

Onderhandelingsdelegatie ZKN
t.a.v. P. Timmerman
Zilverstraat 69, Zoetermeer

Utrecht, 1 oktober 2018

Geachte mevrouw Timmerman,

Hierbij doe ik u namens AVV de inzetbrief toekomen voor de aanstaande onderhandelingen voor een nieuwe cao voor de zelfstandige klinieken.

Kaderzetting

Wij benoemen hier kort een aantal relevante ontwikkelingen in de zorg.

Het regeerakkoord uit 2017 benoemt weliswaar expliciet dat er geen hervorming of transformatie van de zorgsector benodigd is, maar stelt tegelijkertijd dat de goede zorg op de juiste plek en op het juiste moment moet worden geleverd. Expliciet wordt dit later uitgewerkt in het principe van een verschuiving van de tweedelijns zorg naar de eerstelijnszorg. Tevens wil het nieuwe kabinet dat er wederom een hoofdlijnenakkoord voor de (medisch-specialistische) zorg wordt gesloten.

Dit recent gesloten hoofdlijnenakkoord inzake medisch-specialistische zorg voor de periode 2019-2022 stelt: *'De personeelstekorten in de zorg zijn op dit moment groot en nemen nog altijd toe, met name bij verplegend en verzorgend personeel. Bij ongewijzigd beleid is er in 2022 zorgbreed een tekort van 100.000 tot 125.000 zorgprofessionals. Om gezamenlijk de slag te maken naar meer toekomstgericht personeelsbeleid dient verder geïnvesteerd te worden in de competenties en vaardigheden van werknemers en dient ongezone concurrentie op de arbeidsmarkt beteugeld te worden. Ook dient er werkzekerheid te zijn, dient de ervaren werkdruk omlaag te gaan, moet werk aantrekkelijker worden gemaakt en dient er sprake te zijn van een ambitieuze werkomgeving waarin professionals worden uitgenodigd te excelleren en dienen zij te worden opgeleid voor nu en de toekomst. Het is een gezamenlijke uitdaging om huidige en toekomstige zorgverleners een duurzaam aantrekkelijk beroepsperspectief te bieden. (...) Hierin wordt ook aandacht besteed aan de thema's gezond en veilig werken en werkdruk onder medisch specialisten en verpleegkundigen en verzorgenden.'*

AVV is weliswaar geen partij bij dit hoofdlijnenakkoord, maar onderschrijft desalniettemin de hierboven verwoorde ambities volmondig. ZKN, als een van de ondertekenende partijen bij dit hoofdlijnenakkoord, heeft daarenboven bij herhaling aangegeven de beste mensen aan te (willen) trekken.

ZKN en AVV hebben de afgelopen cao-periode, conform de afspraken in het vorige cao-akkoord, gezamenlijk verschillende workshops gehouden waar werknemers en HR-managers een aantal genoemde onderwerpen bespraken, waaronder personeelskrapte en werkdruk. Ook hierin werd meermaals door werknemers gemeld dat de werkdruk hoog is en er wel erg veel flexibiliteit wordt gevraagd. AVV wil graag samen met ZKN een oplossing zoeken voor deze problematiek. Tevens werd genoemd dat er weinig doorgroeimogelijkheden zijn binnen de klinieken. Ook dit onderwerp wil AVV op de agenda zetten.

Een laatste ontwikkeling die we hier in zijn algemeenheid willen aanstippen, is die van de loonontwikkeling in de verschillende zorgsectoren. Het blijkt dat de loonontwikkeling bij de zelfstandige klinieken de afgelopen paar jaar is achtergebleven bij de loonstijging in elk van de andere zorgsectoren. De achterstand is opgelopen, afhankelijk van de sector waarmee men vergelijkt, tot ruim 2% bij algemene ziekenhuizen en tot ruim 6% bij de verpleeg-en

verzorgingstehuizen¹. Zo er bij de laatste ZKN-cao's steeds specifieke redenen waren om de lonen te matigen, deze zijn er nu niet meer. Een belangrijk aandachtspunt voor de komende onderhandelingen zal dan ook zijn het inlopen van de opgelopen achterstanden in loon.

Voorstellen

- Looptijd en loonsverhoging. AVV stelt een looptijd van twee jaar voor, van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, en stelt voor de lonen gedurende de looptijd tweemaal met 4% te verhogen, zowel op 1 januari 2019 als op 1 januari 2020.
- Functiewaardering. AVV stelt voor de volgende functies te laten beschrijven en in de cao op te nemen:
 - Paramedische functies, met name op hogere niveaus (schaal 55 of 60)
 - Functies in hogere schalen, bijv. de operatie assistent en de anesthesie assistent.
- Overwerkvergoeding. AVV stelt voor hier een eenduidige systematiek voor te gaan hanteren, als volgt: als je overwerkt ten opzichte van de ingeroosterde tijd, dan krijg je daar een overwerkvergoeding voor. Ons voorstel is dat werk dat je doet buiten de ingeroosterde uren als overwerk wordt gedefinieerd, en dat die uren worden gecompenseerd tegen de percentages uit artikel 9.2 (dus in geld en in tijd). Voor deze definitie maakt het niet uit of je fulltime of parttime werkt. De uitbetaling van de compensatie vindt maandelijks plaats.
- Opleidingen stimuleren. AVV stelt voor om in de komende periode gezamenlijk te evalueren of en zo ja, in welke mate, het DI-budget wordt gebruikt, en zo nee, welke belemmeringen er zijn.
- Werkdruk verlagen. AVV stelt voor maatregelen te treffen voor het verlagen van de werkdruk om daarmee het werken in de sector aantrekkelijker te maken.
- Duurzame inzetbaarheid. AVV stelt voor om arrangementen in de cao op te nemen waar werknemers onder bepaalde voorwaarden gebruik van kunnen maken.
 - Bijvoorbeeld een 80-90-100 regeling².
 - Of een 60-80-100 regeling, waarbij de werknemer een deel van zijn PLB-uren voor dat jaar inlevert.
 - De voorwaarden waaronder een werknemer hiervoor in aanmerking zou kunnen komen, zijn gedefinieerd in termen van duurzame inzetbaarheid. Hierbij kan gedacht worden aan enerzijds werknemers die tien jaar voor hun AOW-leeftijd zitten, en aan werknemers met jonge kinderen, en aan werknemers met mantelzorg-taken.
- Ziekteverzuim terugbrengen. Volgens de Nederlandse Zorgbarometer³ is het verzuim in de sector zelfstandige klinieken in 2017 met bijna 50% toegenomen ten opzichte van 2016. AVV vindt dit een zeer zorgelijke ontwikkeling en stelt voor hier actie op te ondernemen, in de vorm van een gezamenlijk onderzoek naar de oorzaken en in het vervolg daarvan het treffen van maatregelen om werknemers in staat te stellen gezond hun werk te blijven doen.
- Verdere professionalisering van de sector. In de vigerende cao zijn voor het eerst de zogeheten 50-min klinieken in de werkingssfeer opgenomen. Veel van deze 'nieuwe' en een deel van de 'oude' klinieken beschikken niet over een HR-afdeling. AVV ontvangt signalen dat dit regelmatig leidt tot onvoldoende professioneel gedrag jegens werknemers. AVV stelt voor om een gezamenlijk portaal in te richten waar werkgevers en werknemers objectieve en correcte informatie kunnen vinden inzake cao-verplichtingen en goede voorbeelden voor arbeidsovereenkomsten etc.

¹ Zie bijlage.

² Dat wil zeggen de werknemer gaat 80% van de oorspronkelijke contracturen werken, de werkgever betaalt hiervoor 90% (van die oorspronkelijke contracturen) en 100% van de pensioenpremie (wederom, van de oorspronkelijke contracturen).

³ EY, Barometer Nederlandse Gezondheidszorg 2018, Rendement zorg stijgt ten koste van personeel.

- Verder willen we (los van het cao-traject) met ZKN afspraken maken over handhaving van de cao. Het lijkt erop of nog een serieus deel van de (50min)klinieken de cao nog niet (helemaal) heeft ingevoerd. Dit gaat soms zover dat klinieken zelfs nu nog simpelweg stellen dat ze hun personeel niet volgens de cao ZKN gaan belonen. Deze problematiek is bovendien aanzienlijk groter geworden met het bereiken van het akkoord tussen partijen bij de cao NVZ en partijen bij de cao ZKN in oktober 2017. In de werkingssfeer van de cao NVZ worden niet alleen leden van ZKN vrijgesteld van toepassing van de cao NVZ, maar ook kandidaat-leden. Leden zijn krachtens hun lidmaatschap gebonden aan de cao ZKN, maar dit geldt niet voor kandidaat-leden. Dezen zijn derhalve vrijgesteld van het toepassen van de NVZ-cao en van de ZKN-cao, een hoogst ongewenste situatie. AVV vindt het van het grootste belang dit samen met ZKN aan te pakken. AVV is er een voorstander van dat het volledig en correct toepassen van de cao in het ZKN-keurmerk wordt opgenomen en dat er op wordt gecontroleerd bij de controles op dit keurmerk, zowel bij uitreiking van het ZKN-keurmerk als bij de reguliere controles. AVV is van mening dat ZKN deze problematiek niet kan terugbrengen tot 'betere communicatie', daarvoor is het aantal signalen dat AVV bereikt over slecht, slechts gedeeltelijk of in het geheel niet toepassen van de ZKN-cao te talrijk.
- Tenslotte wil AVV de afspraken rondom de werkgeversbijdrage voortzetten, met een indexatie van 5% op de afgesproken (en reeds vijf jaar gelijk gebleven) bedragen per werknemer.

AVV houdt zich het recht voor tijdens de besprekingen aanvullende voorstellen te doen.
AVV hoopt op een constructieve bespreking voor een nieuwe cao.

Met vriendelijke groet,

Martin Pikaart
Bestuurder AVV