

Gezamenlijke inzetbrief Werknemersorganisaties cao VVT 2012

Betere zorg, beter werk: een betere cao!

Aan de zorgwerkgevers- brancheorganisaties ActiZ en BTN.

Verzonden per e-mail dd. 15 februari 2012 om 16.00 uur aan het secretariaat van het cao overleg: sovvt-ca@actiz.nl

Geachte onderhandelaardelegatie van ActiZ en BTN,

Hierbij bieden wij u namens Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, Nu'91 en FBZ, de inzet voor de nieuwe cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) aan. Graag gaan wij hier over op reeds afgesproken data, te beginnen op 29 februari 2012 met u in overleg.

Achterban betrekken bij cao

Deze brief is in zeer nauw overleg met onze achterban tot stand gekomen. Bonden hebben op ieders wijze intensief overleg gehad met hun leden. Daarnaast namen duizenden mensen deel aan de enquête. De definitieve inzet is uiteindelijk vastgesteld tijdens een bijeenkomst op 14 februari jl. waar meer dan 500 zorgmedewerkers bijeen waren. Bonden hebben vandaag, 15 februari 2012, voor het laatst gesproken over een gezamenlijke inzet. Deze brief is daarvan het resultaat.

Voor ons als onderhandelaars blijkt eens te meer dat onze leden de kwaliteit van zorg zeer belangrijk vinden. De kwaliteit staat onder grote druk. Het wordt minder en minder. Ook de overheid wil betere kwaliteit van Zorg. In de Beginselenwet Zorginstellingen die nu in behandeling is van het parlement, wordt van instellingen en werknemers verlangd dat zij de wensen van de cliënt centraal stellen. Van de werknemer wordt verlangd dat zij voldoende tijd en aandacht hebben voor de cliënt.

Toenemende werkdruk

De Nederlandse bevolking wordt gemiddeld ouder. Dat is een demografisch gegeven. Voor de zorg heeft dit extra consequenties. De zorg van oudere mensen wordt intensiever en is complexer van aard. Het gevolg is dat de zorgwerkers steeds meer moeten doen in minder tijd en op zogenaamde piektijden: tijdstippen op de dag dat er sprake is van basiszorg (ADL). "Het is hollen en rennen" zeggen veel zorgwerkers. De toenemende zorgvraag en het achterblijven van maatregelen om aan deze zorgvraag te voldoen, leidt tot een ongekeerde werkdruk van de zorgmedewerkers. Deze medewerkers geven aan niet meer de kwaliteit te kunnen bieden die de bewoners en cliënten verdienen.

Cao eisen gericht op het terugdringen van de werkdruk

Het terugdringen van deze hoge werkdruk heeft de hoogste prioriteit. Om de kwaliteit van zorg te verbeteren en om het werken in de sector aantrekkelijk te maken en te houden. Wij geven u de hoofdlijnen van onze inzet. Die er vooral op gericht zijn om in de cao afspraken te maken die deze werkdruk verminderen en die tegelijkertijd het effect hebben dat de kwaliteit van zorg omhoog gaat. Dan gaat het om de onderwerpen:

- Er moeten meer zorgwerkers bijkomen

- De kwaliteit zijn de zorgwerkers zelf
- Vaste teams voor vaste bewoners/cliënten
Vast werk, vaste tijden, vast inkomen
- Goede randvoorwaarden aan de roostering
- terugdringen van administratie

Respect en waardering

Zorgmedewerkers verdienen respect en waardering voor het belangrijke (en vaak zware) werk dat zij doen. Dat komt onder andere tot uiting in de beloning en inkomenselementen. Wij doen voorstellen om tot verbetering van het loon en inkomen te komen.

In de bijlage vindt u verder voorstellen die te maken hebben met de veranderde wetgeving op het gebied van de vakantie. Ook de voorstellen voor de Kraamzorg mogen hier niet onbenoemd blijven.

En heel belangrijk, willen we in de cao afspraken maken om een duidelijke taak functiebeschrijving te maken voor de Huishoudelijk Verzorgende; gebaseerd op het kwaliteitsdocument.

Hoofdpijnen van de cao inzet

1. Er moeten meer zorgmedewerkers bij komen

De zorg heeft een brede maatschappelijke belangstelling. Het is een grote sector en iedereen heeft direct of indirect met de zorg te maken. De zorg groeit, en de ouderenzorg heeft van het Kabinet Rutte budget gekregen om te investeren in personeel om de kwaliteit van de zorg te verbeteren. Op 5 september 2011 zijn partijen een convenant 'Investerings Langdurige Zorg 2011-2015' overeengekomen. Er is € 852 miljoen beschikbaar gesteld. Waarvan € 636 miljoen voor extra personeel en opleiding. Daarvan komt € 370 miljoen ten goede aan de V&V sector. In de vorm van een ophoging van de ZZP financiering van 4,8%. Dit bedrag dient volledig en adequaat te worden besteed aan extra zorgmedewerkers. Deze nieuwe zorgmedewerkers dienen een vast contract met vaste uren van een zo groot mogelijke omvang te krijgen. De zorgwerkers die al in dienst zijn en meer uren willen werken, krijgen voorrang.

Financiële ruimte kan ook worden gevonden door een goede organisatie van de zorg binnen de instellingen. Een zorginstelling dient erop gericht te zijn de overhead tot een minimum te beperken en daarmee zoveel mogelijk middelen aan te wenden voor het primaire proces. In onze ogen moet het mogelijk zijn om een verhouding directe - indirecte kosten binnen een instelling en over het geheel af te spreken. Als aanzet willen we in nieuwe cao vastleggen dat de overhead in alle organisaties met 3% wordt teruggedrongen. De instelling maakt hiervoor in overleg met OR en vakbond een plan. Een onderdeel van die overheadkosten zijn de salarissen en bonussen van de leden van de Raad van Bestuur. De salarissen moeten naar beneden. Leden van de Raad van Bestuur en directieleden of managers mogen niet meer verdienen dan 10 keer het laagste cao-salaris.

2. Kwaliteit van zorg zijn de zorgmedewerkers zelf

Het geven van zorg en begeleiding is mensenwerk. Zeventig tot tachtig procent van de kosten zijn kosten die terug te voeren zijn op personeelskosten in het primaire proces. Werkgevers hebben door de jaren heen functie differentiëring doorgevoerd waardoor het kwalificatieniveau van de ingezette medewerkers minder en minder is geworden. Hierdoor neemt de werkdruk ook toe.

De medewerkers moeten mogelijkheden krijgen om via scholing en opleiding minstens niveau drie te halen. Zorginstellingen zullen daar op moeten investeren. We willen naar een opleidingsnorm voor het werken in de ouderenzorg: bij voorbeeld 70% van het personeel dient te beschikken over een opleiding op tenminste kwalificatieniveau drie.

3. Vaste teams voor vaste bewoners/cliënten: vast werk, vaste tijden, vast inkomen

We zien overal dat werkgevers de personeelsinzet willen organiseren met zoveel mogelijk mensen, die heel flexibel en maximaal inzetbaar zijn. Er is een grote pool van werknemers met allerlei typen van contracten. Voor de kwaliteit en continuïteit van zorg is het beter om met zogenaamde vaste teams te werken. De teams zijn verantwoordelijk voor de zorg voor een vaste groep van bewoners/cliënten. Ze hebben vaste contracten met een zelf gekozen gemiddelde deeltijd omvang per week, die maximaal op kwartaal basis wordt uitgemiddeld. En die het werknemers ook mogelijk maakt om van het inkomen rond te komen. Een beperkte interne flexbehoefte vangen ze met elkaar op. Voor het opvangen van het ziekteverzuim is een interne flexpool aanwezig. Die is zo groot als het gemiddelde ziekteverzuim van de organisatie. Werknemers die in de flexpool werken, kiezen daarvoor en hebben een flexcontract met een minimaal aantal uren per week als basis. Het verkorten en opknippen van diensten moet worden tegengegaan.

Investeren in vaste en zekere contracten, vergroot de aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt.

4. Goede randvoorwaarden roostering

Op de roostering is veel aan te merken en te verbeteren. Werknemers willen vroegtijdig weten wanneer ze werken en op welke tijden dat gebeurt. En dat zij ook mede deze tijden kunnen bepalen. Dat is belangrijk om een goede afstemming te krijgen met hun privéleven. Werkgevers zullen moeten investeren in een goede roostertechniek en een goede organisatie van het roosteren. Daarbij gelden randvoorwaarden die in het belang zijn van de medewerkers.

5. Terugdringen van administratie

Een veel gehoorde klacht van de zorgmedewerkers. Ze moeten veel administratieve handelingen doen. Door de hoge werkdruk is er al te weinig tijd voor de kwaliteit van zorg en die komt door deze administratieve taken nog meer onder druk te staan.

Respect en waardering

Zorgmedewerkers verdienen respect en waardering voor het belangrijke en zware werk dat zij doen. Dit komt onder andere tot uiting in een positieve aanpassing van de belonings- en inkomenselementen. Het werk is zwaar en wordt zwaar ondergewaardeerd. Het werk van de leden van de raad van bestuur en directie wordt zwaar overgewaardeerd. Deze lonen mogen nooit meer bedragen dan tien keer het laagste loon in de cao. Tussen de hoogste cao schaal en het platform voor de bestuurders willen wij ook een objectieveerbare waardering van de functies van de leden van de Raad van Bestuur. Dat kan door het doortrekken van de FWG 3.0 functiewaarderingssystematiek. De cao lonen moeten structureel stijgen met 2,5%, waarbij we voor de onderste loonschalen extra's willen in de vorm van bodems in de beloningselementen.

Tot slot

Kwaliteit van Zorg

Helder is dat onze leden met heel hun hart staan voor hun werk. Ze willen bewoners/cliënten goede – fatsoenlijke - menselijke zorg geven. En op die manier en bijdrage leveren aan de kwaliteit van leven van de bewoners/cliënten.

Kwaliteit van werk

Betekent met voldoening je werk als professional op een goede manier kunnen doen. Je moet voldoende tijd en voldoende collega's hebben om de goede zorg te kunnen bieden. Dat gaat hand in hand met werknemers die een vast contract hebben, en werken in een vast team met een adequate bezetting en goed opgeleide collega's. Waar de werktijden en de roosters in goede afstemming met werknemers tot stand komen, met inachtneming de belangen van diezelfde werknemers en waar de werknemers worden gewaardeerd met een goed loon en goede arbeidsvoorwaarden.

Nota bene: we behouden ons het recht voor om in het overleg eventueel, voorstellen in te trekken, of met andere, aanvullende of gewijzigde, voorstellen te komen.

In de bijlage treft u een concreter uitgewerkte weergave van onze eisen.

Met vriendelijke groet,

De onderhandelaars van het j het cao VVT overleg betrokken werknemersorganisaties

Wim van der Hoorn	Aaldert Mellema	Jacqueline Lubking	Rolf de Wilde
Lilian Marijnissen	Paul Leurs	Joyce Kuipers	Jacqueline den Engelsman

Zie bijlage: voorstellen werknemersorganisaties cao VVT 2012