



NVZ
T.a.v. de voorzitter onderhandelingsdelegatie
Oudlaan 4
3515 GA UTRECHT

Datum: 13 maart 2019
Onderwerp: Cao-inzet NU'91 voor de Ziekenhuizen

Geachte voorzitter,

Hierbij sturen wij u de inzet van NU'91 voor de nieuwe CAO Ziekenhuizen. NU'91 heeft een enquête gehouden onder haar leden en andere werknemers werkzaam onder de CAO Ziekenhuizen. Ruim 750 werknemers hebben input geleverd op de thema's die in samenwerking met onze kaderleden zijn opgehaald.

De uitkomst van de enquête heeft geleid tot deze inzet waar NU'91 over in gesprek wil met werkgevers in de branche ziekenhuizen.

Over het algemeen kunnen wij stellen dat leden en werknemers in ziekenhuizen vooral op het gebied van inkomen, loon en onregelmatigheidstoeslag, waardering van de gevraagde flexibiliteit in de roosters en het terugdringen van werk- en roosterdruk structurele verbeteringen verwachten. Naast onze wensen om schrapessies voor werknemers in ziekenhuizen te organiseren en niet-cliëntgebonden taken weg te halen bij zorgprofessionals, zal het antwoord op de hoge uitstroom en dito ziekteverzuim vooral gevonden moeten worden in de thema's die aan de cao raken met het doel letterlijk lucht te geven aan werknemers. Om de door werknemers in het algemeen en leden van NU'91 in het bijzonder aangegeven verbeteringen te verwoorden komt NU'91 tot bijgaande inzet voor het cao-overleg dat start op 19 maart aanstaande.

Met vriendelijke groet,

Jacqueline den Engelsman
Rolf de Wilde
c.c. Werknemersorganisaties

CAO-inzet NU'91 voor de Ziekenhuizen

Beloning en waardering

- Om het werk in een ziekenhuis aantrekkelijk te houden stellen wij een structurele loonsverhoging voor die de inspanningen die werknemers dagelijks leveren, waardeert.
- Wij willen dat taken die door anderen kunnen worden uitgevoerd (zoals dubbele registraties en technische werkzaamheden) niet meer door zorgprofessionals worden gedaan. Wij willen extra niet-cliëntgebonden taken (bijv. teamtaken/-rollen) gedurende de tijd dat ze worden uitgevoerd beloond zien met twee extra periodieken.
- Wij stellen voor om de onregelmatigheidstoeslag te vergoeden over maximaal ip 22.
- Wij willen de leerlingsalarissen met 10% verhogen.
- Wij willen maximale termijnen van drie maanden toevoegen voor het opstellen van de functiebeschrijving en voor de herindelingsprocedure (Bijlage C, art 2.4, lid 7 en 2.6, lid 1).

Stagiaires

Uit eigen onderzoek blijkt dat meer dan 50% van de stagiaires minder vergoeding krijgt dan waar ze recht op hebben en dat de prestatiedruk hoog is.

- Er moet meer tijd vrij worden gemaakt voor reflectie op het leerproces en het bewaken van de eigen grenzen. Ook op scholen moeten wij hier aandacht voor vragen.
- De begeleiding van de stagiaires wordt verbeterd (bijv. door inzet van 60-plussers).
- De stagevergoeding wordt voortaan gebaseerd op het aantal uren stage.

Meer rust in de roosters en extra werken beter belonen

Een van de grootste bronnen van werkdruk én vertrek is roosterdruk. Het risico van te weinig werken (min-uren) en te veel werken (plus-uren) lijkt eenzijdig te zijn neergelegd bij de werknemers. Terwijl PNILLERS kunnen aangeven wanneer ze werken, vullen vaste krachten de gaten in het rooster, moeten veel extra werken buiten het rooster om en ervaren veel druk van oproepen op vrije dagen en tijdens de vele bereikbaarheidsdiensten. Deze voortdurende beschikbaarheid voor het werk geeft veel stress, wat leidt tot ziekteverzuim en uitstroom en moet dus worden gestopt.

In plaats van incidenteel overwerk, zoals in de cao bedoeld, is structureel meer werken (wat zwaarder is) de norm geworden zonder dat daar een vergoeding tegenover staat. De JUS is het argument. Daarom heeft NU'91 het volgende totaal-voorstel ontwikkeld om de roosterdruk te verminderen en rust in het rooster te krijgen.

- Alle netto-contracturen (incl. werkoverleg, trainingen etc.) worden ingeroosterd en gerespecteerd. Maximaal 10% daarvan mag de medewerker flexibel worden ingezet op een andere afdeling om onverwachte gaten te vullen. Zijn die gaten er niet, dan werkt hij op de eigen afdeling op de ingeroosterde uren.
- De ingeroosterde uren zijn de maximaal te werken uren, tenzij daarover in het jaargesprek andere afspraken zijn gemaakt. Is er geen jaargesprek, dan kun je niet (extra) boven het rooster worden ingezet.
- Worden in het jaargesprek afspraken gemaakt over extra inzet, dan worden de extra gewerkte uren bovenop het rooster en wijzigingen/verschuivingen altijd extra vergoed.
- De overwerkvergoeding voor voltijders en deeltijders wordt gelijkgetrokken. Omdat deeltijders duurder worden, is dit tegelijk een prikkel voor de werkgever om contracten te verhogen.

Overige roostervoorstellen

- Om te voorkomen dat medewerkers bovenmatig in bereikbaarheidsdiensten (die soms lijken op aanwezigheidsdiensten vanwege de korte aanrijtijd) worden ingezet, stelt NU'91 voor deze diensten te maximeren en te vergoeden met de helft van de tijd. Ook willen wij meer vrije dagen die vrij zijn van iedere dienst.
- Wij willen dat elke werkgever een plan maakt voor de zomerbezetting.
- Omdat de geconsigneerde pauze ook overdag voorkomt, stellen wij voor 'in de nacht' bij art. 10.6 te schrappen. Ook willen wij de vergoeding ophogen naar €20 per uur.
- De werknemer van 58 jaar en ouder die 's nacht bac-diensten doet krijgt daarvoor 40 extra uren (herstel)tijd.
- Wij willen tenminste 14 uur rust na elke nachtdienst.



Generatiebeleid

NU'91-leden geven aan langer te kunnen doorwerken door tijdig minder te gaan werken. We willen afspraken maken over de randvoorwaarden hierbij, waaronder andere taken, meer balans in roosters (vaste tijden met voldoende rustmomenten) en extra verlofmogelijkheden (zoals een percentage vrijstelling voor bepaalde diensten of verkorting dagelijkse dienst).

Overig

- Omdat steeds vaker ambulans wordt gewerkt in ziekenhuizen, willen we de vergoeding voor ambulans werkende medewerkers verhogen naar € 0,36 per km.
- Wij stellen voor artikel 3.2.6. lid 3 uit te breiden met het kwaliteitsregister verpleegkundigen.