



CAO

Zelfstandige klinieken

Stemming
CAO ZKN 2017/2018

Resultaten

Utrecht, maart 2017

L. van Es, MSc



labyrinth onderzoek & advies

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Alternatief Voor Vakbond



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

© Copyright 2017, Labyrinth Onderzoek & Advies
Archimedeslaan 16
3584 BA Utrecht

T: 030 2627191

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: <http://www.labyrinthonderzoek.nl>

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

| | |
|--|--|
| 1. INLEIDING | 4 |
| 1.1 AANLEIDING | 4 |
| 1.2 DOELSTELLING | 4 |
| 1.3 DOELGROEP | 4 |
| 1.4 METHODE | 4 |
| | |
| 2. RESULTATEN | 5 |
| 2.1 STEMMING OVER NIEUWE CAO | 5 |
| 2.2 REDENEN VOOR NEGATIEVE BEOORDELINGEN | FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD. |
| 2.3 SUGGESTIES VOLGENDE CAO | FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD. |
| | |
| BIJLAGE: OPEN ANTWOORDEN | 6 |

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Op 20 februari 2017 is een principeakkoord gesloten tussen AVV en werkgeversorganisatie Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN) voor de cao Zelfstandige klinieken. AVV en Labyrinth Onderzoek & Advies hebben het resultaat via een internet-stemming aan zoveel mogelijk medewerkers van de sector voorgelegd. De werkwijze houdt in dat er zo veel mogelijk medewerkers werkzaam in de branche zijn betrokken bij de totstandkoming van deze cao. De uitslag van de stemming (om precies te zijn de vraag of er meer mensen voor dan tegen stemmen) bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen.

1.2 Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende gevraagd een peiling te doen onder werknemers van de sector Zelfstandige Klinieken. De belangrijkste afspraken uit het principeakkoord zijn:

- ⊙ Een looptijd van 2 jaar (van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019).
- ⊙ Een loonsverhoging: 1% per 1 mei 2017 en 1,25% per 1 mei 2018.
- ⊙ Onregelmatigheidstoeslag over verlof.
- ⊙ Eindejaarsuitkering wordt gebaseerd op afgelopen twaalf maanden.
- ⊙ Overgangsprotocol PLB-uren niet meer voor nieuwe medewerkers.
- ⊙ De 50-min-klinieken gaan ook onder de cao vallen, volgens een gefaseerd ingroei-traject.

1.3 Doelgroep

Om de mening van werknemers over bovenstaande onderwerpen te achterhalen heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd. Medewerkers van de sector Zelfstandige Klinieken konden stemmen door zich te registreren voor het cao-panel van AVV.

1.4 Methode

Op een webpagina¹ van Labyrinth konden respondenten een samenvatting van de afspraken uit het onderhandelaarsresultaat lezen. De respondenten konden, per onderwerp, een korte uitleg over de huidige en nieuwe situatie lezen. Daarnaast was er een link beschikbaar naar het complete akkoord en een document met antwoorden op veel gestelde vragen beschikbaar.

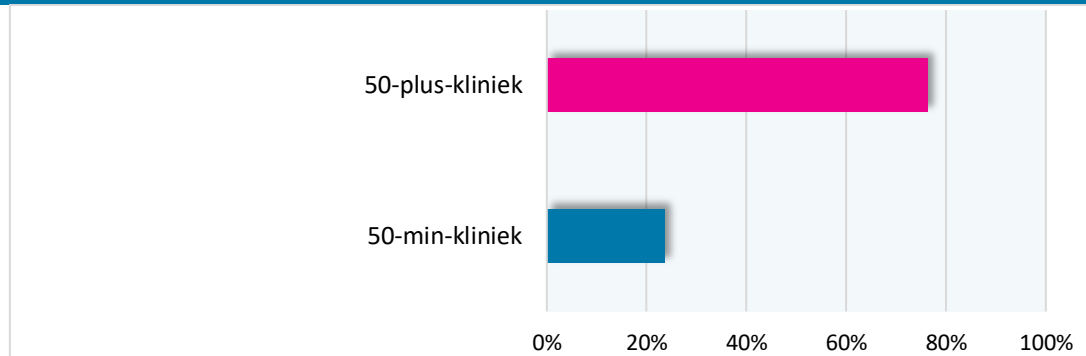
De respondenten werd als eerste gevraagd of zij werken voor een 50-plus-kliniek of een 50-min-kliniek. Daarna zijn de respondenten gevraagd of zij het akkoord als positief of negatief beoordelen. Ook was er een mogelijkheid om neutraal te stemmen, waarbij vermeld werd dat de neutrale stemmer zich neerlegt bij de meerderheid van de voor- en tegenstemmers. Wanneer men 'negatief' antwoordde werd vervolgens doorgevraagd wat de doorslag gaf bij de negatieve beoordeling. Ook is gevraagd suggesties te leveren voor een volgende cao. Indien men neutraal stemt, is de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan ook neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers.

¹ <https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/index.php/833681/lang-nl>

2. Resultaten

Hieronder worden de resultaten van de stemming over nieuwe cao Zelfstandige Klinieken gepresenteerd. Er is een onderscheid gemaakt tussen de medewerkers van 50-min-klinieken die gestemd hebben en medewerkers van 50-plus-klinieken. Gelet hierop worden de resultaten hiervan apart gepresenteerd.

Figuur 1: Werk je bij een 50-plus of 50-min-kliniek? (n= 106)



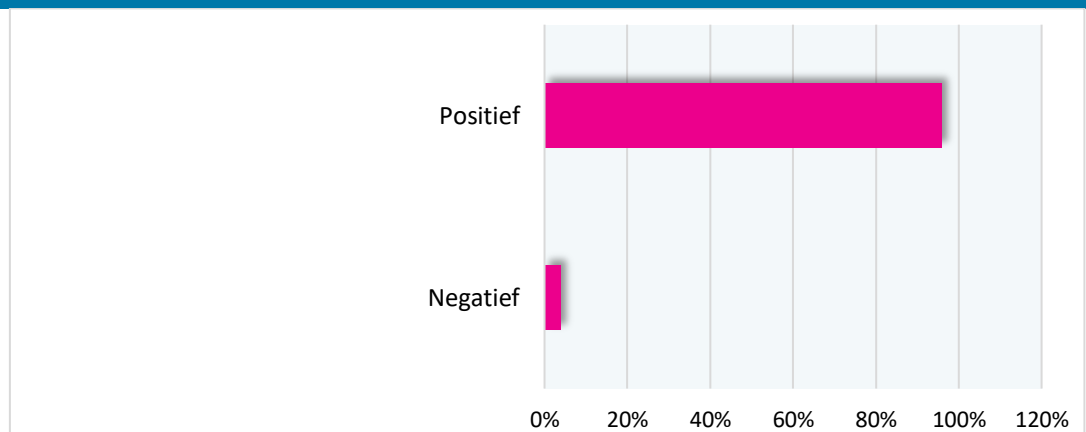
Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

2.2 50-min-klinieken

Stemming voor nieuwe cao

Van de 25 respondenten die hun oordeel hebben gegeven, heeft geen enkele respondent neutraal gestemd. Er zijn 24 respondenten (96%) die positief hebben gestemd en slechts 1 respondent heeft een negatieve stem uitgebracht (4%). De resultaten zijn weergegeven in figuur 2.

Figuur 2: Stemming voor 50-min-klinieken (n=25)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

Redenen voor negatieve beoordelingen

De enige respondent die negatief heeft gestemd, gaf hierbij als toelichting dat de nieuwe cao financieel nadelig is.

Suggesties volgende cao

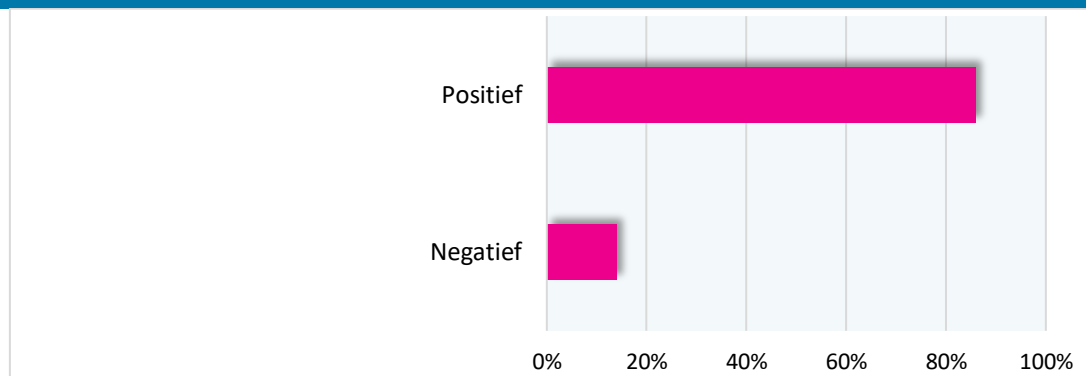
De respondenten die bij een 50-min-kliniek werken, geven uiteenlopende suggesties voor een volgende cao. Genoemd is bijvoorbeeld concurrentiebeding tussen klinieken en een eindejaarsuitkering opbouwen. Een overzicht van alle suggesties is te vinden in tabel 2 in de bijlage.

2.1 50-plus-klinieken

Stemming voor nieuwe cao

Van de 81 respondenten die hun oordeel hebben gegeven, hebben er 10 neutraal gestemd. Van de respondenten die wel hun mening hebben gegeven (71), hebben 61 (86%) positief gestemd en 10 (14%) negatief gestemd. De resultaten zijn weergegeven in figuur 2.

Figuur 3: Stemming voor 50-plus-klinieken (n=71)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

Redenen voor negatieve beoordelingen

Reden voor de medewerkers van 50-plus-klinieken om een negatieve stem over de cao uit te brengen was met name de “minimale” salarisstijging. Daarnaast is genoemd dat men het niet eens is met de resultaat gerichte beloning en de afschaffing van de overgangsregeling van PLB-uren. Een overzicht van alle redenen is te vinden in tabel 3 in de bijlage.

Suggesties volgende cao

Door de respondenten zijn verschillende suggesties gegeven voor een volgende cao. Vaak genoemd werd het invoeren van een 13^e maand en meer loonsverhoging. Daarnaast werden suggesties gedaan zoals extra vrije dagen voor werknemers boven de 60 jaar, vergoeding voor carpoolen en elk jaar op 5 mei een vrije dag. Een overzicht van alle suggesties is te vinden in tabel 4 in de bijlage.

Bijlage: open antwoorden

Tabel 1: 50-min-klinieken

Indien negatief, geef dan hier aan wat voor jou de doorslag geeft: (n=1)

financieel te nadelig, eerste jaren is het gewoon de bekende sigaar uit eigen doos

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

Tabel 2: 50-min-klinieken

Laat ons weten welke suggesties je hebt voor de volgende cao: (n=7)

Voor backoffice ook ort voor extra gewerkte uren.

Eindejaarsuitkering opbouwen en dan vanaf een niveau hoger dan de nu geringe winstuitkering. Verder van vakantietoeslag afblijven.

plb uren niet deel uit laten maken van het totale verlof maar erboven op

dure kilometervergoeding als je met openbaar vervoer niet op tijd op je werk kan zijn

Concurrentie beding tussen de klinieken

Ik vind het alleen jammer hoe [mijn werkgever] het allemaal geregeld heb het gevoel dat wij als verpleegkundigen erg te kort komen. Cao sta ik volledig achter maar de manier waarop het gedaan wordt gaan mijn haren overeind staan. Klopt gewoon niet met vakantie geld in houden om de premie te gaan bekostigen vanaf januari winstdeling gebruiken voor het gat te dichten. En vier jaar inlooptijd is ook erg lang.

extra plb uren opbouwen, leeftijd afhankelijk

Ik stem positief, omdat anders alles bij het oude blijft (rechtspositie regeling) en dat is nog slechter. Mijn verbeteringsuggesties zouden zijn:

- Direct per 2017 de beoordeling meenemen en als je minimaal 'op de norm' functioneert dat je dan vanaf 1 januari 2018 een trede omhoog gaat in je salarisschaal. Medewerkers hebben al 4 jaar geen salarisverhoging gehad op de klinieken die ik aanstuur, dit is niet motiverend.

- Voor iedere functie verplicht een volledige functiebeschrijving met inschaling ontwikkelen. Ik ben al 1,5 jaar ingeschaald op een functie die ik niet vervul: ik ben ingeschaald als coördinator. In de praktijk ben ik clinic manager van 3 vestigingen en stuur ik elf 4 coördinatoren aan. [Mijn werkgever] vindt het niet nodig hier wat aan te doen.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

Tabel 3: 50-plus-klinieken

Indien negatief, geef dan hier aan wat voor jou de doorslag geeft: (n=9)

Ik vind de indexeringen van 1% en 1.25% in mei 2017 en 2018 niet marktconform en ook zeker niet in lijn met de indexeringen van andere CAO's die vaak zeker 2% verhoging krijgen. Verder ben ik er wel tevreden mee.

salarisstijging te laag ten opzichte van CAo Ziekenhuizen en het bedrijfsleven

Beperkte stijging loon. Minimaal 2% per jaar

Salaris verhoging is niet marktconform/inflatie.

Enerzijds de minimale salarisstijging die niet in verhouding staat met de aantrekkende economie en de salarisverhogingen in andere sectoren (en de salarisstijging in de Cao ziekenhuizen die al hoger was in 2015 en 2016 en dat vermoedelijk ook gaat zijn in 2017-2018) terwijl daar tegenover staat

dat ORT in sommige gevallen ook over verlofuren betaald gaat worden terwijl het geen gewerkte uren betreft. Een niet verenigbare tegenstelling.

Waardeloos dat men de overgangsregeling van PLB uren voor nieuwe werknemers wil afschaffen, dit is een verworven recht voor deze werknemers daar zij immers de leeftijd hebben waardoor zij minder plb uren kunnen opbouwen dan hun jongere collega's

Salaris bod vind ik mager aangezien de inzet van AVV 2x 2,5 procent is.

Ik vind de loonsverhoging niet marktconform. De economie groeit en overal stijgen de lonen veel meer dan de procenten die in de nieuwe Cao staan genoemd. Daarnaast vind ik de ORT niet standaard in het verlof opgenomen moet worden, want mensen hebben die extra uren ook niet gewerkt en hoeven daarvoor ook niet beloond te worden.

resultaat gerichte beloningen ben ik het niet mee eens

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

Tabel 4: 50-plus-klinieken

Laat ons weten welke suggesties je hebt voor de volgende cao: (n=26)

Hogere indexering.

Meer voorzieningen, mogelijkheden voor de oudere werknemer, zeker nu het overgangsprotocol komt te vervallen. De OK en verpleging houdt het echt niet vol tot hun 67ste!

Duidelijkheid over jaarurensysteem

Alleen basis zaken regelen en de verantwoordelijkheid bij werknemer en werkgever om op maat gemaakte afspraken te maken

5% erbij.

Regel alleen de basis, noodzakelijkheden, en doet dit goed. Zoveel mogelijk onzin regeltjes afschaffen. Dit zorgt alleen maar voor claimculturen 'daar heb ik recht op'. Wordt niemand beter van. Beloon welwillende medewerkers die er graag voor werken en laat zien dat 'net-niet-slecht-genoeg' gedrag niet lonend is. Dat is nu wel want zonder het al te bont te maken krijgt iedereen exact hetzelfde.

loonvoorstel heronderhandelen

Het valt mij op dat we weinig(20) vakantiedagen per jaar hebben, terwijl dat in de meeste CAO's 25 dagen is.

- 5 mei elk jaar vrij (en niet om de 5 jaar)

- artikel weghalen dat minuren vervallen of minuren vervallen indien meer dan -24.

Normale onderhandelingen met alle vakbonden

Een meer marktconforme salarisstijging en schrappen van de ORT over verlof. ORT ter compensatie van onregelmatig gewerkte tijden is absoluut een goede zaak, maar met het betalen van ORT over verlof wordt de plank misgeslagen.

Betere reiskostenvergoeding, gerelateerd aan de index, zodat er niet meer "bijelegd" hoeft te worden hiermee. Het scheelt toch een paar tientjes, maar verdeeld over het jaar is het een hoop geld.

13 e maand moet zeker blijven

meer procent verhoging

Punt 5 ; Overgangsregeling van PLB uren blijft behouden voor nieuwe werknemers.

Dit stimuleert de aanname van zeer ervaren werknemers die anders zullen wegblijven.

Naar rato bijzonder verlof bij o.a. bruiloften in de eerste lijn.

Binnen 24 uur ingezet worden terwijl je niet ingeroosterd bent een vergoeding tegenover stellen. Wee niet of dit al van toepassing is. Ben nog niet zo bekend met ZKN CAO daar ik nog maar sinds 1 jan 2017 mee te maken heb

Loonsverhoging van meer dan 1% zou fijn zijn. En inderdaad. zoals voorgesteld, vanaf 1 januari van het nieuwe jaar i.p.v. vanaf mei. Scheelt toch weer 4 maanden. Daarbij vind ik het in veel gevallen (bij ons tenminste) oneerlijk dat personeel dat in het verleden te hoog is ingeschaald qua salaris en ook nog eens niet naar behoren functioneert, niet teruggezet kan worden in salaris. Erg frustrerend voor diegenen die wel functioneren en het met minder salaris moeten doen...

13e maand, betaling bereikbaarheid diensten

betaling bereikbare diensten, 13e maand

Goed salarisbod.

Pensioenregeling en reiskostenregeling zoals deze nu is handhaven

- uitkering tijdens bereikbaarheidsdienst.

- 13e maand.

Loonsverhoging meer afstemmen op de economische groei. Banen in de zorg worden niet aantrekkelijker doordat de lonen achterblijven bij andere sectoren. Houdt de CAO als basis aan, en niet te veel uitzonderingen opnemen.

13e maand behouden!

Rekening houden met extra vrije dagen voor werknemers boven de 60 jaar i.v.m. verhoogde pensioenleeftijd

extra vergoeding voor carpoolen (als je een medewerker meeneemt naar een activiteit/scholing)

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017