

Datum: november 2012
Onderwerp: Voorstel inzet NU'91 CAO-overleg 2013

Geachte leden,

Op 31 december 2012 loopt de CAO GGZ af. In januari 2013 willen wij de CAO-onderhandelingen opstarten. Daarom hebben wij het afgelopen jaar met onze vakbondsconsulenten en de CAO-klankbordgroep vele discussies gevoerd over thema's die op de CAO-tafel aan de orde zouden kunnen komen. In de bijlage vind je de onderwerpen en voorstellen waarover wij tijdens de onderhandelingen met de werkgevers willen praten.

Lastige bijkomstigheid is dat het Regeerakkoord dat er op dit moment ligt nog niet volledig is uitgewerkt en vastgesteld. Zolang de gevolgen daarvan voor werknemers in GGZ-instellingen nog niet bekend zijn, zullen wij inzetten op een loonverhoging die in de pas loopt met de andere zorgbranches en daarbij streven naar een dertiende maand.

Een belangrijk aandachtspunt voor het CAO-overleg is de flexibele inzetbaarheid van personeel en de eisen die worden gesteld aan vitaliteit en het voorkomen van werkstress. NU de overheid zich terugtrekt op het vitaliteitsdossier, zullen werkgever en werknemers hier zelf een impuls aan moeten geven om gezondheid en plezier in het werk te behouden. Zoals je van NU'91 gewend bent, staat ook veiligheid van personeel weer op de CAO-agenda. In het terugdringen van agressie tegen zorgverleners is nog veel te bereiken.

Wij nodigen je van harte uit om aanvullingen te doen op de bijgevoegde thema's en voorstellen.

Je kunt jouw instemming op deze voorstellen, opmerkingen, aanvullingen of verbeteringen t/m 22 november 2012 mailen aan s.rijken@nu91.nl onder vermelding van *Voorstellen GGZ*.

De brief met bijlage is te downloaden van www.NU91.nl. Via deze website houden wij je op de hoogte van de definitieve voorstellen en de ontwikkelingen tijdens het CAO-traject.

Met vriendelijke groet,

Jacqueline den Engelsman
CAO-onderhandelaar GGZ

Voorstellen CAO-overleg GGZ 2013

Duurzame inzetbaarheid en flexibel werken

Flexibiliteit kent vele vormen. Niet alleen op werktijden, maar ook op taken, locatie of cliëntengroep wordt jullie gevraagd flexibel te zijn. Onze kaderleden geven aan dat niet zozeer het flexibeler werken een probleem is, maar het feit dat het eenzijdig door de werkgever wordt opgelegd.

NU'91 vindt dat jullie in staat moeten worden gesteld mee te praten over de mate en aard van de flexibiliteit en het bepalen van de grenzen. Om te voorkomen dat de "rek er straks uit is" en er werkstress ontstaat, willen we met werkgevers in gesprek over de vraag hoe zo'n gelijkwaardige arbeidsrelatie kan ontstaan, waarin jij zelf (vrijwillig) een keuze kan maken voor al dan niet flexibel werken en de daarbij behorende voorwaarden en verantwoordelijkheden.

Wij constateren ook dat levensfase- en vitaliteitsbeleid niet van de grond komt. Toch is dat nodig om jullie gezond en met plezier langer te kunnen laten werken. Wij zullen van werkgevers eisen hierin stappen te zetten. Ondersteuning van OR-en is hierbij cruciaal.

Naleving

Bij NU'91 krijgen wij veel klachten over werkgevers die de CAO niet naleven. Dit gaat bijvoorbeeld over het niet toekennen van voldoende rusttijd na nachtdiensten, het verplicht laten opnemen van LFB-uren, het niet toekennen van ORT bij thuiswerk, de afwezigheid van jaargesprekken en maatwerkafspraken etc. Dit is een groot probleem waarvoor wij passende maatregelen willen afspreken. OR-en hebben een eigen rol en verantwoordelijkheid bij de invulling en uitvoering van CAO-bepalingen. Maatregelen die de medezeggenschap versterken zijn essentieel.

Veiligheid

Agressie veroorzaakt in de zorg veel lichamelijk en psychisch letsel. NU'91 is al jaren voorvechter van het terugdringen van agressie en geweld in de zorg. Dit vraagt om een cultuuromslag bij directie, management en medewerkers. Omdat agressie niet geheel is uit te bannen, streven wij naar 100% bescherming van de werknemers. Naast bestaande maatregelen in de wet en de Arbocatalogus GGZ, wil NU'91 het volgende vastleggen.

- Agressiecijfers en maatregelen worden in het jaarverslag vastgelegd, zodat deze onderwerp van gesprek kunnen zijn met OR en werknemersorganisaties.
- Medezeggenschap van verpleegkundigen bij de overplaatsing van zeer agressieve cliënten wordt stevig in de arbocatalogus verankerd.
- Wanneer een werknemer melding maakt van gevoelde bedreiging en/of agressie van welke aard en omvang dan ook is de leidinggevende verplicht direct actie te ondernemen om cliënt en werknemer te scheiden. Dit zal geen nadelige gevolgen hebben voor de werknemer.

Vakantieuren

In de wet is bepaald dat per 1-1-2012 alle wettelijke vakantie-uren (144 uren) een half jaar na het jaar waarin zij zijn opgebouwd vervallen. Om te voorkomen dat werknemers die hun vakantie-uren niet hebben kunnen opnemen deze kwijtraken, stellen wij voor de vervalltermijn op te rekken. Ook streven wij een vereenvoudiging van de regeling na.

Loon

De salarissen worden verbeterd met een in de zorgsector passende verhoging. Uitgangspunt is dat werken en ontwikkeling in de functie moet lonen. Bij de eindejaarsuitkering wordt toegewerkt naar een 13^e maand.

Overig

- Personeel gaat steeds meer ambulante werken, waardoor de autokosten van werknemers (gaan) stijgen. NU'91 wil dat de (netto-)dienstreisvergoeding wordt verhoogd.
- Tijdens het tweede ziektejaar betalen werkgevers 70% van het loon, ook als je arbeidstherapeutisch werkt. Wij eisen 100% loon over de therapeutisch gewerkte uren. Ook dient het verlies van ort te worden gecompenseerd, wanneer men na herstel start met dagdiensten.
- Bij lang en/of vaak werken tijdens slaapdiensten dienen deze als werktijd te worden aangemerkt.
- Wij willen een opleidingsbudget voor de accreditatie van verpleegkundig specialisten.
- Vakbondsconsulenten dienen dezelfde rechtsbescherming te krijgen als OR-leden.
- De werkgever dient te investeren in een goed functionerende vakinhoudelijke raad door het beschikbaar stellen van tijd, scholing en ondersteuning.