

### **Inleiding;**

De sector Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) vervult een onmisbare maatschappelijke rol. Dagelijks zetten medewerkers zich in voor passende, toegankelijke en menswaardige zorg. Tegelijkertijd staat dit maatschappelijk essentiële beroep onder grote druk door aanhoudende personeelstekorten, toenemende zorgvraag en hoge werkdruk. Deze krapte zal de komende jaren alleen maar verder toenemen. Juist daarom is het cruciaal om werk in de VVT aantrekkelijk te houden en te versterken, onder meer door goede arbeidsvoorwaarden, aandacht voor werkdruk en ruimte voor duurzame inzetbaarheid. Met deze voorstellen willen wij bijdragen aan een toekomstbestendige en aantrekkelijke sector, waarin zorgprofessionals behouden blijven en nieuwe collega's zich willen verbinden aan de VVT.

### **Looptijd;**

FNV stelt voor een looptijd van een jaar, tot en met 31 augustus 2027. De overweging die hieraan ten grondslag ligt is de onzekerheid die de huidige geopolitieke situatie met zich mee brengt.

### **Loon;**

FNV zet in op een loonsverhoging waarbij een start wordt gemaakt met het overbruggen van de "loonkloof" van 5% -6% voor de werknemers in de VVT-sector (onderzoek AWWN, een vergelijking met marktsectoren). De loonkloof loopt tot salarisschaal FWG 65. Naast de bestaande loonkloof is er ook nog sprake van inflatie die gecompenseerd dient te worden.

FNV zet tevens in op een minimum van 60% van het mediaan loon voor de laagste trede in de cao, dit komt neer op een uurloon van 18 euro. Momenteel koerst de onderste loonschaal steeds meer richting het minimumloon met als gevaar dat deze met de 2 jaarlijkse verhoging van het minimumloon daar zelfs onder komt. FNV wil in deze cao een eerste stap zetten om te komen tot een minimum dat recht doet aan de Europese richtlijn voor het minimumloon.

Dit maakt dat FNV in zet op een loonsverhoging van **6% bestaande uit een nominale loonsverhoging van 100 euro van het maandloon en een procentuele loonsverhoging van 4,63%.**

**We stellen hiernaast voor om de ORT op zaterdag van 08.00 uur tot 12.00 uur vast te stellen op 38% in lijn met de cao ziekenhuizen.**

Tevens wil FNV, in verband met het ondervangen van toekomstige inflatieachterstanden voor de werknemers in de VVT-sector een APC invoeren per 1 januari 2027.

### **Functie/taken (FWG);**

De afspraken over het werk dat de werknemer doet en mag doen is vastgelegd in een functieomschrijving. Samen met de beloning die de werknemer voor dit werk ontvangt en het aantal te werken uren is dit de belangrijkste afspraak tussen werkgever en werknemer. Werknemer heeft het recht om inzichtelijk te hebben wat van hem of haar mag worden verwacht.

**De functieomschrijving maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst en zou om die reden terug moeten komen in artikel 2.1 uit de cao VVT dat over de arbeidsovereenkomst gaat. Dit naar voorbeeld van de afspraak in cao ziekenhuizen.**

FNV ziet dat er in de VVT-sector door veel werknemers certificaten behaald worden, dat betekent dat werknemers meer kunnen, vraag is of daar de functieomschrijving dan ook op wordt aangepast. FNV meent dat het belangrijk is dat is vastgelegd dat de werknemer de nieuw geleerde vaardigheden ook mag uitvoeren zonder dat daar discussie over kan ontstaan. Daarom moet de werknemer het recht hebben om werkgever te vragen de functieomschrijving aan te passen (te actualiseren), dat is nu niet mogelijk. **De cao kent nu alleen een procedure over waardering van de functie, niet over de inhoud daarvan, andere cao's kennen dit wel. De procedure in de cao VVT is onvolledig. FNV stelt voor dit aan te passen.**

Daarnaast stelt FNV voor om voor de beroepsprocedure voor de aanpassing van de functiewaardering een onafhankelijke commissie (LBC) in te stellen zoals het geval is bij cao ziekenhuizen en gehandicaptenzorg.

### **Naleving;**

FNV ontvangt veel klachten over naleving van de cao, werkgevers en werknemers spreken een cao af om goede voorwaarden te creëren voor werknemers om hun werk te doen en om werknemers voor de sector te behouden en nieuwe werknemers aan te trekken. Voor FNV is het van belang dat werknemers krijgen waar ze recht op hebben en onbegrijpelijk dat dit niet altijd het geval is.

FNV is van mening dat de juiste naleving van de cao begint bij werknemers die in staat zijn hun recht te halen, uit een enquête van FNV is gekomen dat 60% van de respondenten nog maar net rond kan komen of alleen rond kan komen omdat ze een werkende partner hebben. De vakbondscontributie is voor hen een enorme kostenpost, dat werknemers hun recht kunnen halen zou niet afhankelijk moeten zijn van hun financiële positie. **FNV zet daarom in op volledige vergoeding van de vakbondscontributie naar het voorbeeld van cao jeugdzorg.**

De huidige afspraken rond naleving in de cao werpen veel obstakels voor werknemers en de indruk bestaat dat er om deze reden geen tot weinig klachten over naleving van de cao worden behandeld.

**FNV wil het gesprek aangaan over het toegankelijker maken van deze procedure en/of het inrichten van een laagdrempeligere procedure.**

**Voor FNV is het van groot belang om goede contacten te hebben met werknemers, kaderleden zijn hier een belangrijke schakel in, FNV wil daarom het volgende;**

- **Kaderleden worden beter gefaciliteerd**, nu krijgen leden van de vakbonden 200 uur per jaar om vergadering en scholing bij te wonen. Kaderleden zetten zich extra in en zijn daar vele uren aan kwijt, zij zouden beter gefaciliteerd moeten worden zowel in uren als in de omschrijving van de wijze waarop ze gefaciliteerd worden.  
**FNV wil dat de tekst van het artikel aangepast wordt, een tekstvoorstel volgt.**
- De informatie aan leden, de scholing en de activiteiten van kaderleden zouden gewoon doorgang moeten kunnen vinden en niet afhankelijk moeten zijn van of hun vakbond de cao wel of niet heeft ondertekend. **Wij stellen voor om overal “mits partij bij deze cao” te schrappen.**
- Er zijn afspraken gemaakt over **toegang tot de werkvloer**, FNV merkt dat de afspraken toch nog ruimte laten voor discussie en wil deze afspraken aanscherpen. Een tekstvoorstel volgt.
- FNV merkt hiernaast op dat ook mee-spraak en deelname aan een zorgadviesraad als vastgelegd in artikel 8.1 en 8.2 beter gefaciliteerd zouden moeten worden. De stem van werknemers is belangrijk en moet beter tot zijn recht komen. **FNV stelt voor alle werknemers actief in enig inspraakorgaan binnen hun organisatie op dezelfde wijze te faciliteren als gebruikelijk bij vakbondsleden/kaderleden.**
- **FNV stelt voor om voor alle werknemers werkzaam onder de cao VVT recht te geven op doorbetaald werkoverleg .**

### **Werkdruk en werktijden;**

Verreweg de meeste klachten die FNV bereiken gaan over roosters en werktijden, de flexibiliteit die van werknemers wordt gevraagd raakt mensen in hun prive leven.

Standpunt van FNV is dat we zuinig moeten zijn op de werknemers in de sector, het verloop is hoog, evenals het ziekteverzuim. De zorgvraag neemt toe en de schaarste onder het personeel ook.

Momenteel wordt die schaarste rond de zorg georganiseerd, wij durven te stellen dat dit de omgekeerde

wereld is en dat de zorg rond de schaarste georganiseerd zou moeten worden. Om hier vorm aan te geven stelt voor **het jaarurensysteem af te schaffen**.

In het verleden werd er gewerkt met vaste roosters en vaste uren in de ouderenzorg, in andere sectoren werkt dat nog steeds zo. Al jaren zien we de beweging binnen de zorg om “niet productieve uren” overal uit te snijden, zo werd de zorg goedkoper en zwaarder. De werknemer moest zich voegen naar de zorgvraag, dat leverde flexibele inzet op en versnipperde werktijden.

FNV ziet in de uitkomsten van onze enquête aanleiding om van deze doorgeslagen flexibiliteit af te willen, onderstaand een aantal voorbeelden;

- ✓ 60% van de respondenten geeft aan geen jaargesprek te hebben gehad
- ✓ 49% weet niet of ze mogen kiezen tussen JUS of KUS
- ✓ Slechts 23% heeft zelf een keuze mogen maken voor de JUS Of de KUS
- ✓ 68% heeft plus uren
- ✓ Bijna een kwart van de werknemers geeft aan geen zeggenschap te hebben over de inzet hiervan
- ✓ 27,6% heeft min uren, 42% daarvan moet zelf op zoek naar openstaande diensten, dit geeft heel veel stress.
- ✓ Werknemers geven aan dat het werk zwaar is door te lange werkreeksen, te weinig hersteltijd, en een gebrek aan voorspelbaarheid.

De afspraken over werktijden die op 1 januari in zijn gegaan bieden nog onvoldoende houvast en mogelijkheden voor werknemers om hun werk-privé balans te kunnen organiseren.

- **Wij stellen daarom voor om het aantal opkomst dagen te vervangen voor opkomstmomenten.**
- **Wij stellen voor om artikel 3.4 te wijzigen, de werknemer dient per dagdeel een doorbetaald ingeplande pauze te krijgen van 14.59 minuten als onderbreking van het werk.** FNV neemt hierin de overweging mee dat tegenwoordig iedere minuut productief ingezet lijkt te worden, hetgeen een enorme werkdruk veroorzaakt, een onderbreking zou hierin soelaas moeten bieden.
- **FNV stelt dat het recht op onbereikbaarheid beter geborgd moet worden, daarbij wil FNV ook de app groepen van het werk betrekken die veel werknemers constante stress veroorzaken.**
- **Mantelzorg en ervaren werkdruk dienen onderwerp van gesprek te zijn in het jaargesprek.**
- **Jonge moeders moeten in de gelegenheid worden gesteld om het gesprek aan te gaan over aanpassing van hun werktijden (mammacontracten)**
- **Werknemers dienen in de gelegenheid gesteld te worden om 5 jaarlijks aanspraak te maken op een PMO.**

FNV krijgt veel klachten over ongelijke behandeling in de cao van HbH medewerkers, ze voelen zich tekort gedaan omdat er niets voor hen geregeld is over zeggenschap over werktijden en ze zijn uitgesloten van de regeling voor de extra opkomstmomenten. Ze stellen dat ze het wrang vinden dat juist de werknemers met de laagste salarissen hiervan uitgesloten zijn.

FNV stelt voor deze groep werknemers **aantoonbaar zeggenschap te geven over hun werktijden en anders ook de norm voor hen te laten gelden**, verder stellen wij voor om **extra opkomstmomenten te belonen met 25 euro**.

### **Werkgeversbijdrage;**

FNV stelt voor de systematiek voor de werkgeversbijdrage aan te passen en deze meer in lijn te brengen met de richtlijnen van de AWWN. Het feit dat de vakbonden mede afspraken maken voor niet georganiseerden zou duidelijker terug moeten komen in de manier waarop deze bijdrage wordt berekend. **Dit betekent een bijdrage per werknemer en niet per vakbondslid.** Wij vinden het bovendien niet gepast dat wij informatie moeten vertrekken aan werkgevers over ledenaantallen en zijn van mening dat van een systematiek waarbij werkgevers baat zouden kunnen hebben bij lagere ledenaantallen een verkeerd signaal uitgaat.

### **Generatieregeling 80/90/100;**

Onze achterban heeft een duidelijk signaal afgegeven dat zij de huidige generatieregeling nog niet toereikend vinden. Wij stellen daarom voor aansluiting te vinden bij de cao ziekenhuizen, door middel van de volgende aangepaste criteria:

- Je bereikt binnen **5 jaar** de AOW gerechtigde leeftijd (in plaats van de huidige 3)
- Je bent de laatste **8 jaar** werkzaam bij een werkgever in de zorg. Tekstvoorstel: je bent voorafgaand aan deelname minimaal 8 jaar aansluitend in dienst geweest bij een werkgever in de zorg. De dienstjaren die een werknemer heeft gewerkt bij een werkgever in een andere zorgbranche dan de VVT tellen mee voor het berekenen van de periode van 8 jaar.
- **Het zwaar beroep criteria komt te vervallen**, zodat ook andere beroepsgroepen gebruik kunnen maken van de regeling.

### **Balanssparen;**

Werknemers in de VVT geven bij FNV aan dat ze het belangrijk vinden om eerder te kunnen stoppen met werken, minder te gaan werken of de mogelijkheid te hebben om langere tijd vrij te kunnen nemen voor bijvoorbeeld mantelzorg. Werkgevers en werknemers in de VVT sector hechten belang aan goede mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid te stimuleren, het balansbudget is daarin een belangrijk instrument. Er zijn wel twijfels bij werknemers omdat een aantal zaken nog niet goed geregeld zijn, daarom stelt FNV het volgende voor;

- Indexatie van de opgebouwde tegoeden moet gegarandeerd worden.
- De tegoeden moeten overdraagbaar zijn, verplicht uitbetalen bij een overstap naar een andere werkgever maakt deze regeling onaantrekkelijk.
- Bescherm de werknemer tegen verlies van opgebouwde tegoeden door faillissement van hun werkgever.
- Werknemers vinden het belangrijk meer bronnen te hebben waarmee ze kunnen sparen bijvoorbeeld door (meer)uren onder te brengen in het balansbudget omdat ze deze niet uit willen laten betalen. FNV stelt hierbij voor de beschikbare bronnen te verruimen.

### **Veiligheid en privacy;**

Helaas melden leden steeds vaker zich onveilig te voelen of het gevoel te hebben dat hun privacy niet wordt gewaarborgd. In de cao VVT is al veel geregeld op het gebied van veiligheid maar FNV ziet daar nog ruimte voor verbetering, te weten;

- ✓ Een aanvulling op artikel 7.1 lid 2 b, de werkgever dient ook buiten kantooruren een achterwacht te organiseren om te melden/politie in te schakelen namens de werkgever als de werknemer daar om vraagt.

- ✓ De werknemer heeft het recht uit veiligheids- of privacy overweging bij de werkgever aangeven dat hij/zij niet wil dat zijn/haar naam zichtbaar wordt in de rapportage en de planning die voor cliënten en verwanten zichtbaar is.
- ✓ Een werknemer heeft het recht de zorgverlening op te schorten indien tijdens de uitvoering van de werkzaamheden, waaronder contact met een cliënt of een huisbezoek, geluids- en/of beeldopnames worden gemaakt.

### **Leerlingen en stagiairs;**

De werkgever draagt er zorg voor dat stagiairs en leerlingen tijdens hun stage- of leerperiode worden begeleid bij het uitvoeren van hun werkzaamheden en het behalen van hun leerdoelen. De werkgever wijst een begeleider aan en zorgt ervoor dat deze begeleider voldoende ingeroosterde tijd heeft om begeleidingswerkzaamheden te kunnen uitvoeren. Deze tijd maakt onderdeel uit van de werktijd van de begeleider.

Stagiairs en leerlingen verrichten werkzaamheden in het kader van hun opleiding en zijn geen vervanging van reguliere medewerkers. Structurele personeelskrapte mag geen reden zijn om begeleiding te verminderen en stagiairs of leerlingen zelfstandig taken uit te laten voeren waarvoor zij nog niet opgeleid of aantoonbaar bekwaam zijn. Stagiaires die een beroepsopleidende leerweg (BOL) volgen, worden altijd boven formatie ingezet en niet meegerekend in de personele bezetting.

**BBL leerlingen worden tijdens schoolvakanties in de gelegenheid gesteld verlof op te nemen**

FNV zal nog met een aantal tekstvoorstellen komen ter verduidelijking van de huidige cao.

FNV behoudt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen aan te vullen, te wijzigen of in te trekken.