

Voorstellen Cao Gehandicaptenzorg 2021

In verband met het verstrijken van de looptijd van de huidige Cao Gehandicaptenzorg, treft u hierbij de voorstellen van FBZ aan voor verbetering van de cao. Graag gaan wij hierover met u in gesprek om te komen tot een nieuwe cao voor de werknemers in de gehandicaptenzorg vanaf 1 oktober 2021.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van een (1) jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dit heeft gevolgen voor de af te spreken inkomensverbetering.

Salarisontwikkeling

FBZ is van mening dat het inkomen van zorgprofessionals kan en moet worden verbeterd. Deze salarisverhoging moet leiden tot concrete verbetering van de koopkracht van alle medewerkers in de gehandicaptenzorg.

Inschaling

- Vanwege functiedifferentiatie, verdergaande specialisatie en in toenemende mate verschil in verantwoordelijkheden binnen dezelfde functie, bestaat onder onze leden de wens om meer onderscheid te kunnen maken in de beloning van zorgprofessionals dan met functiewaardering mogelijk is. Graag verkennen wij met u hoe we hier een objectieve grondslag voor kunnen vaststellen in de cao, en hoe het verschil in opleiding/ervaring tot uitdrukking kan worden gebracht in een hogere beloning voor degenen met meer/andere taken dan standaard bij de functie horen.
- In de praktijk blijkt dat werknemers die een opleiding tot GZ-psycholoog volgen, tijdens het volgen van deze opleiding lager ingeschaald worden dan zij voor de opleiding waren. FBZ acht dit niet wenselijk. Daarom stellen wij voor om artikel 5:10 lid 1 in de cao uit te breiden met de volgende bijzin: *'zijnde FWG-schaal 60 dan wel, indien deze hoger is, tenminste de salarisschaal, salaristrede en het salarisperspectief die de werknemer had voordat hij de opleiding inging'*. Tevens is het voorstel om dit artikel uit te breiden met GZ-psychologen die de opleiding volgen tot Klinisch Psycholoog en/of Neuropsycholoog waarbij het salaris bij aanvang van de opleiding tenminste zal zijn ingedeeld in FWG-schaal 65 en inschaling tenminste zal geschieden op basis van het salarisoniveau van de oorspronkelijke functie die de werknemer voor aanvang van de opleiding had.

Zeggenschap

Naast de wettelijke medezeggenschapsstructuur is het van belang dat zorgprofessionals ook op andere manieren betrokken zijn bij het beleid en de gang van zaken binnen hun instelling. Een hiervoor te organiseren overlegvorm kan functioneren als platform voor ontmoeting, overleg en (interdisciplinaire) samenwerking tussen de zorgprofessionals en als professionele gesprekspartner voor de raad van bestuur of directie. Dit stroomlijnt de communicatie en besluitvorming en het vergroot het draagvlak voor besluiten. Ook kunnen overlegorganen waarin werknemers meepraten een rol spelen bij de opleiding en de kwaliteitsbewaking, en het overleg met externen en financiers. Behalve dat zorgprofessionals zo meer grip krijgen op hun werkomstandigheden, bevordert het de kwaliteit van zorg en wordt ook de strategische positie van de instelling in het veld verbeterd. Daarom stellen wij voor om binnen iedere instelling, een inspraakorgaan in te stellen voor zorgprofessionals en dit te

faciliteren in tijd en budget (bijvoorbeeld voor het scholen van de collega's die hier een rol in hebben).

Professionaliteit, kwaliteit en ontwikkeling

- In de praktijk is voor de werknemer niet altijd duidelijk welke scholingskosten in opdracht van de werkgever volledig vergoed worden in tijd en geld. FBZ wil derhalve in artikel 9:9 van de cao toevoegen dat scholing die de werknemer dient te volgen om geregistreerd te blijven in een register als bedoeld in dit artikel, wordt gezien als scholing in opdracht van de werkgever en dus volledig wordt vergoed in tijd en geld.
- Wij krijgen signalen dat er in de sector te weinig ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en omscholing van werknemers. Dit komt ook voor bij functies die fysiek of mentaal zwaar zijn en waarbij dus een risico bestaat op klachten en mogelijk zelfs uitval op langere termijn. Daarom stellen wij voor om de artikelen 7 en 8 uit hoofdstuk 7 van de Cao GGZ over te nemen in onze cao, zodat de werkgever met iedere werknemer een ontwikkelingsplan opstelt en deze ook uitvoert. In aanvulling daarop zouden we willen overeenkomen dat een ontwikkelingsplan ook per beroepsgroep kan worden opgesteld, voor zover het gaat om scholing gericht op functie of beroep. En graag zouden we hierbij een jaarlijks budget per werknemer voor persoonlijke ontwikkeling en omscholing opnemen.
- Coassistenten maken werkweken van rond de 45 uur (coschappen, voorbereiding, uitwerking opdrachten, studie). Thans komen coassistenten toch vaak (net) niet in aanmerking voor een stagevergoeding ex artikel 5:7 van de cao, aangezien niet voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in lid 1 van dit artikel. Dit maakt het lopen van een keuze-coschap in de gehandicaptenzorg minder aantrekkelijk dan in andere branches, met alle gevolgen van dien voor de bekendheid van het beroep Arts VG. Daarom stellen wij voor om deze voorwaarden (duur, omvang en verplichtend karakter) voor coassistenten te schrappen.
- Van werknemers die een opleiding tot GZ-psycholoog en Klinisch Psycholoog en/of Klinisch Neuropsycholoog volgen, wordt door de instelling soms een eigen bijdrage gevraagd. De FGzPT (Federatie van Gz-psychologen en Psychotherapeuten) is bezig met het vaststellen van nieuwe erkenningseisen voor praktijkopleidingsinstellingen die als zorgaanbieder p-opleidingen (opleiding tot GZ-psycholoog, psychotherapeut, klinisch psycholoog en klinisch neuropsycholoog) verzorgen. In deze wijzigingsbesluiten staat dat praktijkopleidingsinstellingen slechts een erkenning kunnen krijgen als ze geen eigen bijdragen meer vragen voor de opleiding (zowel in geld als in tijd) en geen afspraken maken over terugbetaling van de opleidingskosten. Deze besluiten zullen, naar het er nu uitziet, ingaan op 1 januari 2023. Ons verzoek is om deze afspraken tevens te borgen in de cao.
- In artikel 9:10 willen wij expliciet opnemen dat de werknemer voor het deel van de contributie dat niet vergoed wordt, gebruik kan maken van het fiscale voordeel dat de werkkostenregeling biedt (artikel 12:1 lid2). Daarnaast willen we de vergoeding voor de lidmaatschap van een beroepsvereniging verhogen naar 150 euro per jaar.
- Werknemers die lid zijn van een beroepsvereniging aangesloten bij FBZ, steken soms tijd in werkgroepen en commissies van hun vereniging. Graag zouden we in hoofdstuk 14 van de cao toevoegen dat voor dergelijke activiteiten voor de beroepsverenigingen een dag verlof per jaar wordt toegekend (analoog aan art. 14:2 voor vakbondsactiviteiten).

Vergoedingen

- Onze leden maken kosten in de uitoefening van het beroep (functiegebonden kosten) die niet altijd worden vergoed. Het gaat bijvoorbeeld om congressen, literatuur, kwaliteitsvisite. We willen in de cao vastleggen dat deze kosten worden vergoed. Afspraken over welke kosten in aanmerking komen, kunnen bijvoorbeeld per beroepsgroep worden vastgelegd op organisatieniveau.

- Naast de extra druk op zorgprofessionals heeft de coronacrisis ook gezorgd voor een grote vlucht in het thuiswerken. De cao blijkt onvoldoende faciliteiten te bieden om thuiswerken te ondersteunen. Wij maken graag afspraken met u over een thuiswerkvergoeding, waarbij wij denken aan € 2,- per thuiswerkdag (NIBUD-norm), en over vergoedingsmogelijkheden bij de aanschaf van bijvoorbeeld arbotechnisch verantwoord meubilair en IT-apparatuur zoals een webcam (voor zover deze niet reeds worden verstrekt).
- De huidige minimale vergoeding voor woon-werkverkeer kent een maximum van 30 kilometer enkele reis. Dit wordt als een te beperkte regeling ervaren aangezien veel organisaties meerdere locaties hebben. Bij verplaatsing naar een andere locatie of het hebben van meerdere standplaatsen, kan dit tot grotere reisafstanden leiden. Daarom stellen wij voor om het maximum aantal kilometers te schrappen. Daarnaast willen wij de vergoeding verhogen naar 10 cent per kilometer vanwege de almaar hoger wordende prijzen.

Werktijden, arbeidsduur en verlof

- Een deel van de werknemers in de gehandicaptenzorg heeft moeite om het werken vol te houden tot aan de AOW-leeftijd. Graag zouden wij afspraken maken over een mogelijkheid om het aantal werkuren per week af te bouwen in aanloop naar pensionering, om ervoor te zorgen dat deze mensen aan het werk kunnen blijven tot hun pensioenleeftijd of zelfs langer. Om dit mogelijk te maken, is een gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies nodig, gecombineerd met het volledig in stand blijven van de pensioenopbouw.
- De tegoeden in de PBL-regeling worden standaard uitbetaald indien deze na 5 jaar nog niet zijn gebruikt. Dit automatisme willen wij schrappen, om mensen de mogelijkheid te geven om deze uren te sparen voor een langere periode van verlof gedurende hun loopbaan of aan het eind hiervan. Bovendien moet het mogelijk worden om het PBL-tegoed mee te nemen naar een andere werkgever binnen de sector.
- De hoeveelheid vakantie-uren van 144 uur per jaar (4 weken) is beperkt. De ervaring is dat PBL-uren lang niet altijd kunnen worden opgenomen dan wel dat er niet voor vervanging wordt gezorgd. Dit samen zorgt voor een te hoge werkdruk. Daarom stellen wij voor om het aantal vakantie-uren te verhogen naar 180 uur per jaar (5 weken). Uren die de werknemer hiervan overhoudt, kan de werknemer dan desgewenst alsnog in het PBL 'storten'. Daarnaast zouden ook meer uren en compensatie-uren voor diensten in het PBL ondergebracht moeten kunnen worden.
- Hersteltijd na een bereikbaarheidsdienst is belangrijk, zeker wanneer er daadwerkelijk gewerkt is als gevolg van een oproep. Wij willen daarom afspreken dat iemand die een bereikbaarheidsdienst heeft gehad in een weekend of nacht en hierin ook daadwerkelijk is opgeroepen, de volgende dag hersteltijd krijgt.
- Wij stellen voor om in artikel 8:14 een vrije dag op te nemen voor de verhuizing van de werknemer op eigen initiatief, naast de reeds bestaande verlofdagen voor verhuizing in opdracht van de werkgever.
- Het overlijden van een naaste is een ingrijpende gebeurtenis. Het huidige verlof o.g.v. artikel 8:14 lid 1 onder g (de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart) is vaak niet voldoende om hiervan bij te komen en de draad weer volledig op te pakken. Als gevolg hiervan vallen werknemers vervolgens vaak ziek uit. Daarom stellen wij voor om in geval van het overlijden van een partner of kind, rouwverlof toe te kennen van vier maal de arbeidsduur per week. De invulling van het verlof is maatwerk, en kan ook worden verspreid over een langere periode.
- Conform de Wet WIEG kunnen partners vijf weken aanvullend geboorteverlof nemen. FBZ wil graag afspreken dat instellingen de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) aanvullen tot 100% van het individueel jaarinkomen, waarbij de pensioenopbouw over het aanvullend geboorteverlof wordt voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling.
- Naast de bestaande mogelijkheid om met de ondernemingsraad een alternatief systeem voor de jaarurensystematiek (JUS) voor de gehele organisatie overeen te komen, stellen wij voor om in

artikel 6:1 lid 6 op te nemen dat afwijking van de JUS ook mogelijk is voor groepen werknemers die niet in wisselende diensten werken.

Overige voorstellen

- FBZ is tegen concurrentie op arbeidsvoorwaarden en is derhalve voorstander van het algemeen verbindend verklaren van cao's. Wij stellen voor om de nieuwe cao wederom algemeen verbindend te laten verklaren. Bij het algemeen verbindend verklaren van de huidige cao bleken enkele bepalingen zich volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet voor algemeen verbindend verklaring te lenen. Het lijkt ons de moeite waard om gezamenlijk te beoordelen of aanpassing van de cao-tekst op deze punten nodig en wenselijk is.
- Enkele beroepsverenigingen zijn op dit moment bezig met aansluiting bij FBZ. Als de aanmelding van deze verenigingen rond is vóór afronding van de cao-onderhandelingen, dan melden wij deze verenigingen op dat moment aan als cao-partij in federatieverband van FBZ.

Technische verbeteringen

- Indien aan de werkgever in een WIA-traject een loonsanctie wordt opgelegd, loopt de loondoorbetalingsverplichting langer door dan de twee jaar genoemd in artikel 11:4 van de cao. Voor die periode is echter niet in de cao geregeld hoe hoog de loondoorbetaling dan is. In de praktijk handhaven werkgevers de loondoorbetaling veelal op het niveau van het tweede ziektejaar (70% van het loon), maar dit is geen wettelijke verplichting. Om onduidelijkheid hierover te voorkomen, zouden wij dit graag vastleggen in de cao.

Voorbehoud

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 hopen op basis van deze voorstellen in een constructief overleg met u op korte termijn te komen tot een nieuwe Cao Gehandicaptenzorg.

Maaïke Langerak & José Klerks,
Onderhandelaars FBZ