

# Betere zorg, beter werk, betere cao

bijlage

**Voorstellen cao VVT 2012-2013**

## Looptijd

Wij willen een nieuwe cao met een looptijd van 1 jaar;

van 1 maart 2012 tot 1 maart 2013.

## \* Er moeten meer zorgwerkers bij komen

WOR/OR advisering; infoverstrekking; monitoring van de convenant afspraken: "Extra investeringen Langdurige Zorg 2011 – 2015"

Elke zorginstelling die middelen krijgt vanuit de langdurige zorg convenant afspraken, zal binnen de instelling de plannen voor besteding van deze middelen ter advies voorleggen aan de OR en de vakorganisaties daarbij betrekken. De zorginstelling zal regelmatig informatie geven over de uitvoering van de plannen en uitleg geven over de voortgang daarvan.

In onze ogen moet het mogelijk zijn om een verhouding directe - indirecte kosten binnen een instelling en over het geheel af te spreken. Als aanzet willen we in nieuwe cao vastleggen dat de overhead in alle organisaties met 3% wordt teruggedrongen. De instelling maakt hiervoor in overleg met OR en vakbond een plan.

- Huidige werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld geheel naar hun wensen binnen de vacature ruimte, de contractsomvang uit te breiden. Op deze manier wordt ook invulling gegeven aan de convenantsafspraken.
- BOL- en BBL leerlingen worden altijd bovenformatief ingezet. BBL-leerlingen krijgen meteen een contract voor onbepaalde tijd aangeboden. Als je niet slaagt voor de opleiding, is dat een ontbindende voorwaarde. Werkgever biedt de werknemers met een leerarbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde tijd voor tenminste 32 uur per week
- Goede begeleiding van leerlingen is hier van groot belang. In zijn algemeenheid is deze begeleiding niet goed meer. De praktijkopleiders zijn als het goed is al apart in de formatie opgenomen. De begeleiders van leerlingen dienen extra en afdoende uren te krijgen om de leerlingen goed te begeleiden.
- Inzet Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP é) en verpleegkundige –gerontologie en geriatrie (VGG 'er)-... . Om bv. De werkdruk van de verpleeghuisartsen omlaag te brengen.

Geen inzet van uitzendkrachten; bij ziekte geldt dat de zieke werknemer direct wordt vervangen door een werknemer van de interne flexpool. Deze pool heeft een omvang ter grootte van het ziekteverzuimpercentage van de zorginstelling. Naast en boven de flex vanuit de pool, wordt een zekere flexibiliteit georganiseerd –en opgevangen door de vaste teams ( zg. interne flex van het team of de afdeling.)

## **\*\*kwaliteit van zorg zit hem in de medewerkers zelf**

Scholing zie art. 10.1 lid 5 van de cao: het scholingsbudget bedraagt tenminste 2 % We willen nadere bepalingen welke scholing binnen dit budget zowel wat betreft tijd en kosten voor rekening van de werkgever komt. Ook willen we dat in het scholingsbudget voor alle medewerkers op de persoon toegewezen scholingsbudgetten beschikbaar zijn. Het kader voor het scholingsbudget willen wij in de cao vaststellen. We hebben hier voorstellen voor die we in het cao overleg willen inbrengen.

## **\*\*\* Vaste teams voor vaste bewoners/cliënten Vast kontrakten, vaste tijden, vast inkomen**

**Artikel 2.2.Duur van de arbeidsovereenkomst** ( *komt in de plaats van het huidige 2.2. artikel*)

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd.
  2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer dan voor maximaal één jaar worden aangegaan en dient de reden en de tijdsduur opgenomen te worden in de arbeidsovereenkomst.
  3. De reden van een dienstverband voor bepaalde tijd kan alleen zijn:
    - louter werkzaamheden met een puur tijdelijk karakter
    - tijdelijke vervanging wegens het volgen van een opleiding, door ziekte en door langdurige verlofmogelijkheden van een andere werknemer.
- De maximale duur van de onder 3 genoemde situaties, bedraagt - inclusief eventuele verlengingen, ongeacht de lengte van de tussenpoze(n) 2,5 jaar.

**Type contract** Er geldt in de VVT sector één type contract namelijk een vast contract met een onderling overgekomen, gemiddeld aantal uren per week met een minimum van 12 uur per week..

De interne flex op de afdeling wordt op 2 manieren vorm gegeven:

- a- **een bandbreedte** van 20 % per week van het gemiddeld afgesproken aantal uren per week, per werknemer en
- b- door een aantal uren **op kwartaalbasis** te berekenen en op kwartaalbasis op het gemiddelde uren uren per week uit te laten komen.

\* Dit gemiddelde aantal uren per week wordt bereikt in een periode van 1 kalenderkwartaal = 3 maanden. En geldt voor zowel deeltijders als full timers. Het onderscheid tussen deeltijders en full timers op dit punt verdwijnt dus uit de cao. . De werktijdenregeling voorziet erin dat per 1 e van een kalenderkwartaal geen urensaldo resteert. Minuren komen na verstrijken van termijn voor rekening werkgever. Meeruren tot 36 uren worden uitbetaald tegen geldelijk uurloon.

\* Bandbreedte in de contracten. Per week kan het werkelijk aantal gewerkte uren maximaal 20 % afwijken van het overeengekomen, gemiddelde aantal te werken uren per week Bv. het gemiddelde afgesproken aantal uren per week is 20 uur. De arbeidsomvang beweegt zich dan over de weken tussen de 16 en 24 uur.

**Minimale duur** van een oproep- een dienst: Het gewerkt aantal uren is 4 uur aaneengesloten.

In de **flexpool** is een flexibel contract mogelijk: met een minimaal af te spreken aantal uren per week.

## \*\*\*\* goede randvoorwaarden aan de roostering

**Voor de roostering gelden de volgende randvoorwaarden:**

### **Dienstroosters- werktijden**

--Bekend maken van het dienstrooster; artikel 5.1.3: werknemer dient **minimaal 4 weken** voor de aanvang van het werk over zijn rooster kunnen beschikken. Dat is nu ten minste 14 etmalen.

Er wordt steeds meer over gegaan tot het **inzetten van korte diensten**. Hierdoor moeten part -timers vaker komen. Voltijders hebben vrijwel nooit meer twee resp.- drie dagen vrij in 2 weken. Het aanbieden van grote contracten en het werken in een 36-urige werkweek dienen aantrekkelijk te blijven. De inzetbaarheid per werkweek per werknemer dient in verhouding te staan tot de omvang van het arbeidscontract, waarbij een maximum geldt van vijf werkdagen per kalenderweek. Het minimaal aantal uren per dienst/werkopdracht/werkoverleg dient 4 uur te zijn.

5 daagse werkweek: Voltijd - Werknemers met een arbeidsovereenkomst op basis van wisselende diensten krijgen het recht om per week 2 vrije

voorkeurdagen aan te geven. Waarvan 1 vaste door werknemer gekozen dag per week.

Voor deeltijders geldt een pro rata afspraak van deze 5 daagse werkweek voor de full-timers.:

## \*\*\*\*\*terugdringen van administratie

Terugdringen van de tijd die besteed wordt aan administratieve handelingen. We willen dat werk wordt gemaakt om de administratieve handelingen tot een minimum terug te brengen. Per instelling worden meetbare afspraken gemaakt over de terugdringing van de administratieve handelingen. Daarbij worden betrokken de onderzoeken, best practise voorbeelden die al aanwezig zijn.

. V Het thuis voeren van administratieve taken en het communiceren over het werk, is werktijd die normaal betaald dient te worden.

## Respect, erkenning en waardering Verbeteren loon en inkomen, vakbondsfaciliteiten

### **Beloning( artikel 3.1.1.)**

Wij stellen voor de **salarissen** met ingang van 1 maart 2012 structureel met **2,5%** te verhogen.

Wij hebben voorstellen om de werkers aan de onderkant van het loongebouw extra loon te geven. Kern is dat de loonverhoging voor een deel niet gegeven wordt in de vorm van een procentuele loonsverhoging maar in de vorm van een structurele nominaal bedrag. Deze voorstellen zijn:

--Een structureel nominaal loonbedrag **van € 300 bruto per jaar**, te betalen bij aanvang van de nieuwe looptijd i.c. 1 maart 2012.

-- **een vloer in de loonsverhoging**: iedereen tot een bepaald overeen te komen functieschaal-ip nummer, ontvangt per % loonsverhoging een zelfde nominaal bedrag-- **Vakantiebijslag ( artikel 3.1.13 lid 5 en lid 6)**

De vakantiebijslag bedraagt –is ons voorstel- voor werknemers van 21 jaar en ouder minimaal de vakantietoeslag behorende bij volgnr. 15

-----

### **Eindejaarsuitkering (artikel 3.1.11)**

Wij willen de eindejaarsuitkering van momenteel 4.50 % verder uitbouwen te beginnen in december 2012 met 1 %r zodat deze uiteindelijk het niveau van een 13<sup>e</sup> maand bereikt. (= 8,33%)

### **Pensioenbijdrage( art. 3.1.14)**

Wij stellen voor de aan het PFZW af te dragen - en op de werknemers te verhalen premies, te stellen op 40

### **Loongebouw**

#### **Aantal periodieken in functieschaal FWG 10**

Het aantal periodieken in deze schaal is momenteel 5. In de hogere schalen is dat 9 of meer. We willen dat functieschaal 10,9 periodieken krijgt van ip 3tot en met ip 11.

### **Jeugdlonen**

We willen de jeugdlonen in de cao afschaffen.

### **Aanlooperperiodieken**

De aanlooperperiodieken verdwijnen wat ons betreft uit het loongebouw.

## **Beloning leden Raad van Bestuur**

De maximum beloning voor leden van de Raad van Bestuur is 10 x zoveel is als de laagst betaalde werknemer in de organisatie. Dit maximum komt overeen met de zogenaamde Balkenende norm

Leden van de Raad van bestuur ontvangen een beloning die gebaseerd is op een erkende waarderingmethode.bv. door de cao VVT gehanteerde FWG 3.0 functiewaarderingmethode..

De loonsverhogingen van de cao VVT gelden ook (en niet meer dan die percentages uit de cao!!!) voor de leden van de Raad van Bestuur.

## **Reiskosten (artikel 9.1 en 9.2 van de cao)**

Alle reiskosten bepalingen uit de cao VVT voor woonwerk en voor dienstkilometers worden gewijzigd in een algemene regeling voor woonwerk en dienstkilometers als volgt:

- Werknemer heeft eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn standplaats recht op een tegemoetkoming de reiskosten van 8 eurocent netto per kilometer ongeacht de wijze van vervoer voor zowel de heen- als de terugreis. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van 30 kilometer.
- Werknemer ontvangt voor zg. ambulante reiskosten, reiskosten in het kader van bereikbaarheids-, consignatiediensten, overwerk en dienstreizen: een reiskostenvergoeding van € 0,29 netto per kilometer.
- Kosten die te maken hebben met het reizen voor en naar het werk worden door de werkgever vergoed. Te denken valt aan: parkeerkosten, veer-tolkosten e.d.

## **Afspraak in de cao voor een Functie beschrijving en waardering HV volgens FWG methode; duidelijke herwaarderingprocedure voor WMO HV functies**

We willen een duidelijk afspraak in de cao maken om de functie van Huishoudelijk Verzorgende volgens de FWG eisen te beschrijven en te waarderen.. De functie wordt beschreven op basis van het door het veld overeengekomen en vastgestelde kwaliteitsdocument voor Verantwoorde Hulp bij het Huishouden - juni 2009) en vervolgens gewaardeerd volgens de in de cao verankerde FWG 3.0 methode. Voor ook andere functies in de Huishoudelijke Hulp willen wij een goede afspraak in de cao dat de feitelijke werkzaamheden die ingegeven zijn door de programma eisen van de gemeente

overeenkomen met de daadwerkelijke taak functie omschrijving. Als werknemers daar verschil in zien moeten zij dit via een snelle herwaarderingsprocedure duidelijkheid over krijgen.

#### **Art. 2.1.2 De Arbeidsovereenkomst.**

Werknemer ontvangt ook een taak functie omschrijving die voldoet aan de kwaliteitseisen het gehanteerde FWG 3.0 systeem.

#### **Toetsen/ naleving van juiste FWG inschaling**

Werknemer kan op basis van de verstrekte taak functieomschrijving de waardering al dan niet via zijn werknemersorganisatie, laten toetsen op de juiste indeling.

**FWG herbeschrijving** van de taak- functieomschrijving. Als de functie veranderd is en de verandering beweegt zich binnen de ruimte van de functieschaal, wordt de taak functiebeschrijving in overeenstemming gebracht met de feitelijke uitvoering van de functie.

**LBC: de landelijke beroepscommissie willen we weer terug in de cao laten opnemen.**

#### **VAKBONDSFACILITEITEN: Hoofdstuk 10**

Betrokkenheid en zeggenschap van medewerkers is van groot belang voor de kwaliteit van werk en de mate van waardering die gevoeld wordt.

- Het is kaderleden van werknemersorganisaties toegestaan vakbonds informatie te verspreiden via bv. intranet, publicatieborden, digitale infokanalen
- Instelling geeft de werknemersorganisaties de gelegenheid om nieuwe medewerkers (plus leerlingen/stagiares) te spreken over thema's rond werk en inkomen bv. op introductiebijeenkomsten.
  - Toegang van vakbondsvertegenwoordigers tot de pauzeruimten van de werknemers, mogelijkheid om intern gebruik te maken van vergaderfaciliteiten.
  - Tot 3 maanden na afsluiten cao mogelijkheid voor vakbond om onder werktijd een bijeenkomst te organiseren van 60 minuten waarin uitleg wordt gegeven door de vakbond aan de medewerkers over de nieuwe cao.
  - kaderleden die de cao uitleg geven vallen onder het doorbetaald vakbondsverlof van artikel 10.2.

# A) Diversen

## Specifiek voor de Kraamzorg

### De lengte van de werkweek/roostering

De uitzonderingsbepaling die een ruimere inzet (8 dagen achter elkaar met daarvoor nog max. 3 wachtdagen) van kraamverzorgenden mogelijk maakt moet worden opgezegd. We willen naar een roosterinzet in blokken van maximaal 8 dagen inclusief de wachtdagen. De wachtdienst dag wordt daarmee beschouwd als een werkdag.

· **De vergoeding van wachtdiensten in de Kraamzorg:** Wij willen dat de vergoedingen voor wachtdiensten in de kraamzorg substantieel worden verhoogd.

### Wajong/SW

Voor jongeren met een handicap is het nog moeilijker om zich een positie op de arbeidsmarkt te verwerven, wij stellen voor dat zorginstellingen tenminste 2 Wajongers/sw-ers per 100 werknemers aan nemen/in dienst hebben.

**jaargesprek:** Om werknemers vitaal en inzetbaar te houden komen in het verplicht jaargesprek op z'n minst de volgende gespreksonderwerpen aan de orde: -- scholing en ontwikkeling; -- levensfaseplanning; -- ARBO; -- arbeidspatroon; -- inzetbaarheid en -- nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan de omvang van het contract en de werktijden.

Nog te **harmoniseren punten** uit de cao's Thuiszorg en V & V. We willen dit in een studie tijdens de looptijd van de cao ter hand nemen. Vanuit het technisch overleg uit de vorige cao ronde is een lijst van nog te harmoniseren punten opgesteld. Deze lijst hebben wij aangevuld met enkele kleinere nog te harmoniseren punten.

**veranderende vakantie wetgeving** per 1 januari 2012 gecombineerd met de PLB regeling van de cao:



- De opbouw van vakantieuren tijdens ziekte is niet meer beperkt maar geldt sedert 1 januari 2012 wat ons betreft voor zowel de wettelijke vakantie- als alle bovenwettelijke vakantieuren.
- We willen dat de vervaltermijn van een half jaar voor wettelijke vakantie-uren wordt verlengd tot 5 jaar en daarmee gelijk worden gesteld met de huidige verjaringstermijn van de bovenwettelijke vakantie uren.

### **Artikel 6.2.1 Verlof in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden**

We willen dit verlof artikel uit het verlofmandje halen en apart in de cao als betaald verlofmogelijkheid, regelen.

### **65 jarige**

Hoofdstuk 1 ; algemene bepalingen; artikel 1.1.18 ons voorstel is om ook het werknemersbegrip niet meer te koppelen aan het al dan niet bereikt hebben van de leeftijd van 65 jaar.

### **Artikel 8.2.3 Ziekteverzuim**

#### **Voorstel tekst invoegen: Verzuimbeleid**

1. De werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim.
2. De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad, een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste wordt bepaald:
  - Wat de rechten en plichten zijn van een werknemer bij ziekte( op basis van bv. De wet verbetering poortwachter);
  - Wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever ziek moet melden;
  - Wat een werknemer wel en niet hoeft te zeggen bij het melden van zijn ziekte;
  - Hoe en wanneer de werknemer een beroep kan doen op de bedrijfsarts;
  - Aan welke voorschriften de werknemer zich bij ziekte/arbeidsongeschiktheid moet houden;
  - Mogelijke controle- en begeleidingsactiviteiten die de werkgever kan uitvoeren.

**WIA 0 - 35 %** artikel 8.1.4 Voorstel: aanvulling op 8.1.4.1: "Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel aangepaste functie zal zijn dat deze functie wordt beloond op ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid" .

## Technisch/ inhoudelijke punten

### **Tekst cao herschrijven; begrijpelijke en naleefbare afspraken**

We moeten niet alleen naar elkaar blijven uitspreken dat we een goed leesbare cao willen. Maar ook eens afspraken maken om daar een begin mee te maken.

VOG: Verklaring omtrent goed gedrag: werkgever vergoed de kosten voor het verkrijgen van zo'n verklaring