Inzetbrief Cao Gehandicaptenzorg 2027 FBZ

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 12 maanden. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dit heeft gevolgen voor de af te spreken inkomensverbetering.

Salarisontwikkeling

De FBZ zet in op een generieke structurele salarisverhoging die leidt tot een reële inkomensverbetering die hoger ligt dan de inflatie.

Waarde van Werk

Het onderzoek van FWG rond de Waarde van Werk is afgerond. Ook is inmiddels de impact van het onderzoek bekend. Momenteel wordt er gewerkt aan de implementatie en zal het nieuwe systeem gereed zijn per 1 januari 2028. Om dit in de gehandicaptenzorg te realiseren, willen we concrete afspraken maken voor implementatie in 2028, ongeacht de looptijd van de nieuwe cao. Medewerkers hebben recht op een eerlijke functiewaardering met een bij de functie passende salarisschaal. Alleen zo kunnen we zorgen dat het werken in de gehandicaptenzorg aantrekkelijk blijft en dat medewerkers de ruimte krijgen om hun vak goed en gezond uit te kunnen oefenen, nu en in de toekomst.

Reiskosten en reistijd

Gedurende de looptijd van de huidige cao is er het een en ander gebeurd rondom de kosten van mobiliteit. Het reizen van en naar werk en tussen locaties is duurder dan ooit en ook het thuiswerken brengt de nodige kosten met zich mee. We willen de huidige regelingen beter laten aansluiten bij de daadwerkelijk gemaakte kosten en duurzaamheidsoverwegingen.

Wij stellen daarom voor:

- Verhoging van de kilometervergoeding naar het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag zonder maximum reisafstand.
- Verhoging van de kilometervergoeding voor dienstreizen.
- Volledige vergoeding voor OV.
- Verhoging van de thuiswerkvergoeding naar het fiscaal maximum.

Daarnaast is in de huidige cao bepaald dat reistijd tussen locaties op dezelfde dag een dienstreis is en is er sprake van werktijd. In de praktijk krijgen wij signalen dat werkgevers dit soms anders interpreteren. Wij stellen daarom voor om de bepaling te verduidelijken. Er mag geen misverstand over ontstaan dat reistijd tussen verschillende organisaties betaalde werktijd is en tot de arbeidsduur wordt gerekend. Wij stellen voor het artikel te verduidelijken.

Bezoekadres Mercatorlaan 1200 ● 3528 BL Utrecht Postadres Postbus 20058 ● 3502 LB Utrecht
T 088 134 41 11 ● bureau@fbz.nl ● www.fbz.nl

Budget functiegebonden kosten voor artsen VG, klinisch fysici en gedragsdeskundigen

Onze achterban maakt kosten in de uitoefening van hun werk, zoals vakliteratuur, congressen etc om vakbekwaam te blijven en de kwaliteit van zorg hoog te houden. Om de autonomie te vergroten, willen we voorstellen om een budget functiegebonden kosten in te voeren waarbinnen de professional zelf (eventueel in de vakgroep) keuzes kan maken over de besteding hiervan. Dit is in lijn met andere cao's waar een dergelijk budget al bestaat.

Kwaliteitsregistratie

FBZ wil dat de kosten van (her)registratie in de kwaliteitsregisters van de door FBZ vertegenwoordigde beroepsorganisaties volledig worden vergoed, ongeacht of de werkgever inschrijving in het betreffende register verwacht. Daarom stellen wij voor deze voorwaarde in artikel 9:9 lid 4 te schrappen. De huidige bepaling maakt het recht op vergoeding afhankelijk van de verwachting van de werkgever.

Voor FBZ is kwaliteitsregistratie geen individueel extraatje, maar een investering in de kwaliteit van de professional en daarmee in de gehandicaptenzorg. Inschrijving in een kwaliteitsregister maakt inzichtelijk dat een zorgprofessional voldoet aan de kwaliteitseisen van het eigen beroep en inspanningen levert om hieraan te blijven voldoen. De betekenis daarvan voor cliënten en de sector staat los van de vraag of een werkgever registratie verlangt.

Wij vinden het daarom niet passend dat de financiële ondersteuning van kwaliteitsregistratie afhankelijk is van het beleid of de verwachtingen van een individuele werkgever. De huidige voorwaarde laat ruimte voor verschillen in vergoeding tussen professionals die aan dezelfde beroepsinhoudelijke kwaliteitseisen voldoen. FBZ wil hiervoor een gelijkwaardig en eenduidig recht in de cao vastleggen. Professionals die verantwoordelijkheid nemen voor hun vakbekwaamheid moeten daarin worden ondersteund, niet financieel worden ontmoedigd.

Met dit voorstel wil FBZ bovendien bijdragen aan het behoud van zorgprofessionals voor de gehandicaptenzorg. De mogelijkheid om het eigen vak te ontwikkelen en de professionaliteit te onderhouden, verdient een volwaardige plaats in goed werkgeverschap. Onvoorwaardelijke vergoeding geeft een concreet signaal dat die professionele betrokkenheid wordt gewaardeerd. Zo verbinden we investeren in kwaliteit aan investeren in de mensen die deze kwaliteit dagelijks leveren.

Voorstel wijziging artikel 9:9 lid 4 cao:
De eenvoudigste wijziging is het schrappen van de voorwaarde over de verwachting van de werkgever. Daarmee blijft de bestaande, bredere reikwijdte van de bepaling behouden:

"De werkgever vergoedt de kosten van de (her)registratie in een kwaliteitsregister van een beroepsvereniging aangesloten bij een van de werknemersorganisaties partij bij deze cao."

Bezoekadres Mercatorlaan 1200 ● 3528 BL Utrecht Postadres Postbus 20058 ● 3502 LB Utrecht
T 088 134 41 11 ● bureau@fbz.nl ● www.fbz.nl

Beroepsvereniging

Net als de kwaliteitsregistratie levert het lidmaatschap van een beroepsvereniging een belangrijke danwel onmisbare bijdrage aan de kwaliteit en professionaliteit van zorgprofessionals. Beroepsverenigingen spelen een centrale rol in het ontwikkelen en onderhouden van beroepsnormen, richtlijnen en kwaliteitsstandaarden. Daarnaast ondersteunen zij professionals bij het op peil houden van hun vakbekwaamheid, het delen van kennis en het bevorderen van de professionele ontwikkeling. De beroepsvereniging voorziet veelal in de opleidingsvormen die nodig zijn om een registratie te kunnen behouden.

De waarde van een beroepsvereniging reikt daarmee verder dan het individuele belang van de zorgprofessional. De kennis, deskundigheid en professionele standaarden die via beroepsverenigingen worden ontwikkeld en onderhouden, dragen rechtstreeks bij aan de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van de zorg. FBZ stelt voor dat de werkgever 100% van de contributie van een voor de functie relevante/verplichte beroepsvereniging vergoedt.

Volledige inkomensbescherming bij aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

FBZ vindt dat werknemers de zorg voor hun kind moeten kunnen combineren met hun werk, zonder dat financiële drempels hen belemmeren om verlof op te nemen. Een gedeeltelijke vergoeding van het salaris kan ertoe leiden dat werknemers afzien van verlof of minder verlof opnemen dan zij nodig hebben. De mogelijkheid om gebruik te maken van geboorteverlof en ouderschapsverlof mag niet afhankelijk zijn van de financiële draagkracht van het gezin.

Volledige salarisdoorbetaling ondersteunt daarnaast een gelijkwaardige verdeling van zorgtaken tussen ouders. De keuze wie verlof opneemt, hoort te worden bepaald door de behoeften van het gezin en niet door het inkomensverschil tussen partners. Aanvulling van de UWV-uitkering tot 100% neemt deze financiële belemmering hiervoor weg. De SER benoemt eveneens dat een betere benutting van verlof een evenwichtiger verdeling van zorgtaken kan stimuleren.

Ook op langere termijn mag het opnemen van deze verlofvormen geen financieel nadeel opleveren. Daarom moet de pensioenopbouw tijdens het verlof worden voortgezet, met behoud van de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

Met deze afspraken geven werkgevers invulling aan goed werkgeverschap. Goede verlofvoorwaarden ondersteunen de combinatie van werk en privé en kunnen bijdragen aan de aantrekkelijkheid van de werkgever en het behoud van medewerkers. De wettelijke UWV-uitkering vormt daarbij de basis; de werkgever betaalt de aanvulling.

Voorstel
FBZ stelt voor om in de cao één regeling op te nemen voor volledige inkomensbescherming bij aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof:

- De werkgever vult gedurende de periode waarin de werknemer recht heeft op een UWV-uitkering voor deze verlofvormen, die uitkering aan tot 100% van het normale salaris, gebaseerd op het individueel jaarinkomen.
- De aanvulling compenseert zowel het verschil door het uitkeringspercentage als het verschil dat ontstaat door toepassing van het maximumdagloon.
- Bij gedeeltelijke opname van verlof wordt de aanvulling naar rato van de opgenomen verlofuren berekend.
- De pensioenopbouw wordt tijdens deze verlofperioden ongewijzigd voortgezet, volgens de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

Coassistenten

Het lopen van coschappen is een vast onderdeel van de opleiding van geneeskundestudenten. Binnen de huidige geneeskundeopleiding ligt de focus op de ziekenhuisspecialismen. Het medisch onderwijs is voornamelijk gericht op de klinische setting en studenten lopen verplicht het grootste gedeelte van hun coschappen in een (academisch) ziekenhuis. Momenteel zijn echter de tekorten binnen de extramurale zorg groot en deze zullen met de toegenomen zorgbehoefte en het veranderende zorglandschap alleen maar toenemen. De vergoeding voor de coassistenten in artikel 5:11 willen we om deze reden graag verhogen.

Zeggenschap

In de praktijk zien we dat veel zorgprofessionals nog niet of nauwelijks worden betrokken bij strategisch beleid, terwijl uit onderzoek blijkt dat zeggenschap zorgt voor meer werkplezier, betrokkenheid, minder ziekteverzuim en voor behoud van zorgprofessionals. FBZ stelt voor om als cao-partijen tijdens de looptijd van de cao de implementatie van het artikel rondom “Professionele Zeggenschap” te onderzoeken. Hiermee halen we de goede voorbeelden op van organisaties die hier invulling aan hebben gegeven, maar stimuleren we de organisaties die dat nog niet hebben gedaan dit nog wel te doen. We leren van de best practices en kunnen deze breder verspreiden.

Regeling studieschuld

Om de sector aantrekkelijk te houden op een zeer krappe arbeidsmarkt stelt FBZ voor om een budget beschikbaar te stellen om jonge werknemers te ondersteunen bij het aflossen van hun studieschuld.

Mantelzorg

FBZ wil werknemers ondersteunen bij het combineren van werk en mantelzorg. De cao biedt ruimte om aanvullende afspraken te maken over zorgverlof. Door een regeling samen met werkgevers en met inbreng van mantelzorgende werknemers te ontwikkelen, kunnen we aansluiten bij zowel de behoeften van werknemers als de uitvoerbaarheid binnen organisaties. Het doel is overbelasting te voorkomen en duurzame inzetbaarheid te ondersteunen.

Voorstel:
Cao-partijen ontwikkelen gedurende de looptijd van deze cao in co-creatie een regeling voor mantelzorgverlof. Hierbij betrekken zij werknemers met mantelzorgervaring. De regeling beoogt werknemers te ondersteunen bij het combineren van werk en mantelzorg en bevat afspraken over de toegang tot het verlof, de duur, de mate van doorbetaling en de mogelijkheden voor maatwerk. Cao-partijen stellen binnen zes maanden na de ingangsdatum van de cao een gezamenlijk voorstel vast, met als doel de regeling gedurende deze cao-periode in de cao op te nemen.

Stimuleren grotere contracten

In het kader van het terugdringen van het arbeidsmarkttekort krijgt de medewerker die de arbeidsovereenkomst met minimaal 4 uur per week uitbreidt structureel een extra periodiek. Daarbij kan het voorkomen dat het maximum van de salarisschaal die op de medewerker van toepassing is wordt overschreden.

Veiligheid

In de gehandicaptenzorg willen we dat professionals en cliënten zich veilig voelen en in een veilige omgeving kunnen wonen, leven en werken. De werknemer heeft recht op een veilige werkomgeving waar de werknemer beschermd wordt tegen elke vorm van grensoverschrijdend gedrag (intimidatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten). De werkgever voert in de hele organisatie verankerd, integraal beleid op het gebied van bewustwording, preventie, herkennen van signalen en zorgvuldig acteren op incidenten inclusief nazorg (artikel 11:1 lid 5 CAO).

FBZ stelt voor om als cao-partijen tijdens de looptijd van deze cao op te halen wat van dit beleid terecht is gekomen. We maken een analyse van de informatie en kunnen daarna de best practices overhevelen naar de cao, indien van toepassing en mogelijk.

Bezoekadres Mercatorlaan 1200 ● 3528 BL Utrecht Postadres Postbus 20058 ● 3502 LB Utrecht
T 088 134 41 11 ● bureau@fbz.nl ● www.fbz.nl

Technische wijziging

De lijst met verenigingen van de FBZ in de preambule moet worden geactualiseerd.

AVV

We willen deze cao binnen twee maanden ter algemeenverbindendverklaring wordt aangeboden aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tot slot

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 gaan voor voorspoedige, constructieve onderhandelingen voor een nieuwe Cao Gehandicaptenzorg.

Met vriendelijke groeten
Jesse Lagendijk en Jan Willem le Febre

Bezoekadres Mercatorlaan 1200 ● 3528 BL Utrecht Postadres Postbus 20058 ● 3502 LB Utrecht
T 088 134 41 11 ● bureau@fbz.nl ● www.fbz.nl