

Beschermd en beloond zoals het hoort

De explosieve groei van de zorgvraag plaatst de gehandicaptenzorg-sector op een cruciaal kruispunt. Volgens een OESO-rapport riskeren landen zonder voldoende zorginvesteringen een diepe economische terugval door verminderde productiviteit en stijgende kosten. De tijd om achterstanden in beloning en veiligheid aan te pakken is nu.

Voor de gehandicaptenzorg sector is het niet slechts een kwestie van salarissen verhogen—het gaat om het garanderen van de toekomst van de zorg. Door te investeren in betere arbeidsvoorwaarden en preventieve veiligheidsmaatregelen, zorgen we ervoor dat het beroep aantrekkelijk blijft voor nieuwe generaties zorgverleners. De invoering van een protocol grensoverschrijdend gedrag was een belangrijke stap, maar het probleem is te complex om met één maatregel op te lossen. Het veelkoppige karakter van deze uitdaging vraagt om een aanpak op meerdere fronten. Alleen door tegelijkertijd in te zetten op preventieve maatregelen, betere ondersteuning en een cultuurverandering, kunnen we beginnen de veiligheid voor zorgmedewerkers echt te waarborgen.

Voor werkgevers betekent dit dat investeren in hun personeel niet alleen een morele verplichting is, maar ook een strategische noodzaak om de continuïteit van zorg en daarmee hun eigen toekomst veilig te stellen. Immers, als we niet snel handelen, riskeren we dat de kwaliteit van zorg verder afbrokkelt, met verstrekende gevolgen voor de samenleving als geheel. Nu is het moment om een krachtige inhaalslag te maken op het gebied van veiligheid en beloning—niet alleen voor de zorgmedewerkers, maar voor iedereen die van de gehandicaptenzorg sector afhankelijk is.

Werk & Waardering

Uit recente studies van onder andere het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat de zorgsector tegen grote tekorten aankijkt, met mogelijk honderdduizenden onvervulde vacatures in de komende jaren. Voor de gehandicaptenzorg wordt het tekort geschat op 60.000 medewerkers in 2033. Deze tekorten komen mede door beperkte loongroei, hoge werkdruk en geringe doorgroeimogelijkheden. De financiële achterstand van zorgprofessionals maakt het werken in de zorg met de dag uitdagender. Zij zien immers de loonontwikkelingen in andere sectoren. Bovendien voelt het huidige zorgpersoneel zich ondergewaardeerd en onvoldoende beloond voor de zware taken en verantwoordelijkheden die zij dagelijks dragen. Gezien de vitale rol die zorgprofessionals spelen in onze samenleving, is het essentieel om de financiële waardering van deze beroepsgroep te verbeteren. Concreet doen wij daarom de volgende voorstellen:

- ❖ De huidige loonachterstand, zoals beschreven in het meest recente rapport van AWWN en betreffende het 'buikje', namelijk de schalen 35 tot en met 60, dient gedicht te worden;
- ❖ De inflatie ter hoogte van 2,9% compenseren we in de loonontwikkeling, aangevuld met een arbeidsmarktkraptetoeslag van 2%;
- ❖ Idealiter spreken wij een looptijd van een jaar af. Een langere periode is afhankelijk van het totaalpakket mogelijk;
- ❖ Over de onregelmatigheidstoeslag wordt thans geen vakantiegeld berekend. De wens is echter dat dit wel gaat gebeuren;
- ❖ Ook in het tweede ziektejaar 100% loondoorbetaling. Dat is wel zo eerlijk.

Werk & Veiligheid

De gehandicaptenzorg-sector heeft bij de vorige cao-onderhandelingen een eerste stap gezet als het gaat om het verbeteren van de veiligheid middels de cao. Het is nu tijd om door te pakken. Daarom doen wij de volgende voorstellen.

- ❖ Wij willen een klachtenregeling zoals afgesproken in andere sectoren. Het protocol komt namelijk niet in aanmerking voor algemeen verbindend verklaring.
- ❖ In navolging op deze klachtenregeling, vragen wij om een landelijke klachtencommissie. Deze staat op afstand van de organisaties, waardoor de medewerkers veiliger kunnen melden. De organisaties worden op hun beurt niet beschuldigd van inmenging. Een win-win voor alle betrokkenen;
- ❖ Het gebruik van voor- en achternamen blijft een doorn in het oog van medewerkers. Met de verdere digitalisering van de wereld, is de stap steeds kleiner aan het worden om (relaties van)

medewerkers online te stalken. Om dit te stoppen, wordt het gebruik van persoonlijke gegevens in dossiers gestopt;

- ❖ Vele organisaties zijn reeds gestart met het gebruiken van een alarmknop. Deze werkt echter niet altijd en niet alle organisaties maken hier gebruik van. Om medewerkers beter te beschermen, vragen wij om een functionerende alarmknop voor alle medewerkers die ambulante werken;
- ❖ In aanvulling op het reeds bepaalde in de cao, wensen medewerkers dat de werkgever aangifte namens hen kan en zal doen bij agressie incidenten. De medewerker wordt dan niet extra belast door verantwoordelijk te zijn voor het doen van aangifte;
- ❖ Wij vinden het belangrijk dat cliënten en naasten voor aanvang van de geplande zorg actief worden geïnformeerd over gepaste omgangsvormen.

Werk & Reizen

In de gehandicaptenzorg-sector is het gebruik van de auto voor werkgerelateerde doeleinden van groot belang. Recente cijfers uit het Mobiliteitsbeeld 2023 van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) tonen aan dat tussen de 30% en 50% van de medewerkers in de zorgsector regelmatig de auto gebruikt tijdens hun werkzaamheden. Dit geldt vooral voor medewerkers die betrokken zijn bij begeleiding aan huis. Mede vanwege het onregelmatige karakter van het werk, is een auto onmisbaar. Het belang van adequaat vervoer in deze sector kan daarom niet genoeg worden benadrukt.

- ❖ Aangaande het woonwerkverkeer wensen wij een verhoging van de reiskosten naar €0,25 per kilometer;
- ❖ Het maximum aantal kilometers beperkt de mogelijkheden om verder van huis te werken. Daarom wensen wij het maximum aantal kilometers af te schaffen in de cao;
- ❖ Voor alle kilometers die gemaakt worden in het kader van werkverkeer en dienstreizen een verhoging naar €0,45 per kilometer;

Werk & Opleiding & Ontwikkeling

Volgens het World Economic Forum en rapporten van RegioPlus is continue professionele ontwikkeling een sleutelfactor in het verbeteren van zorgkwaliteit en het behoud van personeel. Opleiden en ontwikkelen is ook essentieel voor duurzame inzetbaarheid, innovatie en aanpassingsvermogen. De zorgsector is immers voortdurend in beweging, met nieuwe technologieën en veranderende zorgmodellen.

- ❖ Wij willen een Persoonlijk Ontwikkelbudget van €1.500,00 per jaar zodat begeleiders, verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen duurzaam inzetbaar kunnen blijven en zich kunnen ontwikkelen op de door hen gewenste gebieden;
- ❖ Studiekostenterugbetalingsafspraken zijn een doorn in het oog. Het houdt ambitie en motivatie in een wurggreep. Daarom willen wij deze bij cao verbieden;
- ❖ Werken in de gehandicaptenzorg moet aantrekkelijk zijn. Dat begint ook bij stagiaires. Daarom willen we de vergoeding ophogen naar €600,00 per maand;
- ❖ De lestijd is werktijd regeling is nog niet afgesproken in de gehandicaptenzorg. Onze leden hebben teruggeleid hier absoluut behoefte aan te hebben. Daarom willen we de lestijd is werktijd regeling voor iedereen in de gehandicaptenzorg, ongeacht de -stroom en het opleidingsniveau.

Werk & Roosteren

Werknemers die invloed hebben op hun rooster voelen zich vaak meer gewaardeerd en gerespecteerd door hun werkgever. Dit draagt bij aan een hogere werktevredenheid, wat op zijn beurt weer leidt tot een hogere productiviteit en minder ziekteverzuim. Een flexibeler rooster kan helpen om verzuim en burn-out te verminderen. Door rekening te houden met de roosterwensen van medewerkers, kan een organisatie bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van haar personeel. Dit betekent dat medewerkers langer gezond en met plezier kunnen blijven werken.

- ❖ Wij willen in de cao vastleggen dat het rooster minimaal acht weken van tevoren bekend wordt gemaakt, waarbij de medewerker 100% is ingeroosterd;
- ❖ Wij willen de omvang van een contract koppelen aan het aantal opkomstmomenten, waarbij het maximum op vijf dagen wordt gesteld voor een fulltime arbeidsovereenkomst;
- ❖ In de cao is verlof voor bijzondere gebeurtenissen geregeld in artikel 8:14. Medewerkers die in onregelmatige diensten werken, zijn minder in staat om deze buiten werktijd om in te plannen,

vanwege de onvoorspelbaarheid van het rooster. Om ook deze medewerkers een gelijk speelveld te bieden, vragen we een uitzondering voor hen te maken in het artikel;

- ❖ Medewerkers in de gehandicaptenzorg hebben behoefte aan voldoende hersteltijd, mede vanwege de wisselende diensten en het effect hiervan op de mentale en fysieke gesteldheid. Daarom wensen wij artikel 6:7 aan te passen en het aantal vrije weekenden van 22 naar 26 te verhogen;
- ❖ Wij wensen kritisch te kijken naar de tekst en inhoud van artikel 6:8 aangaande de verschoven dienst. De tekst is niet altijd duidelijk voor medewerkers en er is geen vergoeding voor een extra dienst zoals in de GGZ;
- ❖ Artikel 7:3 bepaalt dat het eerste half uur voorafgaand of aansluitend op een dienst niet voor vergoeding in aanmerking komt. Wij wensen deze periode te verkorten naar vijf minuten.

Werk & Generatie

We zijn thans in gesprek over de Even Ietsje Minder (EIM) regeling. De gesprekken over de inhoud van de regeling zetten we graag voort aan de cao-tafel, waarbij de inzet vanuit NU'91 gericht is op een regeling die in iedere levensfase voorziet in de behoefte om (tijdelijk) minder te werken. Daarnaast is met het landelijk akkoord ruimte ontstaan aan cao-tafels om het gesprek over de Regeling Vervroegd Uittreden te voeren. Wij voeren dit gesprek graag tijdens de onderhandelingen.

Werk & Minstens Zo Belangrijk

Dit zijn zeker geen nabranders. Het zijn zaken die door onze achterban even belangrijk worden geacht als de punten die hierboven zijn beschreven. Daarom graag uw aandacht voor deze belangrijke thema's.

- ❖ Steeds vaker maken werknemers gebruik van eigen middelen en producten om te kunnen blijven werken. Denk bijvoorbeeld aan de wasmachine en droogtrommel. Of de mobiele telefoon en persoonlijke kleding. Werken mag geen geld kosten, daarom vragen wij om een vergoeding voor deze zaken;
- ❖ Wij wensen een artikel over hormonale klachten toe te voegen aan de cao en in dat kader vragen wij ook meer aandacht voor het preventieve spreekuur bij de arbo-arts;
- ❖ NU'91 wenst gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken of en zo ja op welke wijze tot een basis voor een landelijk sociaal plan gekomen kan worden;
- ❖ Protocol afspraken betreffende werkgroepen worden ook gedurende de nieuw af te sluiten cao in stand gehouden en aanbevelingen/wijzigingen die hieruit voortvloeien worden uitgevoerd.

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 een fijne en constructieve samenwerking.

Namens NU'91,

Münire Manisa
Cao-onderhandelaar