

Aan de leden van de NVZ onderhandelingsdelegatie,

Op 12 februari aanstaande starten de onderhandelingen voor de cao ziekenhuizen. Deze onderhandelingen zullen meer dan ooit in onze sector, in het teken staan van koopkracht, werkzekerheid en volwaardige banen. De arbeidsmarkt is bij deze onderhandelingen het belangrijkste thema. We gaan een transitiefase in maar weten dat de natuurlijke uitstroom over enkele jaren fors zal zijn. Met het oog op de toekomst moet de ziekenhuisbranche zich positief blijven onderscheiden op de arbeidsmarkt. En dat begint met voldoende instroommogelijkheden voor instromers die nu opleidingen volgen. Voor de aantrekkelijkheid van de sector is het van belang dat mensen met onzekere contracten weer een perspectief krijgen en voor het werk in onze sector behouden blijven. .

Koopkracht

Werknemersorganisaties stellen voor de lonen met 3% te verhogen.

Arbeidsmarkt

Een leven lang leren is belangrijk voor werknemers om hun positie op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren. Met het oog op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het (wederzijds) belang van employability willen wij afspraken maken die de arbeidsmarktpositie van werknemers versterkt en waar nodig de mobiliteit verbetert. Wij willen met u afspreken dat werknemers die zich willen omscholen, ongeacht hun levensfase daartoe worden gefaciliteerd. Voor alle medewerkers (inclusief flex-werkers) dient daarvoor een aan de persoon toegewezen scholingsbudget beschikbaar te zijn.

Verder blijkt dat medewerkers steeds meer het gevoel hebben altijd maar beschikbaar te moeten zijn. Om werknemers duurzaam inzetbaar te houden moeten duidelijker afspraken worden gemaakt ter bescherming van arbeids- en rusttijden, hersteltijd en om de balans tussen werk en privé beter te verbeteren.

Langer werken mag dan onvermijdelijk zijn, maar het is onze taak om ervoor te zorgen dat dit op een gezonde en plezierige manier gebeurt.

Door verandering in instellingen worden professionals regelmatig ingezet op andere taken of voor andere doelgroepen dan waarvoor zij (ooit) in dienst zijn gekomen. Dit speelt in het bijzonder bij vergaand gespecialiseerde professionals. Om de kwaliteit van de zorg ook in die situaties te borgen, is het van belang afspraken te maken over een recht op bij- en nascholing in dergelijke situaties. Afspraken die gericht zijn op het behoud van kennis, ervaring en kwaliteit om goede zorg te kunnen leveren.

In verschillende branches, waaronder ziekenhuizen, ontstaan problemen bij net afgestudeerde professionals: er is mede door krimp in de productie niet altijd formatieruimte beschikbaar. Hierdoor dreigt de situatie te ontstaan dat pas afgestudeerden aan de zijlijn komen te staan terwijl we deze werknemers over enkele jaren hard nodig zullen hebben. Her en der lijkt een vast goedbedoelde, tendens te ontstaan om deze groep 'werkervaringsplaatsen' aan te bieden, tegen een lage beloning. Dit is onwenselijk. Graag willen we met u spreken over dit probleem en kaderstellende afspraken maken over verantwoorde inzet van deze groep professionals.

Voor mensen met een arbeidshandicap is het moeilijk op de arbeidsmarkt. Daarom moeten er afspraken komen die arbeidsgehandicapten een kans bieden.

Wij hopen dat wij in een constructieve sfeer een fatsoenlijk pakket van arbeidsvoorwaarden overeen te komen.

Wij behouden ons het recht voor indien dit noodzakelijk is om aanvullende voorstellen in te dienen.

Met vriendelijke groet,

Elise Merlijn en Fred Seifert, namens Abvakabo FNV
Rolf de Wilde en Jacqueline den Engelsman, namens NU'91
Arthur Warmer en Maaïke Langerak, namens de FBZ

Joost Veldt en Alie Jonker namens CNV Publieke Zaak

Hieronder treft u onze concrete voorstellen aan.

Aan het werk blijven

Wij stellen voor dat medewerkers zichzelf weerbaar kunnen maken op de arbeidsmarkt met de focus op werk en zekerheid. Hier past een leven lang leren bij als een belangrijk middel om positie op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren. Ook de inzet van scholings- en ontwikkelingsfaciliteiten is hierbij essentieel. Het uitgangspunt is dat alle werknemers in de gelegenheid worden gesteld om hieraan te werken. Concreet willen wij dat vertalen in de volgende voorstellen:

- Het toekennen van een individueel budget, te beginnen met € 1.000 euro netto per jaar als eerste stap naar een volwaardig employability budget.
- Een aanvulling op artikel 10.2: Werkings sfeer en vrijgestelde werknemers. Niet alleen wanneer werknemers vanaf 57 jaar vrijwillig nachtdiensten draaien ontvangen zij 40 uur extra per jaar. Ook wanneer zij vanaf 58 jaar vrijwillig bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten blijven draaien, geldt dat 40 uur per jaar wordt verminderd op de jaaruren van betreffende medewerker.
- Het uitbreiden van artikel 3.2.9 Oproepmedewerkers met flexibele en tijdelijke contracten, zodat de intentie - zoals bedoeld in artikel 3.1.2 – helder wordt vastgelegd.
- Indien blijkt dat het flexcontract wordt beëindigd en het werk structureel beschikbaar blijft wordt het contract van de flexwerker een contract voor onbepaalde tijd.

Beschikbaarheid en vrije tijd, vraagt een goede balans tussen werk en privé

Er wordt steeds meer overgegaan tot het inzetten van korte diensten. Hierdoor moeten parttimers vaker komen werken. Voltijders hebben vrijwel nooit meer drie dagen vrij op deze manier. Het inzetten van grote contracten en het werken in een 36-urige werkweek moeten aantrekkelijk blijven. Wij stellen voor:

- De inzetbaarheid per werkweek per werknemer te stellen op een maximum van vijf werkdagen per kalenderweek en het aantal werkuren per dag op 8 uur. Voor parttimers willen wij dit naar rato van het aantal overeengekomen uren in hun arbeidsovereenkomst afspreken. Het aantal werkuren per dag moet overeen komen met hun collega's in grote dienstverbanden.
- Het schrappen van de consignatiedienst in de nacht. In veruit de meeste gevallen blijken de huidige geconsigneerde pauzes te verdampen in het verrichten van arbeid. In nachtdiensten worden alle uren betaald en er wordt een doorbetaalde pauze in die dienst ingelegd.

Werken in het ziekenhuis moet voor iedereen mogelijk zijn

Voor mensen met een handicap is het moeilijk om zich een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Wij stellen voor om tenminste 1 arbeidsgehandicapte per 50 werknemers aan te nemen. In samenwerking met het UWV Werkbedrijf worden arbeidsgehandicapten gezocht die in aanmerking komen voor beschikbare werkzaamheden. Deze moeten realistisch en in overeenkomst zijn met de individuele competenties en vaardigheden van de werknemers. Job-carving kan hierbij een hulpmiddel zijn. Tevens willen wij de garantie van voldoende begeleiding.

Beloningsbeleid

Op het gebied van beloning stellen wij het volgende voor:

- Een structurele verhoging van de lonen per 1 maart 2014 met 3%, gekoppeld aan een looptijd van 1 jaar.

- Een verhoging van de grondslag voor de toeslag voor onregelmatig werk; van inpassingstabel nummer 19 naar inpassingstabel nummer 23.
- Het minimum (bodem) voor het bepalen van de eindejaarsuitkering op het niveau van inpassingstabel nummer 23.
- Werknemers hebben recht op een fatsoenlijke vergoeding voor reiskosten voor woon-/werkverkeer en voor dienstreizen. In de vorige cao hebben we hiertoe een eerste stap gezet: de € 0,08 uit artikel 12.1.1 lid 2. Ons voorstel is om voor de komende cao tot een verhoging van de vergoeding per kilometer te komen met € 0,02 per kilometer
- De vergoeding voor dienstreizen zit al jaren op hetzelfde niveau en sluit niet meer aan bij de kosten van het autogebruik. Wij willen de kilometervergoeding verhogen tot € 0,35.
- AIOS die hun opleiding starten moeten zich inschrijven bij het RGS (voorheen MSRC). Wij willen graag afspreken dat de werkgever deze kosten nu betaalt uit de vergoeding die de instelling hiervoor ontvangt.
- Wij willen met u afspreken dat iedere stagiair recht heeft op een stagevergoeding. Dit betekent dat de stagevergoeding ook van toepassing moet worden op onder meer coassistenten.
- Wij stellen voor dat de leden van de Raad van Bestuur zich conformeren aan de maximale loonstijging zoals overeen gekomen bij deze cao.

Overige voorstellen

Er is meer te bespreken op instellingsniveau. Daarbij is een verhoging van de werkgeversbijdrage verdedigbaar. Wij stellen voor deze te verhogen met het percentage van de overeen te komen loonstijging van deze cao.

In ziekenhuizen bestaat al vele jaren aandacht voor veiligheid. Wij willen het borgen van veiligheid versterken. Concreet stellen wij voor dat de werkgever daartoe inzicht geeft in de cijfers en de getroffen maatregelen weergeeft in het jaarverslag. Verder dient veiligheid, inclusief deze cijfers en maatregelen, regelmatig onderwerp van gesprek met de ondernemingsraad te zijn.

In verband met de invoering van de werkkostenregeling willen wij met u beoordelen in hoeverre het noodzakelijk is het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden in de Cao Ziekenhuizen (op onderdelen) te actualiseren.

Bij uw leden bestaat nog steeds onduidelijkheid over de correcte toepassing van de in de cao overeengekomen FWG-procedures. Wij stellen voor de bestaande afspraken waar nodig te actualiseren of te verduidelijken

Werknemersorganisaties spreken zich uit tegen concurrentie op arbeidsvoorwaarden en zijn derhalve voorstander van het algemeen verbindend verklaren van cao's. Wij stellen voor om de nieuwe cao wederom algemeen verbindend te verklaren.

De volgende beroepsverenigingen willen wij in federatieverband van de FBZ aanmelden bij de Cao Ziekenhuizen: VvOCM (Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck) en NAPA (Ned. Associatie van Physician Assistants).

Binnen de bij de FBZ aangesloten federatie AVBZ zijn ook enkele wijzigingen opgetreden: de NVOA-Vesalius heeft de AVBZ verlaten, terwijl de verenigingen BMTZ en NVDA zijn toegetreden.

Tot slot heeft een bij de FBZ aangesloten vereniging een naamswijziging doorgevoerd: de NVLF/G heet voortaan NVLF.

Graag zien wij artikel 5.3 lid 4 redactioneel gewijzigd daar waar gesproken wordt over Hoofdbestuur in (Hoofd)Bestuur aangezien bij CNV Publieke Zaken er geen sprake meer is van een Hoofdbestuur maar van een Bestuur.

Een aanvulling op artikel 7.1.11 lid 1. Dienstjaren gratificatie. Wij stellen voor een volledig salaris bij een dienstverband van 45 en 50 jaar toe te voegen aan dit artikel dat herkenbaar in de inhoudsopgave teug moet zijn te vinden.

Overige technische en tekstuele verbeteringen kunnen tijdens de onderhandelingen worden ingebracht.

Tenslotte

Wij stellen voor een looptijd van een jaar overeen te komen voor de nieuwe cao, vanaf 1-3-2014 tot 1-3-2015.

Met ingang van de cao 2011 – 2014 hebben partijen AVV aangevraagd. Wij stellen voor de ervaringen uit de voorbije cao-periode te beoordelen en waar nodig de tekst van de werkingssfeer Cao Ziekenhuizen verder aan te scherpen.

Partijen bij de Cao UMC hebben inzake hun werkingssfeer een studieafpraak gemaakt over samenwerkingsverbanden tussen ziekenhuizen en umc's. Recent zijn hiervan enkele nieuwe voorbeelden ontstaan, waaronder het Prinses Maxima Centrum voor kinderoncologie. Graag bespreken wij met u hoe dit zich verhoudt tot onze werkingssfeer en de afspraken daarin over umc's.

Wij behouden ons het recht voor indien dit noodzakelijk is om aanvullende voorstellen in te dienen.