

Eindrapportage AVV Nieuwe cao Zelfstandige klinieken

Utrecht, 30 maart 2022



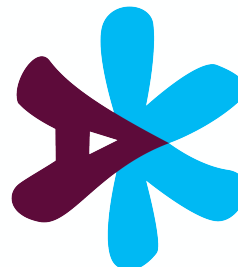
Auteur

Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2022 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: 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	Introductie	4
1.1.	Aanleiding	4
1.2.	Achtergrond	4
1.3.	Methode	4
1.4.	Technische complicaties	5
2	Resultaten	6
2.1.	Resultaat stemming	6
2.2.	Redenen voor negatieve stem	6
2.3.	Suggesties volgende cao	7
	Bijlage 1: Open antwoorden	9

1

Introductie

1.1. Aanleiding

Vakbond AVV en ZKN hebben op 21 december 2021 een akkoord bereikt over een nieuwe cao voor de sector Zelfstandige klinieken. AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen. Het gaat hierbij voornamelijk om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid vóór heeft gestemd. Indien de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen.

1.2. Achtergrond

Labyrinth Onderzoek & Advies is gevraagd een stemming te organiseren onder de werknemers van de sector Zelfstandige klinieken. Het onderhandelaarsresultaat voor de nieuwe cao van Zelfstandige klinieken bevat de volgende hoofdpunten:

- Een loonstijging van 2,75% op 1 februari 2022 en op 1 februari 2023;
- Gedeeltelijk betaald aanvullend geboorteverlof: als je aanspraak maakt op aanvullend geboorteverlof van maximaal vijf weken volgens de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG), dan ontvangt men gedurende dat verlof 90% van het salaris (dit was 70%);
- Een 'Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerkers'; een '80-90-100' regeling;
- De looptijd bedraagt één jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

1.3. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze pagina vulde de medewerker zijn of haar telefoonnummer in, waarna een verificatiecode per sms werd toegestuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth. Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV Zelfstandige klinieken en hetzelfde telefoonnummer invoerden hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren middels een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Indien een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina <https://avv.nu/stem-zk>. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: 'Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?', waarbij de medewerker kon kiezen uit 'positief', 'negatief' of 'neutraal'. Indien men neutraal stemde, werd de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De

neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Indien men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende vraag: 'Je hebt tegen de afspraken gestemd. Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?'. Tot slot is aan alle medewerkers gevraagd om suggesties te doen voor een volgende cao.

De online stemming over de afspraken stond open van vrijdag 7 januari 12.00 uur tot en met vrijdag 21 januari 12.00 uur.

Om dubbele en ongeldige stemmen tegen te gaan is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en dubbele voor- en achternamen. Hieruit bleek één medewerker twee keer 'tegen' gestemd te hebben. De dubbele stem van deze persoon is uit het databestand verwijderd.

1.4. Technische complicaties

Ondanks zorgvuldig testen van de verschillende routes naar de stemming, hebben een aantal medewerkers (N = 7) problemen ervaren bij het uitbrengen van hun stem. Zij konden geen toegang krijgen tot de stemming. Het is mogelijk dat dit lag aan het strikte beveiligingssysteem van bepaalde klinieken. Omdat AVV in de stemming gebruikt maakt van links die doorsturen naar een andere pagina waar weer volgende links op staan, maakt de beveiligingssoftware van sommige werkgevers deze laatste links onbruikbaar. Dit was hoogstwaarschijnlijk de reden waarom sommige medewerkers niet direct naar de stemming toe konden. Dit werd opgelost door deze medewerkers een aparte, algemene stemlink toe te sturen van een Labyrinth medewerker, zodat zij alsnog hun stem konden uitbrengen. Alle zeven medewerkers hebben via deze weg alsnog hun stem uitgebracht.

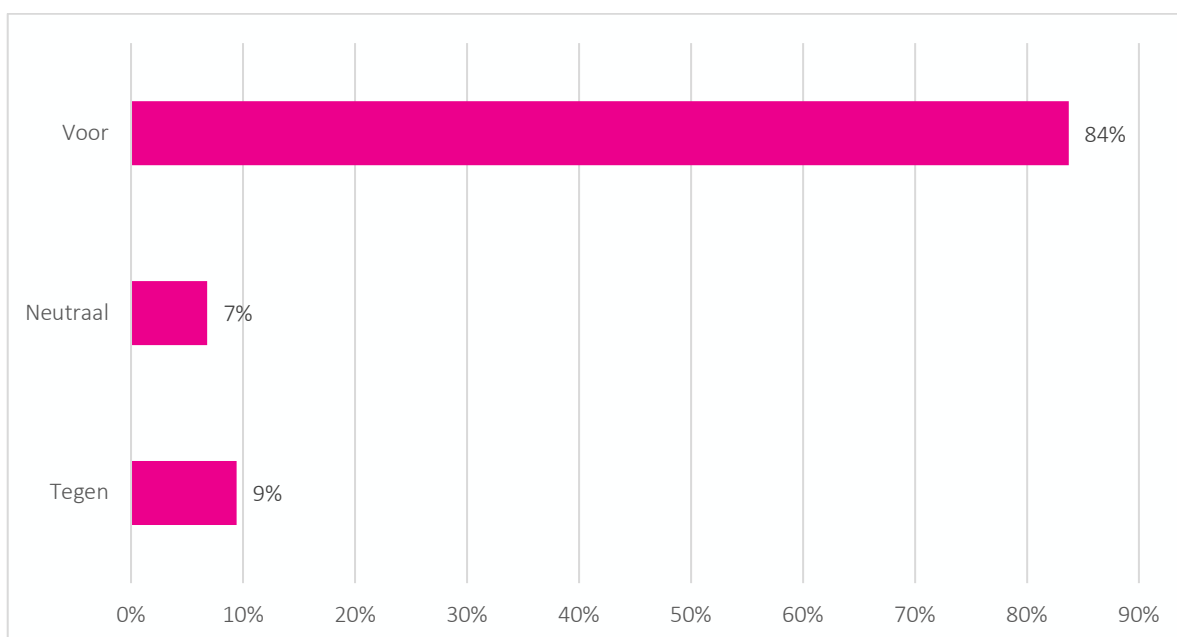
2

Resultaten

2.1 Resultaat stemming

In totaal zijn er 381 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Zelfstandige klinieken. In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. Van de 381 stemmen heeft een ruime meerderheid van 319 medewerkers (84%) voor de gemaakte afspraken gestemd en 36 (9%) tegen. De 26 medewerkers die 'neutraal' hebben gestemd (7%) zijn hierin niet meegenomen. Deze medewerkers legden zich neer bij het oordeel van de meerderheid van de voor- en tegenstemmers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 381)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

2.2 Redenen voor negatieve stem

Vervolgens kregen de medewerkers die een stem tegen hadden uitgebracht de vraag wat de belangrijkste reden was dat zij tegen stemden. Van de 36 medewerkers die tegen stemden gaven 35 hiervoor een reden. Veruit het grootste deel van deze medewerkers (n = 28) stemden tegen vanwege de te geringe loonsverhoging. Deze zou niet in verhouding staan met de inflatie. Bovendien zou de loonsverhoging te laag zijn vergeleken met die in de cao van vergelijkbare sectoren (zoals de ziekenhuizen). Ook de ouderenregeling wordt door een aantal tegenstemmers als te mager beschouwd (n = 9). Deze zou daarnaast een te korte looptijd hebben en oudere medewerkers met een 24-urige werkweek zouden net buiten de boot vallen. Overige genoemde redenen zijn het

ontbreken van een zorgbonus ten tijde van corona (terwijl deze in de sector ziekenhuizen twee keer verstrekt is), ontevredenheid over de looptijd van de cao (deze zou te lang zijn en niet passen bij de huidige economie), te hoge werkdruk en een te ontoereikende reiskostenvergoeding. Een overzicht van alle genoemde redenen is te vinden in Tabel 2 in de bijlage.

2.3. Suggesties volgende cao

Tot slot is aan de werknemers gevraagd om suggesties te geven voor een volgende cao. In totaal hebben 138 medewerkers naast een stem uit te brengen, suggesties gegeven. Deze stemmen zijn gecategoriseerd en weergegeven in Tabel 1. Zie Tabel 3 in de bijlage voor een overzicht van alle suggesties.

De meeste suggesties hadden betrekking op het salaris (42%). Veel medewerkers vinden loonsverhoging een belangrijk onderdeel van een nieuwe cao. Als reden hiervoor noemt men de hoge werkdruk ten tijde van corona en de jaarlijkse loonsverhoging die niet opweegt tegen de huidige en te verwachte inflatie. Daarnaast verwachten sommigen dat een eerlijk loon meer zorgmedewerkers aantrekt om bij zelfstandige klinieken te werken. Verwant hieraan noemt een aantal medewerkers het uitkeren van een zorgbonus (4%) als beloning voor het harde werken tijdens corona, net zoals dit in de ziekenhuizen is verstrekt.

Een andere veelgenoemde wens is de uitbreiding van de ouderenregeling (14%). Veel medewerkers werken 24 per week en zouden niet in aanmerking komen voor de speciale regeling bij een 25-urige werkweek. Ook de reiskostenvergoeding zou nog een keer onder de loep genomen moeten worden, omdat de vergoeding van 19 cent per kilometer de werkelijke kosten niet meer zou dekken en slechts 50 kilometer wordt vergoed.

Daarnaast wenst men meer vakantie- en verlofdagen (respectievelijk 9% en 7%). Veel medewerkers vinden vier weken vakantie in het jaar te weinig en zouden graag vijf weken vakantie willen. Ook het aantal verlofuren vinden sommige minimaal en men zou graag ruimte krijgen voor mogelijkheden als compensatieverlof.

Een betere pensioenregeling (8%) en thuiswerkregeling (6%) zijn enkele andere suggesties die regelmatig genoemd worden. Zo zien medewerkers graag betere voorwaarden om naar een vervroegd pensioen te werken (zoals een pensioen-spaarsysteem en één dag in de week minder werken met behoud van salaris) en willen zij een vergoeding voor telefoonkosten wanneer zij thuis werken.

Verdere suggesties zijn het invoeren van een zorgbonus en gezondheidsbevorderende maatregelen (bijv. sportvergoeding, fietsenplan), betere regelingen rondom betaald geboorteverlof, uitbreiding van het persoonlijk ontwikkelingsbudget, het verbeteren van werkomstandigheden (o.a. aanpak van werkdruk) en de keuze om overuren uit te laten betalen of op te nemen.

Tabel 1. Suggesties volgende cao (N = 138).

Categorie	Aantal/ Percentage	Voorbeeld
Loonsverhoging	58 / 42%	"De inflatie is momenteel veel hoger dan de bedongen loonsverhoging. Ik had liever de cao voor een jaar vastgesteld om volgend jaar deze ontwikkeling te kunnen evalueren. Mocht de inflatie in dezelfde trent doorzetten dan dekt het huidige voorstel tegen die tijd het koopkracht verlies bij lange na niet."
Ouderenbeleid (25 ipv 24-urige werkweek unfair)	20 / 14%	"De grens voor de ouderenregeling bij 25 contracturen per week is vreemd gekozen. Ik en vele van mijn collega's werken 24uur per week wat neerkomt op drie volle dagen. Jammer, want dan is het een wassen neus. Graag hiervoor aandacht de volgende keer in de onderhandelingen."
Reiskostenvergoeding	14 / 10%	"Woon-werkverkeer vergoeding staat al jaren op 0.19 ct. Hier mag wel eens naar gekeken worden want is natuurlijk niet meer in verhouding tot werkelijke kosten."
Vrije/vakantie dagen	13 / 9%	"Meer vakantie dagen en als er brugdagen worden gepland dat dit niet van de huidige vakantie dagen af gaat"
Pensioenregeling/premie	11 / 8%	"Betaald verlof voor rouwverwerking"
Verlofregeling	9 / 7%	"Langdurige inzet van mensen, dus levensfase vitaliteit. Niet enkel op ouderen. Bijv. onbeperkt kopen van uren, zodat je voor een sabbatical kan sparen."
Thuiswerkregeling- en vergoeding	8 / 6%	"Ik vind de thuiswerkvergoeding erg belangrijk. Ik heb een administratieve baan en moet van mijn werkgever verplicht een groot deel thuiswerken maar heb hier het afgelopen jaar geen vergoeding voor gehad. Voor de toekomst wil ik dat dit duidelijk benoemd blijft."
Sportvergoeding/abo/faciliteiten voor duurzame inzetbaarheid/gezondheids bevorderende maatregelen	7 / 5%	"Financiële ruimte om in te zetten gericht op gezondheid, zoals bedrijfsfitness en of fietsplan."
Aanvulling betaald geboorteverlof	7 / 5%	"Aanvulling betaald geboorte/ouderschapsverlof ."
Overuren keuze uitbetalen of opnemen	6 / 4%	"Meer-uren die gewerkt worden. Dat je kan kiezen dat je ze opneemt of uit laat betalen"
Zorgbonus uitkeren	5 / 4%	"Salaris moet beter, Beloning voor harde werk tijdens Corona omdat er zorg is opgevangen van ziekenhuizen Waarom geen bonus?"
Werkdruk verlagen	5 / 4%	"Minder hoge druk op afdeling, betere omstandigheden op afd zelf. Financiële waardering."
Persoonlijke ontwikkelingsbudget	4 / 3%	"Alles wat bijdraagt aan persoonlijke ontwikkeling, zoals opleidingen, tijd om opleidingen te volgen, etc."
Arbo-omstandigheden verbeteren	4 / 3%	"Betere werkomstandigheden, waarbij vooral wordt gekeken naar wat haalbaar is in de tijd die beschikbaar is. De laatste jaren krijgen we steeds meer taken en steeds minder tijd. De werkdruk stijgt, het werkplezier neemt af en last but not least de waardering en salarissen stijgen niet noemenswaardig."
Overig	44 / 32%	"Bruto-netto regelingen voor extra's als cadeaubonnen, vakanties etc"

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

Bijlage 1:

Open antwoorden

In de bijlage zijn verschillende namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

Tabel 2: Toelichting tegen stem (n = 35)

<p>1. Ten eerste vind ik dat in de huidige economie (in de huidige afspraken die in dit akkoord zijn afgesproken) een periode van 2 jaar te lang is. 2. De hoogte van de salarisontwikkeling niet voldoende, dit in vergelijking met inflatie en met name de groei/winst van de organisatie. Groei/omzet enz van organisatie is veel groter dan deze stijging. Vind dat "De Medewerker" daar meer in evenwicht van moet meegroeien. 3. Vitaliteitsregeling: Ik vind de 25 werkuren per week. Begrijp waarvoor er voor deze aantal gekozen is, enkel van mening dat 24 uur de juist zou moeten zijn (of te wel 3 dg per week werkzaam zijn). Tav artikel 13. Ben ik van mening dat er een regeling moet komen dat er altijd in overleg tussen leiding gevende en werknemer tot een afspraak moet komen. Niet dat erbij voorbaat van uitbetalen wordt uit gegaan. (oa inzetten voor langere vakantie periode!) Artikel 23 Reiskosten. Met de huidige inflatie/olieprijzen is 0,19cent voor 50 km enkele reis. Niet meer in verhouding. Hier zo</p>
<p>2,75% loonsverhoging onvoldoende</p>
<p>2,75% salaris verhoging is te laag in vergelijking met de ziekenhuizen. Het is niet eerlijk, ik heb 15 jaar in het zkh gewerkt en de laatste jaren in ZBK en dat is ook intensief werken en alles van jezelf geven.... Het werken tot mijn 64 leeftijdsjaar in de zorg zie ik ook niet zitten. Ik denk dat de meeste van mijn collega's zijn op 62 al opgebrand dus de vitaliteitsregeling is niet aantrekkelijk.</p>
<p>Afgewezen obv loonsverhoging: De CAO Ziekenhuizen heeft in de periode van begin 2018 tm eind 2021 in totaal 13,5% loonsverhoging gekregen, terwijl in de CAO ZKN sprake was van 10,5% loonsverhoging. Daarbij bedenkend dat in de komende CAO Ziekenhuizen waarschijnlijk een loonsverhoging wordt vastgelegd 2-3,5%, lijkt een loonsverhoging van 5% begin 2022 en 2,75% begin 2023 (of desnoods tweemaal 4%) passender voor de CAO ZKN. Het eerlijkste zou zijn om de CAO Ziekenhuizen af te wachten en een loonsverhoging Zoals gezegd gaan aan de afsluiting van de CAO Ziekenhuizen vaak stakingen vooraf, dit gebeurt niet voor de CAO ZKN. Voor medewerkers in de ziekenhuizen is tweemaal een zorgbonus uitgekeerd, terwijl medewerkers in een aantal ZBC's in die periode dezelfde risicovolle werkzaamheden hebben uitgevoerd. ZKN heeft zich niet ingezet voor het verstrekken van de zorgbonus aan deze medewerkers en niemand lijkt te strijden voor het rechte trekken van het verschil in loonsverhoging over de afgelopen</p>
<p>de 2,75% vind ik erg laag tegen over de inflatie</p>
<p>De 2x 2,75% is echt te weinig. En het ouderenbeleid kan ook beter, zie CAO ziekenhuizen.</p>
<p>de inflatie is 3,8 procent dus de salarisverhoging schiet tekort</p>
<p>De inflatie is 6% en dat is nog zonder de kostenstijgingen die er zijn voor wonen doordat dit in Nederland niet wordt meegenomen. Met andere woorden gaat mijn besteedbare inkomen achteruit met deze indexatie van 2,75%.</p>
<p>De inflatie zal de komende periode hoger zijn dan de salarisverhoging.</p>
<p>De inflatie zal naar verwachting hoger zijn in 2022 en 2023 dan de voorgestelde loonsstijging van 2,75%, waardoor we er per saldo dan op achteruit zullen gaan. Dat vind ik jammer. De 80/90/100 regel ben ik wel voorstander van.</p>
<p>De vitaliteitsregeling. Gaat pas in vanaf 64 jaar en bij contractduur van minimaal 25 uur. Dit wijkt erg af van de CAO ziekenhuizen</p>

er is geen sprake van loonsverhoging, dit dekt niet eens de inflatie. vitaliteitsregeling zonder behoud van PLB uren. reiskosten vergoeding nog steeds €0,19

geboorteverlof tot 90% aangevuld wordt Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerker dat de werkgever hiervoor moet betalen. Salaris indexering niet conform 3,7% die beschikbaar is gesteld in het macrobudget zorg

Generatiebeleid onvoldoende en salaris

Gezien de loonstijgingen in andere sectoren en het feit dat er hoge winsten (met name ten tijde van Corona toen wij allen gewoon doorwerkten) zijn gemaakt door ZBC's stem ik tegen omdat ik de bedongen salarisverhogingen te gering vindt. Bovendien spreekt een kortdurende cao mij meer aan- zeker in deze tijden- om voldoende sturing te kunnen geven.

Graag kijken naar mogelijkheden voor een bonus/vergoeding voor werknemers welke nooit ziek zien. Er wordt nu alleen gekeken naar regelingen voor zieke werknemers

Hoewel de verhoging van 2.75% per jaar mooi klinkt, zou structurele inflatiecorrectie "eerlijker" zijn in mijn ogen.

Ik citeer uit een recent artikel van het NRC: „De inflatie is ruim 5 procent. „Als lonen met 2 à 3 procent stijgen, betekent dit een reële koopkrachtdaling voor werkenden van zeker 2 procent alleen dit jaar.” 2,75% per jaar bij een inflatie van 5% vind ik niet acceptabel. Daarnaast zou er meer aandacht moeten zijn voor bescherming van personeel m.b.t. de werkdruk. Die ligt namelijk net zo hoog als bij ziekenhuizen. Ik zou pleiten voor meer vakantiedagen. 4 weken in 1 jaar is het minimum en dat zou niet moeten in een sector waarbij het personeel onder druk ligt. Zo valt er alleen maar meer personeel uit en het probleem wordt groter.

Ik stem tegen aangezien de inflatiecorrectie minstens 3,8% is alleen al voor dit jaar. Wij totaal geen bonussen hebben gehad deze periode terwijl wij ook met dezelfde risico's als in een ziekenhuis hebben doorgewerkt. De ziekenhuizen hebben wel 2x een bonus gehad! Ik vind dat we meer verdienen dan dit voorstel.

Ik vind 2x 2.75% echt peanuts, als je kijkt naar de (belachelijk) hoge inflatie. En de enorm hoge werkdruk waar we nu mee moeten dealen.

Ik vind dat er erg rekening is gehouden met de groep die nog een kinderwens heeft of tegen zijn/haar pensioen aanloopt. Wat fijn is natuurlijk maar mis een stuk wat de positie verbeterd voor de groep er tussen in. Daar verandert het Cao niet of nauwelijks. En er wordt vanzelf sprekend aan genomen dat wij niet met corona patiënten te maken hebben gekregen, maar als receptie medewerkers zijn we hier dagelijks aan blootgesteld. En kregen geen bonus.

Ik vind de 2.75% loonsverhoging te weinig voor een tweejarige CAO.

Ik vind de loonstijging en het sociale karakter echt te weinig. Als ik zie wat ik (als optometrist) in de frontlinie allemaal heb moeten doen ondanks de 'lockdown's' en de coronapandemie, voor mijn werkgever Bergman, hoe wij daarin totaal NIET in zijn gecompenseerd en wel alle risico's, ongemakken, discussies met patiënten hebben moeten ondergaan (zelfs corona positieve patiënten hebben moeten zien, met beschermkleding natuurlijk), daar komt bij hoe vroom ik mij privé (en gezin) heb moeten gedragen om maar niet ziek te worden of een bron van infectie te zijn om zo de toko draaiende te houden.. terwijl er winsten worden gedraaid waar ik NIETS van terug zie. Dan vind ik dit echt een lachertje, zeker nu ook de inflatie hoog is! Wij hebben niet eens een compensatie van de staat gekregen, welke het ziekenhuis wel 2x heeft gehad. Ik ben diep teleurgesteld in het sociale karakter van mijn werkgever. Ik heb 8 hr per dag 5 dagen in de week al die tijd in de frontlinie gestaan (in de modder) e

Inflatie dit jaar is 6 procent, dus deze loonsverhoging van 5.5% lijkt me wat mager

Inflatie niet kloppend met loonsverhoging. Staat niet in verhouding met elkaar. Ik zou meer willen lezen over diensten die last-minute gecancelled worden of wanneer er een volledige dienst gepland staat maar we eerder blijken te sluiten hoe dit met vergoeding van de uren staat

Lijkt mij gek om voor 2 jaar de loonsverhoging vast te zetten. We weten niet wat de inflatie volgend jaar doet.

Loonsverhoging van 2x2,75% over 2 jaar is te weinig gezien de huidige inflatie. Ouderen beleid regeling is te mager en te kort van tijd. Bijvb vanaf het 60e levensjaar laten ingaan.

Met de vitaliteitsregeling kunnen medewerkers met een dienstverband van gemiddeld 25 uur per week of meer vanaf 36 maanden voor hun AOW-gerechtigde leeftijd 80% van hun dienstverband gaan werken (20% korter). >>>> ik en vele andere collega's hebben een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week en zouden hiermee niet in aanmerking komen voor de regeling. Als werkgever instemt met een 25-urige werkweek waardoor we wel in aanmerking komen dan zal ik wel positief stemmen.

Nadruk van principe akkoord ligt op oudere werknemer. Weinig tot geen voordelen voor mannelijke medewerkers

Om te beginnen is er voor de medewerkers tweemaal een zorgbonus uitgekeerd in de ziekenhuizen, terwijl wij bij bergman Clinics (en andere ZBC's) in die periode dezelfde risicovolle werkzaamheden hebben uitgevoerd. Dit geeft aan dat de ZKN zijn medewerkers niet steunt en geen waardering toont. Dan de loonsverhoging CAO ziekenhuizen 2021: Jan. 3% aug. 3,5 % CAO ZKN 2021 eenmalig 2% Om de voorgaande jaren maar niet te benoemen (plus zorgbonus) Nu wordt er een loonsverhoging geopperd van 2-3,5%, terwijl de COA ziekenhuizen nog in afwachting zijn. Gezien de voorgaande jaren, lijkt het mij heel logisch dat deze ziekenhuis CAO wordt gevolgd + die 3% die wij oa ook misgelopen hebben. Ook is er geen sprake van stakingen vooraf. U begrijpt dat ik met deze CAO zeker niet in wil stemmen.

Omdat de Cao Ziekenhuizen afgewacht moet worden, Als dit teveel afwijkt gaan er weer mensen weglopen uit de klinieken en dit zorgt wederom voor een nog hogere werkdruk.

Percentage te weinig. Zwangerschapsverlof te veel.

Te veel verschil met CAO ziekenhuizen

Te weinig loonsverhoging in vergelijking met cao ziekenhuizen en/of vergelijkbare sector.

Verhoging van 2,75%, lachertje! 4% lijkt mij realistischer!

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

Tabel 3: Suggesties voor een volgend cao (n = 138)

- dat de thuiswerkvergoeding verplicht wordt voor werkgevers en dat dit een hoger bedrag is dan nu. - als iemand 40 jaar gewerkt heeft zou die al met pensioen moeten kunnen

- heldere afspraken over vrije dagen; - hanteren volledige cao door werkgevers (niet slechts een deel) - reiskostenvergoeding (ondanks dat dit een wet is) naar een redelijker tarief. Alle kosten stijgen enorm behalve vergoedingen (0,19 ct) - lonen stijging ten minste met inflatie en zeker niet minder.

jaarlijkse vergoeding of bonus voor sport en gezondheid. - collectieve zorgverzekering - sportfaciliteiten of abonnementen voor zorgmedewerkers

Aanvullend geboorteverlof

aanvulling betaald geboorte/ouderschapsverlof .

Afspraken over thuiswerken waar mogelijk (onderscheid admin-en zorgpersoneel)

Algemene salarisontwikkeling / balans werk & prive

Alle medewerkers volledig feestdag compensatie en niet meer naar rato.

Alles wat bijdraagt aan persoonlijke ontwikkeling, zoals opleidingen, tijd om opleidingen te volgen, etc.

Altijd vergaderen onder werktijd; geen verplichting tot vergadering na werktijd.

Arbo omstandigheden mbt werkplek en corona maatregelen

Behoud van ouderenbeleid Loonsverhoging

Beleid voor oudere medewerker blijft ook in volgende cao erg belangrijk voor mij!

beloningssysteem voor medewerkers welke nooit ziek zijn. Duurzame inzetbaarheid in de vorm van bijdrage bedrijfsfitness en gezonde leefstijl belonen

Bereikbaarheid op werkdagen terwijl je niet fysiek aanwezig bent, op welke vergoeding heb je dan recht? Mag je bereikbaarheidsuren schrijven?

Betere beloning bij jubileum dienst jaren.

Betere ORT regeling
Betere salaris ontwikkeling Betere reiskosten regeling
Betere verlofregeling: half maand salaris bij 12,5 jaar dienstverband, maansalaris bij 25 jaar dienstverband (cao ziekenhuizen).
Betere vitaliteitsregeling. Meer voorzieningen(tijd) voor mantelzorg of andere zorg die ouders nodig hebben, nu er steeds minder voorzieningen zijn voor ouderen.
Betere werkomstandigheden, waarbij vooral wordt gekeken naar wat haalbaar is in de tijd die beschikbaar is. De laatste jaren krijgen we steeds meer taken en steeds minder tijd. De werkdruk stijgt, het werkplezier neemt af en last but not least de waardering en salarissen stijgen niet noemenswaardig.
bijzonder verlof uitbreiden. jubilea uitbreiden belonen
Bruto-netto regelingen voor extra's als cadeaubonnen, vakanties etc
Compensatie voor werken Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerker. (jammer dat het pas vanaf contract van 25 u is. Meestal werken wij 24 uur per week) Loonsverhoging
Dat de er toch wel meer keken wordt naar beteren lonen, aangezien de zorg behoorlijk onder druk staat!
dat de waardering voor wat we doen terug gezien word in salaris. Ook gezien de inflatie waar we steeds mee te maken hebben
Dat er nog meer gekeken kan gaan worden hoe het financiële plaatjes binnen de zorg. Vooral de lonen van al het personeel die onwijs hard hun best doen. Niet alleen nu in deze coronatijd tijd.
De CAO kent een minimumkarakter, gezien de diversiteit van ZKN-leden overwegen om binnen de CAO meerdere smaken op te nemen. Sommige onderdelen lijken nauwelijks van toepassing op onze praktijk (bijvoorbeeld overwerk en ORT), maar is vervolgens wel de maat waaraan allerlei zaken geregeld en ingericht moeten worden.
De grens voor de ouderenregeling bij 25 contracturen per week is vreemd gekozen. Ik en vele van mijn collega's werken 24uur per week wat neerkomt op drie volle dagen. Jammer, want dan is het een wassen neus. Graag hiervoor aandacht de volgende keer in de onderhandelingen.
De inflatie is momenteel veel hoger dan de bedongen loonsverhoging. Ik had liever de cao voor een jaar vastgesteld om volgend jaar deze ontwikkeling te kunnen evalueren. Mocht de inflatie in dezelfde trent doorzetten dan dekt het huidige voorstel tegen die tijd het koopkracht verlies bij lange na niet.
De oudedagsvoorziening, waar jullie nu al n geweldige stap ik hebben kunnen maken, nog verder uitbreiden.
De procentuele opslag, daar ook in meegenomen de inflatie en de pensioenpremies! Probeer het weinige personeel wat er in de zorg werkt te behouden! En het liefst, nodig ook het salaris uit om personeel naar de zorg te trekken! En dan bedoel ik niet de managers, maar de handjes aan bed waar er veel te weinig van zijn!
Door blijven pakken op salaris verhoging.
Duidelijke afspraken afgezegde/verkorte diensten
Een 36 urige werkweek voor zelfstandige klinieken i.p.v. 40 urige werkweek
Een arbeidsvoorwaardenregeling voor medisch specialisten, zoals de AMS
Een RVU regeling, zoals bij verschillende CAO's is afgesproken lijkt me gunstig voor werknemers. Het is dan goed mogelijk om 3 jaar eerder te stoppen met werken.
een salaris verhoging marktconform en inflatie. ik ben verder best tevreden met de huidige cao regelingen.
fietsenplan
Financieel ruimte om in te zetten gericht op gezondheid, zoals bedrijfsfitness en of fietsplan.
Flexibiliteit; reiskosten vergoeding verhogen om flexibel werken mogelijk te maken.
geboorteverlof Overuren Uitbetaling bereikbare dienst
Geboorteverlof Thuiswerkregeling
Geen limiet op kilometervergoeding. (nu wordt er max 50km vergoed)

geen nachtdienst verplichting voor zorgmedewerkers vanaf 50 jaar
Gelijk stelling met cao ziekenhuizen bv vakantiegeld gelijk op 8,33% ipv 8%
Generatie beleid
Goed salaris, zeker marktconform
Heel simpel Salaris en ik vind het heel onterecht dat mensen die fulltime werken maar zo weinig uren krijgen voor een artsen bezoek. Als je partime werkt heb je een vrije dag die je zelf kunt indelen als je fulltime werkt dan ben je overgeleverd aan de gratie van je leidinggevende. Als je in de zorg werkt dan is het dat je graag zorgzaam bent voor een ander (je cijfert jezelf weg) maar de werkgever gaat niet zorgzaam met ons om. Die plukt er juist de vruchten van. Ik vind echt dat ze socialer en royaler over de brug moeten komen.
Het behouden van overuren en niet uitbetalen. Mag wel een termijn en aantal aan gesteld worden.
Het kunnen kopen van extra vakantiedagen, bijvoorbeeld door het inzetten van de eindejaaruitkering
Het salaris is een belangrijk onderdeel om mensen in de zorg te stimuleren om te blijven en tevens voor mensen buiten de zorg om het aantrekkelijk te maken.
Hogere reiskosten, meer verlof-/vakantie dagen, hoger salaris
Ik vind de reisvergoeding te laag. Deze mag ook meegroeien met de inflatie. Ook wordt onze pensioenpremie verhoogd zonder dat daar iets tegenover staat. Daar mag in de CAO ook wel iets over gezegd worden
Ik vind de thuiswerkvergoeding erg belangrijk. Ik heb een administratieve baan en moet van mijn werkgever verplicht een groot deel thuiswerken maar heb hier het afgelopen jaar geen vergoeding voor gehad. Voor de toekomst wil ik dat dit duidelijk benoemd blijft.
Ik zou graag gezien hebben dat de 80 90 100 regeling bij 20 of 24 uur toegepast zou worden. Nu gaat het zijn doel voorbij, omdat de meerderheid in de zorg parttime werkt en een contract hebben van 20 tot 24 uur.
Ik zou graag meer betaalde uren krijgen voor standby diensten, je staat 8 uur stand by en krijgt 1.25 uur uitbetaald als je niet hoeft te komen. Je zit de gehele dag of avond op je telefoon te focussen of je bericht krijgt dat je moet komen.
Ik zou hééél graag de mogelijkheid hebben om bv. 36 uur te werken en 34 uit te laten betalen, zodat je daarmee 2 "vakantieuren" per week kan sparen. Elders heet dit "compensatieverlof". Momenteel verplicht de werkgever me nu eerst mijn plb uren op te maken, maar die wil ik sparen voor een ander doel (sabbatical).
Ingeplande roosteruren. Overuren
Kilometervergoeding is qua bedrag niet meer realistisch
Lager werkdruk, niet steeds meer patiënten binnen dezelfde tijd.
langer verlof bij het overlijden van familie
Loon verhoging
Loonstijging boven de 3,25% voor beide jaren en de 80/90/100 regel.
loonsverhoging
Loonsverhoging
loonsverhoging en het ouderenbeleid
Loonsverhoging En niet bereikbaar hoeven zijn buiten werk tijd, ook niet om ELKE dag te moeten bellen tijdens het ziek zijn. Gewoon ziek tot beter gemeld
Loonsverhoging Flexibel inzetten van werkuren/ vrije uren, evenals flexibele werktijden
Loonsverhoging, gelijk of hoger dan inflatie Goede werksfeer/ werkruimte
Loonsverhoging. Verplichte vrije dagen
Loonsverhoging. Vrij besteedbare uren/vakantie en PBL uren. Schenkingen vanuit de werkgever maakt het geheel simpeler dan blijft er meer geld over voor salarisindexering voor iedereen i.p.v. voordeeltjes die naar een bepaalde groep werknemers gaan en andere hiervan niet kunnen profiteren.

Maximale leeftijd men mag blijven werken na pensioenering. Verhogen van 70 tot 72 of hoger?
Medewerkens motiveren klimaatvriendelijk te werken en dit ook te faciliteren
Meer loonsverhoging
Meer loonsverhoging en wel uitkeren van bonussen.
meer vakantie dagen en als er brugdagen worden gepland dat dit niet van de huidige vakantie dagen af gaat
meer vakantiedagen
Meer vakantieuren dan 144 bij een 36 urig contract. Secundaire arbeidsvoorwaarden verbeteren. Denk aan fiets of computerregelingen met bruto/ nettoregelingen met betrokkenheid tot je werk.
Meer verlof uren
meer vrijheid om los van de CAO afspraken te maken met mijn werkgever; de mogelijkheid om met instemming van de werknemersvertegenwoordiging af te wijken van cao regels en dus arbeidsvoorwaarden beter af te stemmen op de eigen organisatie.
Meer-uren die gewerkt worden. Dat je kan kiezen dat je ze opneemt of uit laat betalen
Minder administratietijd en minder volgens protocol werken. Aansluiten bij wat de cliënt nodig heeft.
Minder hoge druk op afdeling, betere omstandigheden op afd zelf. Financiële waardering.
Nogmaals salarisverhoging
Onregelmatigheistoelage in het weekend
ouderenbeleid
ouderenbeleid, pensioenbeleid, salaris compensatie gezien inflatie
Ouderenregeling voor medewerkers met 24 uren contract
Ouderschapsverlof betaald. Gezondheidsbevorderende maatregelen
Ouderschapsverlof tegen betaling.
OV reiskosten vergoeding. Nu krijgen ook de OV reizende collega's max 50km auto vergoed. Zou dit niet anders kunnen? Tevens is de 0.19ct/km wel heel ouderwets. Daar rijdt geen enkele normale auto voor.
pensioen reiskostenvergoeding compensatie overuren vakantie scholing
Pensioen Spaar systeem NAP netto aanvullend pensioen. Loonsverhoging meegroeïend met inflatie. Meer compensatie KM vergoeding stijgende benzineprijzen.
Pensioenleeftijd naar beneden ivm werkzwaarte. Het verpleegkundige beroep is een zwaar beroep.
Plannen volgens contracturen Ouderenregeling
Recht op lunch- en koffiepauzes.
Recht op vaste dagen
Regeling/vergoeding voor de werknemers welke nooit ziek zijn
Regelingen voor oudere werknemers met kleinere contracten
Reiskostenvergoeding ook boven 50km. Geen parkeergeld betalen op locatie Grotere stappen mogelijk in treden binnen je schaal ook buiten de gezette momenten om -> motivatie van inzet van medewerkers
Rooster technische zaken
salaris
Salaris
Salaris Meer vakantie uren
Salaris moet beter, Beloning voor harde werk tijdens Corona omdat er zorg is opgevangen van ziekenhuizen Waarom geen bonus?
salaris verhoging keuze om thuis te werken als dat kan meer vakantie dagen
Salaris, erkenning, secundaire arbeidsvoorwaarden
Salarisverhoging en pensioenregelingen verhoging reiskostenvergoeding

Salarisverhoging Geboorteverlof
Salarisverhoging minimaal gelijk aan inflatiecijfer.
salarisverhoging omdat ik in de top van mijn schaal zit en anders geen salarisverruiming kan verwachten dus jaarlijkse opslag is mooi
salarisverhoging/bonussen
secundaire arbeidsvoorwaarden; flexibele tijden om privé werk balans zo goed mogelijk te houden optie tot het kopen of hebben van meerdere vakantiedagen
seniorenbeleid
sporten binnen werktijd mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen
Standaard elk jaar minimaal met de inflatie meestijgen.
Thuiswerkvergoeding salarissen mee laten gaan met inflaties Verlofregelingen
Vanaf 50 jaar geen nachtdienst meer werken!
Veilige werkomgeving
vergoeding rondom verschoven dienst en meerwerk/overwerk; (betaald) zorgverlof, minimale rusttijd tussen twee diensten.
vergoeding telefoonkosten, indien deze voor het werk wordt gebruikt. Indien er thuis gewerkt wordt, dan ook vergoeding of lenen van een PC
Vergoeding van parkeerkosten naast het kantoor.
Verhoging ort. Vergoeding dienstwissel binnen 24 uur.
Vitaliteitsregeling 80-90-100 Deze moet zeker ook gaan gelden voor mensen die 24 uur /week werken
Vitaliteitsbeleid ouderen uitbreiden.
Vitaliteitsregeling voor arbeidsovereenkomst minder dan 25 uur per week. Ik werk al een tijd 24 uur per week, ik word volgende maand 64 dus nog 3 jaar te gaan. Afbouwen zou prettig zijn.
Volledigere reiskostenvergoeding. 0.19 ct dekt bij lange na niet de kosten. 100 km is helaas ook niet genoeg.
Voor pensioen; op 60j 1 dag in de week minder werken met het behouden van de salaris en de opbouw van de pensioen, op 62j mogelijkheid om met vervroegde pensioen te gaan(zeker na 30 jaar in de zorg hebben gewerkt). Salaris verhoging met 5% per jaar, ook vanwege inflatie nu
Vrije besteding van PLB uren. Betere voorwaarden om naar een vervroegd pensioen toe te werken.
Werkdruk, een marktconform loon.
woon-werkverkeer vergoeding staat al jaren op 0.19 ct. Hier mag wel eens naar gekeken worden want is natuurlijk niet meer in verhouding tot werkelijke kosten.
zie mijn vorige opmerking {Met de vitaliteitsregeling kunnen medewerkers met een dienstverband van gemiddeld 25 uur per week of meer vanaf 36 maanden voor hun AOW-gerechtigde leeftijd 80% van hun dienstverband gaan werken (20% korter). >>>> ik en vele andere collega's hebben een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week en zouden hiermee niet in aanmerking komen voor de regeling. Als werkgever instemt met een 25-urige werkweek waardoor we wel in aanmerking komen dan zal ik wel positief stemmen.}
Zie voorgaande reactie {Om te beginnen is er voor de medewerkers tweemaal een zorgbonus uitgekeerd in de ziekenhuizen, terwijl wij bij bergman Clinics (en andere ZBC's) in die periode dezelfde risicovolle werkzaamheden hebben uitgevoerd. Dit geeft aan dat de ZKN zijn medewerkers niet steunt en geen waardering toont. Dan de loonsverhoging CAO ziekenhuizen 2021: Jan. 3% aug. 3,5 % CAO ZKN 2021 eenmalig 2% Om de voorgaande jaren maar niet te benoemen (plus zorgbonus) Nu wordt er een loonsverhoging geopperd van 2-3,5%, terwijl de COA ziekenhuizen nog in afwachting zijn. Gezien de voorgaande jaren, lijkt het mij heel logisch dat deze ziekenhuis CAO wordt gevolgd + die 3% die wij oa ook misgelopen hebben. Ook is er geen sprake van stakingen vooraf. U begrijpt dat ik met deze CAO zeker niet in wil stemmen.}
zie vorige opmerking. Minimaal 1 week extra vakantie. Bij 1fte zou ik pleiten voor 5 weken vakantie. Bescherming van werkdruk. Dat ga je echt niet oplossen met betere roosters. Dat is zo ongeveer hetzelfde

als: los het zelf maar op. {Ik citeer uit een recent artikel van het NRC: „De inflatie is ruim 5 procent. „Als lonen met 2 à 3 procent stijgen, betekent dit een reële koopkrachtdaling voor werkenden van zeker 2 procent alleen dit jaar.” 2,75% per jaar bij een inflatie van 5% vind ik niet acceptabel. Daarnaast zou er meer aandacht moeten zijn voor bescherming van personeel m.b.t. de werkdruk. Die ligt namelijk net zo hoog als bij ziekenhuizen. Ik zou pleiten voor meer vakantiedagen. 4 weken in 1 jaar is het minimum en dat zou niet moeten in een sector waarbij het personeel onder druk ligt. Zo valt er alleen maar meer personeel uit en het probleem wordt groter.}

Zie vorige scherm. Overige bedongen voorwaarden zijn in orde, alhoewel het fair lijkt om de voorwaarden (bijvoorbeeld mbt pensioenregeling) gelijk te trekken aan die in de CAO Ziekenhuizen. {Afgewezen obv loonsverhoging: De CAO Ziekenhuizen heeft in de periode van begin 2018 tm eind 2021 in totaal 13,5% loonsverhoging gekregen, terwijl in de CAO ZKN sprake was van 10,5% loonsverhoging. Daarbij bedenkend dat in de komende CAO Ziekenhuizen waarschijnlijk een loonsverhoging wordt vastgelegd 2-3,5%, lijkt een loonsverhoging van 5% begin 2022 en 2,75% begin 2023 (of desnoods tweemaal 4%) passender voor de CAO ZKN. Het eerlijkste zou zijn om de CAO Ziekenhuizen af te wachten en een loonsverhoging Zoals gezegd gaan aan de afsluiting van de CAO Ziekenhuizen vaak stakingen vooraf, dit gebeurt niet voor de CAO ZKN. Voor medewerkers in de ziekenhuizen is tweemaal een zorgbonus uitgekeerd, terwijl medewerkers in een aantal ZBC's in die periode dezelfde risicovolle werkzaamheden hebben uitgevoerd. ZKN heeft zich niet ingezet voor het verstrekken van de zorgbonus aan deze medewerkers en niemand lijkt te strijden voor het rechte trekken van het verschil in loonsverhoging over de afgelopen}

Zorgverlof

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.