

NU'91 cao inzet Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ)

Beschermd en beloond zoals het hoort.

Goede arbeidsvoorwaarden en een gezonde werk-privébalans zijn cruciaal bij het CIZ. Flexibele werktijden, thuiswerkmogelijkheden en voldoende verlof helpen stress te verminderen en de kwaliteit van het werk te waarborgen. Daarnaast verhogen goede arbeidsvoorwaarden de motivatie, productiviteit en aantrekkelijkheid van het CIZ als werkgever. Dit leidt tot een betere werksfeer, minder ziekteverzuim en een hogere medewerkerstevredenheid.

Daarnaast blijkt uit verschillende onderzoeken dat agressie en grensoverschrijdend gedrag jegens (zorg) professionals geen uitzondering meer zijn, maar een regel. Door meer in te zetten op preventieve maatregelen, betere ondersteuning en een cultuurverandering, kunnen we de veiligheid van werknemers pas echt waarborgen. Daarom willen we het gedegen veiligheidsprotocol dat we vorige keer hebben afgesproken bij CIZ ook evalueren. Is het voldoende of moeten we het nog bijstellen.

Met onderstaande inzet wil NU'91 komen tot een CAO die leidt tot de juiste bescherming en beloning van medewerkers.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. Een looptijd van 2 jaar is overigens bespreekbaar. Een en ander in samenhang met de voorstellen en uitkomsten van het overleg.

Inkomen

- Per 1 januari 2025 stellen wij voor om niet alleen de inflatie (CPI) te compenseren voor iedereen, maar ook om daadwerkelijk de koopkracht te verbeteren.
- Daarnaast willen wij een arbeidsmarktkraptetoeslag van 2 %.
- Wij stellen voor dat er bij ziekte ook 100% (in plaats van 70%) doorbetaling plaatsvindt in het tweede ziektejaar.

Generatiebeleid

Naar aanleiding van het onderzoek 'Mijn Vitali-tijd' en uit het gesprek met onze kaderleden maken wij op dat er behoefte is aan een vorm van een generatieregeling. Daarom stellen wij de 80-90-100 regeling voor, waarbij wij ook openstaan voor eventueel andere varianten. De regeling komt er samengevat op neer dat de gebruiker 80% van de tijd werkt tegen 90% van het salaris en 100% van pensioen blijft opbouwen. Wij stellen voor dat werknemers vanaf 60 jaar gebruik kunnen maken van deze regeling.

Werk-privé balans

Graag willen we met u de verdere resultaten van het onderzoek 'Mijn Vitali-tijd' bespreken. We stellen voor om in ieder geval afspraken te maken over:

- Regelruimte inzake werktijden en daadwerkelijke regie bij de werknemer.
- Indexering van het fitheidsbudget

Daarnaast stellen we voor om het recht op onbereikbaarheid vast te leggen in de cao.

Veiligheid

We willen graag een evaluatie van het veiligheidsprotocol. En daarnaast verder praten over het gebruik van voor- en achternaam (ook in dossiers).

Overige

- Bestuderen wat de gevolgen zijn van het arrest van het Europese Hof voor de vergoeding van overwerk voor werknemers met een deeltijdcontract.
- Op verzoek van de medewerker vergoedt de werkgever vanaf 2025 de volledige vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen waar de medewerker lid van is. De medewerker overlegt hiertoe een bewijs van betaling. De werkgever kan deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.
- We stellen voor de werkgeversbijdrage te verhogen naar het bedrag dat de AWWN adviseert, nl. €24,10.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, toe te voegen of in te trekken.

Wij zien uit naar een constructief en doelgericht overleg.

Hubert Vankan