

### **Looptijd**

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten, 1 januari 2021 t/m 31 december 2021

### **Inkomen**

Conform ons arbeidsvoorwaardenbeleid stellen wij vanaf 1 januari 2021 voor om de feitelijke lonen, de loonschalen en reiskostenvergoeding en de daaraan gerelateerde vergoedingen structureel te verhogen met 5%.

### **Fit over the Finish;**

Wij willen in het kader van duurzame inzetbaarheid voorstellen om de 80%-90%-100% regeling in de cao op te nemen bij het bereiken van de leeftijd vanaf 60 jaar. Kortom 80% werken, 90% van het laatste verdiende loon en met behoud van 100% pensioenopbouw.

Wij stellen voor om in het kader van het pensioenakkoord de mogelijkheden te verkennen om de fiscale regeling (€ 21.200,- (RVU) boetevrij te verstrekken) en de tijdspaarregeling (100 weken in plaats van 50 weken) in te zetten.

### **Duurzame inzetbaarheid & Werkdruk**

Wij stellen voor om als sector aan te sluiten bij de ARBO catalogi “ <https://www.stigas.nl/agroarbo/> ”  
Wij stellen voor om specifiek voor de sector Bedrijfsverzorgingsdiensten afspraken te maken over de aanpak werkdruk oftewel Psychosociale Arbeidsbelasting:  
<https://www.inspectieszw.nl/campagnes/psychosociale-arbeidsbelasting-psa>

### **Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk**

Wij stellen in dat kader voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken (zelfroosteren). Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden/invloed op roosters en werktijden door de medewerker vergroten. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé, zonder dat de werkdruk van de werknemer toeneemt.

Wij stellen voor om de tekst van artikel 18 lid 6 en lid 7 te verduidelijken om zodoende de zeggenschap van de medewerker beter te waarborgen. Wij stellen voor dat de meer & overuren op verzoek van de werknemer kunnen worden gecompenseerd in vrij tijd.

Wij stellen voor om artikel 14 lid 1 te verduidelijken, waarbij er nog meer nadruk om de ATW beter te toepassen.

### **Mantelzorg**

Wij stellen voor om cao uit te breiden met een regeling ten behoeve van Mantelzorg. Zie tekstvoorstel: *Voor medewerkers die mantelzorg verlenen is het mogelijk om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De medewerker, die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan de 80-90-100 regeling gedurende een periode van maximaal 12 maanden, per elke 5 jaar. De periode dat de medewerker 80-90-100 opneemt is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand. Partijen zullen nader bespreken en desgewenst met elkaar overeenkomen op welke wijze de werknemers indien nodig kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen.*

### **Buitengewoon verlof & Kort verzuim**

Wij stellen voor om hoofdstuk 5 “BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD” in lijn te brengen met de wettelijke begrippen, waaronder buitengewoon verlof, zorgverlof, calamiteitenverlof of kortverzuimverlof. Daaropvolgend dient artikel 23 ten aanzien verlof na bevalling dient conform de wet te worden aangepast, waarbij er 1 juli 2020 recht is op 5 weken geboorteverlof.

Wij stellen voor om artikel 23 “Kort verzuim” te verduidelijken met name bij toepassing buitengewoon verlof bij doktersbezoek. Er blijkt soms sprake te zijn van interpretatie verschillen tussen werkgever en werknemer. Duidelijk is dat doktersbezoek of specialistische zorg (fysio, tandarts etc.) zoveel mogelijk in eigen tijd gebeurt, tenzij dit niet mogelijk is. Maar indien doktersbezoek noodzakelijkerwijs onder werktijd plaats dient te vinden, moet duidelijk uit de tekst blijken dat de verzuimuren worden doorbetaald en niet worden gekort op vakantie c.q. compensatieverlof.

Wij stellen voor om artikel 23 “Kort verzuim” (kortdurend zorgverlof) uit te breiden met de volgende cao tekst: de werknemer heeft recht op volledige doorbetaling (100%) van het salaris en op de volledige overige arbeidsvoorwaarden.

**Voorstellen die voortvloeien uit het Sociaal Akkoord/Participatiewet.** Wij stellen in dit kader voor om het volgende artikel in de cao op te nemen: *De sector bedrijfsverzorgingsdiensten committeert zich aan de afspraak uit het Sociaal Akkoord om haar bijdrage te leveren aan de realisatie van 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij gaan wij uit van XX extra gerealiseerde banen in 2021 en XX extra gerealiseerde banen in 2021-2022. Deze aantallen zijn additioneel en cumulatief. Eind 2021 zijn er derhalve XX banen bezet door mensen met een arbeidsbeperking aanvullend op reeds in dienst zijnde mensen met een arbeidsbeperking.*

**Overige cao onderwerpen**

Wij stellen voor om de onderstaande onderwerpen tijdens het cao overleg wederom te agenderen. Wij willen nadere afspraken maken over de wijze waarop sociale partners hierover invulling willen geven.

1. Seniorenregeling (met nieuwe mogelijkheden vanwege het pensioenakkoord)
2. Inventarisatie van regelingen voor speciale taken en toeslagen
3. Onderhoud of update van de functiehuis
4. Roosters, planning en werktijden en waarnemingstoelage, meenemen in update functiewaarderingen
5. Meldpunt arbeidstijdenwet met als doel het signaleren en herkennen van knelpunten
6. Huidige beoordelingssystematiek (beoordelingsafhankelijke beloning)
7. Reiskosten baseren op werkelijke reisafstand (verhuizen) & hanteren 1<sup>st</sup> reis uur als arbeidstijd als je vanuit huisadres naar je werkadres reist.
8. Scholing: wat is mogelijk en wenselijk binnen huidige fiscale ruimte (cursussen LRO overleg)
9. Redactionele herziening van de cao-teksten en toetsen van afspraken in de cao, waaronder het evaluatie moment van artikel 34 lid 8.

***Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen.***