

Inzetbrief CAO Fokus 2023

Beste Marco, Berti en John,

We hebben afgelopen jaar een uitvoerig en langlopend traject gehad om te komen tot een CAO 2022. De ambitie is er om er dit jaar sneller met elkaar uit te komen. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen (crisis) verwachten wij wel dat dit een uitdaging zal blijken.

Tijdens de afgelopen CAO ronde hebben wij veel input ontvangen vanuit de achterban. Afgelopen najaar hebben wij uitvraag gedaan naar input voor de CAO 2023. Dit leert dat met name inkomen centraal staat. Men wil letterlijk en figuurlijk gewaardeerd worden. Dat houdt in heldere CAO afspraken die eenduidig binnen de organisatie uitgevoerd worden en een beloning die niet alleen passend is bij de uitgevoerde werkzaamheden, maar ook medewerkers in staat stelt om hun koopkracht te behouden.

Uit de signalen die wij ontvangen is duidelijk een steeds grotere onvrede merkbaar. Onvrede die leidt tot uitval en uitstroom. Een situatie die in de huidige krappe arbeidsmarkt uiteindelijk zal leiden tot problemen in de bedrijfsvoering. Om als werkgever aantrekkelijk te zijn en te blijven voor werknemers, zowel bestaande als toekomstige, zul je hen het e.e.a. moeten bieden. Zowel in de basale arbeidsvoorwaarden, alsmede op het gebied van zeggenschap, werk – prive balans, het ontwikkelen van talenten en carrièreperspectief. Het is van groot belang om de medewerker centraal te stellen.

Het merendeel van de input die geleverd is, had te maken met de 5 hoofdpunten zoals onderstaand genoemd. Ook onze ambitie om de CAO zowel tekstueel als inhoudelijk te moderniseren blijft bestaan. Tevens willen wij de CAO beter laten aansluiten bij de gangbare zorg Cao's. Uiteraard behouden wij ons het recht voor om lopende het traject nog aanvullende zaken in te brengen of onze inbreng te wijzigen.

1. Jus/roosters

In de CAO 2022 is de JUS opengesteld tbv een aantal pilots. Deze pilots lopen in 2023 af. Er is behoefte om heldere eenduidige afspraken te maken over de invoering van de JUS en hoe de JUS dient te worden ingezet, in samenhang met planning en roosterafspraken.

Het beeld bij de medewerkers bestaat dat Fokus de JUS gebruikt om medewerkers te pas en te onpas in te willen zetten, tegen zo min mogelijke uitgaven (denk aan vergoedingen) en dat men geen zeggenschap heeft inzake roosters. Terwijl de JUS niets meer of minder is dan een systeem waarbij je met jaaruren werkt ipv een gemiddeld aantal uren per week.

Graag willen we de huidige afspraken inzake de JUS/roostering hierin verduidelijken en waar nodig aanpassen. Uiteindelijk moet de toepassing van JUS en de hieruit volgende planning c.q. roosters leiden tot voorspelbare werktijden, voldoende rust & hersteltijd, goede balans tussen werk en prive, een goede balans tussen belastbaarheid en belasting en worden sterke veranderingen in een rooster voorkomen.

Aantal zaken die daarin ondersteunend zijn: recht op onbereikbaarheid, recht op aanwijzen vaste vrije dagen, basisrooster, duidelijke afspraken over wat o.a. min en plusuren zijn en hoe daar mee om te gaan*. Dit in lijn met andere zorg CAO's.

*E.e.a. dient jaarlijks in een jaargesprek te worden besproken en vastgelegd. Op die manier

ontstaat er een goed inzicht inzake de belasting en belastbaarheid en worden medewerkers ingezet passend bij hun talenten en is er balans tussen werk en prive.

2. EJU:

Het verhogen van de eindejaarsuitkering naar 7,5%. Uiteindelijk willen wij in stappen gaan komen tot een volledige 13^e maand (8,33%). Het verhogen met 1% in de CAO 2023 is daartoe een eerste aanzet.

Tevens is de eju een recht dat per maand wordt opgebouwd en dus ook bij uit dienst treding dient te worden uitgekeerd. Op dit moment wordt het recht alleen uitgekeerd als je op 1 oktober in dienst bent. Een soort eenmalige uitkering (stok achter de deur) om niet eerder uit dienst te treden. Wij zijn van mening dat eindejaarsuitkering een blijk van waardering hoort te zijn en geen instrument dat op die manier wordt ingezet. Ook juridisch gezien is hier ons inziens sprake van discriminatie (vaste en tijdelijke dienstverbanden). Daarbij is een eindejaarsuitkering een variabele looncomponent hetgeen o.a. meegerekend wordt in de bepaling van o.a. een uitkering. Dit in tegenstelling tot een eenmalige uitkering. Het behouden van personeel doe je door een goede en aantrekkelijk werkgever te zijn.

3. Vergoedingen:

o.a. concrete afspraken maken over het verhogen van de o.a. de km vergoeding conform de fiscale mogelijkheden die er zijn (per 1-1-23 0,21 cent de kilometer). Thuiswerkvergoeding is 2,15 per dag per 1-1-2023. Kledingkosten: ophogen naar € 20,- netto per maand

4. FWG/functiehuis:

Het functiehuis is op dit moment niet actueel. We hebben begrepen dat mensen naast hun huidige functie ook rollen vervullen. Graag willen we concrete afspraken maken over het actualiseren van het functiehuis, inclusief indelen en waarderen.

Tevens willen wij dat het huidige Fuwa systeem wordt omgezet in het FWG systeem. Dit zorgt voor een betere aansluiting binnen de zorgsector. Hetgeen kan bijdragen aan een betere in- en doorstroom vanuit de zorgsector. Het geeft de ook mogelijkheid voor meer differentiatie. En het zorgt er tevens voor dat mensen gewaardeerd worden voor het feitelijke werk dat zij verrichten.

5. Loonparagraaf:

Naast het verhogen van verschillende vergoedingen en de eju, zetten we ons voor koopkracht behoud. Gezien de huidige salaristabellen, waarbij de hoogste schaal het viervoudige is van de laagste schaal. Het merendeel van de werknemers in de laagste 2 schalen ingedeeld zijn. Is het onwenselijk om deze scheefgroei te vergroten door te praten over % verhogingen. We zetten daarom in op nominale bedragen.

- het schrappen van periodiek 0 t/m 4 van schaal IV en het schrappen van periodieken 0 t/m 2 van schaal V, zodat het startsalaris bij Fokus minimaal € 14,- wordt. Opvolgende salarisschalen moeten daarop worden aangepast (uitloop treden toevoegen).

E.e.a. houdt in dat het salarisgebouw aangepast moet worden.

- Een verhoging met een nominaal bruto bedrag van € 150 euro per 1-1- 2023, € 75 per 1 juli 2023 en € 75,- per 1 september 2023 (e.e.a naar rato dienstverband)

- Nadere bespreking afdracht pensioenen, waarbij een groter deel door de werkgever gedragen wordt, zodat per saldo de werknemer een hoger netto loon besteedbaar zal

hebben

6. Overig:

- Regie arbeidsovereenkomst: In de CAO VVT is de mogelijkheid van een regie aok opgenomen. Graag willen wij bespreken of deze pilot, mogelijk ook binnen Fokus ingevoerd kan worden om op die manier de medewerkers in dienstverband te behouden en te voorkomen dat men zich wendt tot ZZP-schap.
- Verlofsparen: In de CAO 2022 hebben we de 100 weken verlofsparen opgenomen. Nu is ons onlangs de interne memo onder ogen gekomen waarin toch op een vrij aparte manier wordt omgegaan met deze regeling. We hebben ingeregeld dat mensen zelf zeggenschap hebben over of en wanneer zij sparen (bijvoorbeeld als zij bij de kwartaalafrekening overwerk uren hebben, dan zouden ze op dat moment mogen kiezen tussen tijd voor tijd, uitbetalen of verlofsparen). Helaas lijkt het erop dat eea nu toch anders wordt vormgegeven. Houdt in dat wij alsnog een compleet uitgewerkte regeling in de CAO wil opnemen, uiteraard juist verwerkt in de aanpalende andere CAO artikelen.
- Rouwverlof: invoeren van een protocol rouwverlof. Rouw is iets persoonlijks. Het slechts in de CAO vastleggen van x dagen bij het overlijden van een naaste (waarbij opgemerkt dat bijvoorbeeld het overlijden van je beste vriend of vriendin daarin niet eens is meegenomen, maar minstens zoveel impact heeft) en daarna als werkgever “verwachten” dat men weer volledig inzetbaar is, leidt tot enorm veel (ziekte)uitval. Het is van belang om hier als werkgever op een juiste manier aandacht aan te schenken. Als CNV ondersteunen wij werkgever op dit thema, bijvoorbeeld met het protocol rouwverlof. En het maken van een faciliterende CAO afspraak hierover.
- Feestdagen/nationale vrije dagen: In onze multiculturele samenleving worden naast nationale feestdagen, voornamelijk christelijke feestdagen gehanteerd. Het zou ons inziens mogelijk moeten zijn voor medewerkers om zelf feestdagen aan te wijzen conform hun eigen (geloofs)levensovertuiging. Bijvoorbeeld niet de beide kerstdagen als feestdagen, maar het suikerfeest. Dit maakt Fokus een aantrekkelijker werkgever. Dit kan tevens bijdragen aan een betere verspreiding van de bezetting rondom deze dagen. Uitgangspunt daarbij is dat men vrij is op de gewenste feestdagen. Indien men onverhoopt dan toch ingepland wordt om te werken, dient er uiteraard een feestdagencompensatie toegepast te worden (vergoeding inconveniente uren).

Vanuit CNV maken we ons ook hard om 1 juli aan te wijzen als vaste nationale vrije feestdag; Keti Koti (afschaffing slavernij).

- Ophogen uitbetaling partnerverlof bij geboorte naar 100%
- Menstratieverlof en Menopauze: Als vakbonden zetten we ons in om afspraken te maken en werkgevers, OR-en en werknemers te ondersteunen inzake deze thema's. Thema's waar helaas nog vaak een taboe op rust, maar niet alleen de maatschappij jaarlijks miljoenen kost aan verzuim, maar er ook voor zorgen dat medewerkers zelf niet optimaal in het leven staan. Graag maken wij afspraken binnen de CAO over de mogelijkheid om gebruik te maken van menstratieverlof. Dit zou onderdeel moeten zijn van het jaargesprek, zodat indien nodig

men op die dagen niet wordt ingeroosterd (eromheen plannen). Tevens willen wij graag afspraken maken over het invoeren van een handreiking menopauze. Zeker binnen sectoren waarin vooral veel vrouwen werkzaam zijn, is het van groot belang als werkgever om op beide thema's een actief beleid te voeren en het bespreekbaar te maken. Dit vastleggen in de CAO is daarvan de eerste stap.

Uiteraard maken we het voorbehoud dat we tijdens de onderhandelingen onze inzet kunnen wijzigen, aanvullen of bijstellen indien we dit nodig achten.

Met vriendelijke groet,

Chantal van Dijk & Deborah Nijssen

Andreas Prochniak & Anja van Buren - Brand

CNV Zorg en Welzijn

FNV Zorg en Welzijn