

Zorgen voor hen die zorgen; autonomie als rode draad

Dubbele vergrijzing, aanhoudende arbeidsmarktkrapte en een toenemende disbalans tussen werk en privé binnen de sector, laten de druk op de verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (vvt) verder toenemen. Er is een directe invloed op de stijgende werk- en regeldruk, druk op de kwaliteit van zorg en de gebrek aan erkenning en waardering van de professional. Bij *dubbele vergrijzing* neemt niet alleen het aantal ouderen in 2050 verder toe, ook is deze vergrijzing zichtbaar in de beroepsgroep. Het *arbeidsmarktekort* in de vvt zal toenemen van 24.200 personen in 2025 naar 176.400 personen in 2035. Instroom minus uitstroom zorgt in de gehele sector voor een positief saldo, maar is niet afdoende voor de stijgende zorgvraag en daarmee de toenemende omvang van de sector. Werken in de vvt is zinvol, maar zwaar. Denk aan hectiek, onvoorspelbaarheid en vooral binnen de thuiszorg verschillende reistijden.

Ondertussen is het ziekteverzuim het hoogste van de gehele zorgsector, is de flexibele schil kleiner geworden en hebben organisaties om deze reden moeite om de roosters rond te krijgen. Pieken in zorg worden moeilijker opgevangen, de druk op de vaste teams neemt toe. Er is een *toename in disbalans tussen werk en privé*. Dit vraagt om het vergroten van de duurzame inzetbaarheid, inpassen van gedegen taakdifferentiatie, toepassen van juiste technologie en bovenal gezond roosteren. De werknemer heeft behoefte en noodzaak aan meer autonomie, erkenning én waardering. Tegelijkertijd speelt er een steeds (groter wordend) gebrek aan veiligheid binnen de vvt. Uit een recente peiling van NU'91 blijkt dat bijna alle zorgprofessionals vrezen dat de agressie in de zorg verder toe zal nemen. Dit alles leidt ertoe dat één derde van de professionals erover na denkt om de zorg te verlaten. Van de medewerkers jonger dan 36 jaar denkt zelfs meer dan de helft er over om de zorgsector te verlaten. Er moet gezorgd worden voor hen die zorgen, juist nú op de lange termijn in plaats van de korte termijn.

1. Werk & Waardering

- Structurele loonsverhoging van 6%. Wij kiezen voor een combinatie van inflatiecorrectie en een extra arbeidsmarkttoeslag. Dit is nodig om koopkracht te behouden en uitstroom te beperken.
- Dichten loonkloof schalen 35-60. De middengroep blijft achter en dit ondermijnt motivatie en doorgroei. Deze scheefgroei moet gericht worden opgelost.
- ORT uitbreiden en meenemen in vakantiegeld. Onregelmatig werk hoort volledig gewaardeerd te worden. Dat geldt ook voor de opbouw van vakantiegeld.
- 100% loondoorbetaling bij ziekte (jaar 2). Zorgprofessionals mogen niet financieel worden geraakt door langdurige uitval als gevolg van hun werk.
- Vergoeding van meerwerk binnen contract. Hogere werkdruk binnen contracturen moet zichtbaar en meetbaar worden en niet als vanzelfsprekend worden gezien.

- Wij gaan voor een looptijd van een jaar. Een langere periode is afhankelijk van het totaalpakket mogelijk.

2. Werk & Veiligheid

- Bindend veiligheidsprotocol. Veiligheid moet overal gelijk geregeld zijn. Geen vrijblijvende afspraken, maar afdwingbare normen.
- Wij vragen om een landelijke klachtencommissie. Deze staat op afstand van de organisaties, waardoor de medewerkers veiliger kunnen melden.
- Altijd ondersteuning bij aangifte. Medewerkers moeten zich gesteund voelen bij incidenten en niet zelf het gevecht hoeven voeren.
- Alarmknop voor ambulante werk. Veilig werken in de wijk vraagt om directe hulp bij escalaties.
- Recht om werk te weigeren bij onveiligheid (onder andere middelenmisbruik en/of grensoverschrijdend gedrag). Zorgprofessionals mogen nooit gedwongen worden om in onveilige situaties te werken.
- PTSS erkennen als beroepsziekte. De impact van incidenten is groot en moet serieus worden erkend en behandeld.
- Structurele nazorg. Goede opvang en begeleiding voorkomt langdurige uitval en vergroot herstel.
- Na een bedrijfsongeval/beroepsziekte dient er een vangnetverzekering of andersoortige regeling te zijn die de schadekosten van de werknemer afdekt.
- Wij stellen een veiligheidsprotocol voor die tenminste alle bepalingen bevat zoals beschreven in de bijlage onderaan dit document.

3. Werk & Reizen

- Wij stellen een minimale reiskostenvergoeding voor tot het fiscaal maximum.
- Afschaffen maximum kilometers. Beperkt de inzetbaarheid en flexibiliteit van medewerkers.
- Alle kilometers die gemaakt worden in het kader van werkverkeer en dienstreizen worden vergoed tegen €0,45 per kilometer.
- Parkeerkosten vergoeden. Onregelmatige diensten maken alternatieven vaak onmogelijk.
- Eerlijke fietsvergoeding. Stimuleert gezond en duurzaam gedrag.

4. Werk & Opleiding & Ontwikkeling

- Opleidingsbudget €1.500. Investeren in ontwikkeling houdt medewerkers inzetbaar en gemotiveerd.

- Verbod studiekostenbeding. Dit belemmert groei en mobiliteit binnen de sector.
- Stagevergoeding verhogen naar €700.
- Lestijd is werktijd. Gelijke behandeling voorkomt ongelijkheid en stimuleert scholing.

5. Werk & Roosteren

- De (jaaruren)systematiek wordt gebaseerd op de cao-gehandicaptenzorg, inclusief de brochure van de gehandicaptenzorg. De indeling van het arbeidspatroon vindt plaats in overleg en wordt voorafgaand aan de referteperiode vastgesteld. In de systematiek wordt expliciet vastgelegd welke uren als arbeidsuren worden aangemerkt.
- De medewerker beslist of 'plusuren' worden opgenomen in tijd of vergoed in geld. Roosters 8 weken vooraf bekend.
- Wij vragen duidelijkheid over de berekening van de normdagen.
- 26 vrije weekenden.
- 160% vergoeding bij verstoringen. Extra inzet moet eerlijk worden beloond.
- Wij stellen voor bijzondere diensten beter te belonen, zowel in tijd als in geld.
- Betere werk-privébalans. Meer mogelijkheden voor verlof (ouderschap en mantelzorg) en maatwerk ondersteunen duurzame inzetbaarheid.
- Overdrachtstijd en omkleedtijd moeten altijd als arbeidstijd worden erkend en structureel binnen werktijd worden ingepland.

6. Werk & Generatie

- Wij stellen voor dat iedere werknemer elke vijf jaar de mogelijkheid krijgt om het gesprek aan te gaan over duurzame inzetbaarheid. In dit gesprek komen aan de orde: balansverlofuren, LFB, generatieregeling, RVU, minder werken, deeltijdpensioen, vrijstelling van bepaalde diensten en andere regelingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Wij vragen extra aandacht en inspanning voor medewerkers die een zwaar beroep uitoefenen in de sector.

7. Werk & Organisatie van Zorg

- Minimale bezetting als norm. Onderbezetting mag geen structurele situatie zijn. Er moeten duidelijke ondergrenzen komen.
- Alleen essentiële zorg bij onderbezetting. Dit beschermt medewerkers tegen overbelasting en onrealistische verwachtingen.
- Meer zeggenschap voor professionals. Besluiten over werk moeten samen met de werkvloer worden genomen.
- Bescherming van vakmanschap. Professionele standaarden mogen niet worden uitgehold door personeelstekorten.

- Heldere rolverdeling. Verantwoordelijkheden moeten passen bij bevoegdheden en middelen.
- Grenzen aan inzet mantelzorg. Zorg mag niet verschuiven naar familie zonder duidelijke afspraken en randvoorwaarden.

8. Werk & Minstens Zo Belangrijk

- Wij stellen voor dat op verzoek van de werknemer de werkgever vanaf 1 januari 2027 de vakbondscontributie voor een van de bij deze cao aangesloten vakbonden waarvan de werknemer lid is volledig vergoed wordt.
- Hiernaast stellen wij dat er een heldere, algemene en bovenal gelijklopende ruime regeling komt voor vakbondsleden, waarin uniforme afspraken worden gemaakt als het gaat om doorbetaalde uren, scholing, roosterfacilitering en bescherming tegen nadelen.
- Duidelijke cao-teksten. Voorkomt interpretatieverschillen en ongelijkheid.
- Termijnen FWG-procedure. Zorgt voor duidelijkheid en snelheid.
- Wij stellen een uniforme regeling opgenomen voor BHV'ers, waarin ten minste wordt vastgelegd dat scholing en inzet onder werktijd vallen en dat een vaste jaarlijkse vergoeding wordt toegekend.
- Zorgvuldige inzet AI. Technologie moet ondersteunen en niet vervangen.
- Volledige verstrekking of vergoeding van noodzakelijke werkkleding (broeken, veiligheidsschoenen, ed).

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.

Wij kijken uit naar fijne en constructieve gesprekken.

Rebecca Rijdsijk en Raja Boes

Veiligheidsbijlage: Veiligheid, bescherming en nazorg van de medewerker

Aangifte en melding

- Bij iedere vorm van agressie, geweld of grensoverschrijdend gedrag is aangifte bij de politie het uitgangspunt. Aangifte vindt plaats in overleg met de medewerker.
- Indien de medewerker afziet van aangifte, draagt de werkgever zorg voor het doen van een melding bij de politie, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich hiertegen verzetten.
- De werkgever ondersteunt en faciliteert de medewerker actief bij het doen van aangifte.

Kaderregeling Veiligheid

Er wordt een Kaderregeling Veiligheid vastgesteld. Onder de Kaderregeling Veiligheid wordt verstaan: een bindende, sector-breed vastgestelde regeling met minimumnormen en procedures ten aanzien van:

- preventieve maatregelen, waaronder risico-inventarisaties en veiligheidschecks;
- repressieve maatregelen, waaronder directe opvolging van incidenten;
- uniforme procedures voor het melden, registreren en opvolgen van incidenten;
- structurele nazorg voor medewerkers na incidenten.

De werkgever is gehouden deze kaderregeling volledig te implementeren en na te leven.

Rechtsbijstand

- De werkgever voorziet de medewerker in adequate rechtsbijstand bij klachtenprocedures, tuchtrechtprocedures en strafrechtelijke procedures voortvloeiend uit de uitoefening van de functie.
- Rechtsbijstand wordt verleend tenzij sprake is van aantoonbare nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de medewerker.

Privacybescherming

- De werkgever waarborgt de bescherming van persoonsgegevens van de medewerker.
- De medewerker heeft het recht om de vermelding van persoonsgegevens op identificatiemiddelen te beperken tot de voornaam.
- Bij het doen van aangifte wordt het adres van de instelling als domicilie gebruikt.
- Bij aangifte bevordert de werkgever, voor zover mogelijk, het gebruik van vormen van (gedeeltelijk) anonieme aangifte.

Scholing

- De werkgever draagt zorg voor structurele scholing gericht op veiligheid.

- De medewerker volgt, in werktijd, jaarlijks ten minste 8 uur scholing op het gebied van omgaan met verbale en fysieke agressie, de-escalierend handelen en herkennen en hanteren van grensoverschrijdend gedrag.

Klachtenregeling grensoverschrijdend gedrag

- Er wordt een uniforme klachtenregeling vastgesteld voor grensoverschrijdend gedrag.
- Tevens wordt een landelijke, onafhankelijke klachtencommissie ingericht. De klachtencommissie is toegankelijk voor medewerkers en bevoegd tot het doen van bindende uitspraken en aanbevelingen.

Veilig werken in ambulante setting

- De werkgever draagt er zorg voor dat medewerkers die ambulante werken hun werkzaamheden veilig kunnen uitvoeren.
- De werkgever stelt een functionerende alarmknop ter beschikking aan alle ambulante medewerkers.
- Voorafgaand aan huisbezoeken wordt een veiligheidscheck uitgevoerd. De medewerker heeft het recht om werkzaamheden te weigeren indien de veiligheid onvoldoende kan worden gewaarborgd. Het uitoefenen van dit recht leidt niet tot nadelige gevolgen voor de medewerker.

Veiligheid in intramurale setting

- De werkgever draagt zorg voor passende beveiliging in de intramurale setting waar sprake is van verhoogde veiligheidsrisico's.
- De inzet van beveiliging is gebaseerd op een actuele risico-inschatting en is structureel van aard.

Nazorg en peer support

- De werkgever biedt structurele en proactieve nazorg aan medewerkers die betrokken zijn geweest bij een incident. Deze nazorg omvat ten minste directe opvang na het incident, toegang tot professionele ondersteuning, inzet van georganiseerde peer support en actieve opvolging.
- Nazorg wordt standaard aangeboden en is niet afhankelijk van het initiatief van de medewerker.

PTSS

- De werkgever erkent PTSS en traumagerelateerde klachten als beroepsziekte, waarbij een vermoeden van causaliteit geldt als de medewerker tijdens de uitoefening van de

functie is blootgesteld aan ingrijpende gebeurtenissen. Om juridisering te voorkomen, krijgt de medewerker binnen 48 uur toegang tot opvang en binnen twee weken tot volledige traumabehandeling, zonder voorafgaande bewijsdiscussie of eigen risico. Gedurende het herstel en een eventueel WIA-traject behoudt de medewerker recht op volledige inkomenszekerheid en een transparante regeling voor de vergoeding van zowel materiële als immateriële schade.

Voorlichting aan cliënten en naasten

- De werkgever draagt zorg voor actieve voorlichting, voorafgaand aan en gedurende de zorgverlening, aan cliënten en naasten over geldende omgangsnormen en grenzen.