



CAO
Zelfstandige Klinieken

Enquête
Onderhandelaarsakkoord

Resultaten

Utrecht, mei 2015

D. Berends, MSc



labyrinth onderzoek & advies

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Alternatief Voor Vakbond



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

© Copyright 2015, 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
1.5 RESPONS	5
2. RESULTATEN	6
2.1 ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO ZELFSTANDIGE KLINIEKEN	6
2.2 REDENEN VOOR NEGATIEVE BEOORDELINGEN.....	6
2.3 SUGGESTIES VOLGENDE CAO.....	7
BIJLAGE: TEKST WEBPAGINA EN ENQUÊTE.....	10

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

In de afgelopen periode zijn cao-onderhandelingen gevoerd binnen de branche zelfstandige klinieken. Daaruit is op 16 maart een onderhandelaarsakkoord gekomen dat op 26 maart is ondertekend door de onderhandelingsdelegaties. Alternatief Voor Vakbond (AVV) heeft namens de werknemers opnieuw de onderhandelingen gevoerd, in nauwe samenwerking met het door AVV opgerichte platform van ondernemingsraden in de branche zelfstandige klinieken.

Dit jaar is ingezet op individuele opleidingsbudgetten, een betere combinatie werk/privé en een looneis. Werkgevers wilden de 13^e maand resultaatafhankelijk maken, de wachtgeldregeling afschaffen en de standaard arbeidsduur vaststellen op 40 uur in plaats van 36 uur.

Normaliter wordt een nieuwe CAO, voordat deze definitief wordt, alleen voorgelegd aan de leden van de vakbond(en) die hem sluit(en). Echter, steeds minder werknemers zijn lid van een vakbond. Het AVV heeft er daarom voor gekozen om de mening over deze nieuwe CAO ook onder werknemers te peilen die geen vakbondslid zijn.

1.2 Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende gevraagd een onderzoek te doen onder medewerkers van zelfstandige klinieken waarin de volgende onderwerpen uit het onderhandelaarsakkoord centraal staan:

- ⊙ Looptijd en loonstijging;
- ⊙ 13^e maand wordt niet resultaatafhankelijk;
- ⊙ Invoering HR-cyclus en beoordelingssysteem;
- ⊙ Individueel opleidingsbudget (duurzame inzetbaarheid. DI-budget);
- ⊙ Wachtgeldregeling wordt aanvulling op WW bij ontslag;
- ⊙ Voltijd dienstverband van 36 uur naar 40 uur;
- ⊙ Balans werk & privé;
- ⊙ Vakantiegeld wordt gebaseerd op afgelopen 12 maanden.

1.3 Doelgroep

Om de mening van werknemers over bovenstaande onderwerpen te achterhalen heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd. AVV heeft de link naar deze online vragenlijst vervolgens via mails verspreid onder werknemers in de branche zelfstandige klinieken.

1.4 Methode

Op een webpagina¹ van Labyrinth konden respondenten een samenvatting van de afspraken uit het onderhandelaarsakkoord lezen. De respondenten konden, per onderwerp, een korte uitleg over de huidige en nieuwe situatie lezen. Vervolgens is de respondenten gevraagd of zij het onderhandelaarsakkoord als positief, neutraal of negatief beoordelen. Wanneer men 'negatief' antwoordde werd vervolgens doorggevraagd wat de doorslag gaf bij de negatieve beoordeling. Ook is gevraagd suggesties te leveren voor een volgende CAO.

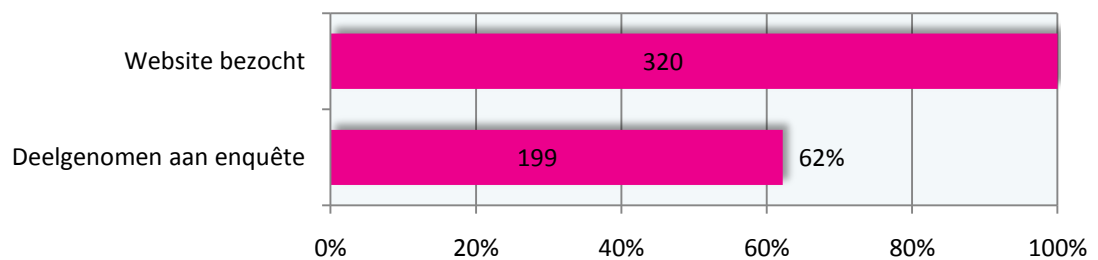
¹ <https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/index.php/693559/lang-nl>

Respondenten die behoefte hadden aan meer informatie konden via de webpagina het complete onderhandelaarsakkoord downloaden². Daarnaast was er een verwijzing opgenomen naar een webpagina waar een lijst met ‘meest gestelde vragen’ (FAQ) kon worden gedownload³.

1.5 Respons

Het is Labyrinth niet bekend onder hoeveel personen de vragenlijst is uitgezet. Wel blijkt dat 320 personen de pagina hebben bezocht. Van hen hebben vervolgens 199 respondenten (62%) aangegeven hoe zij oordelen over het onderhandelaarsakkoord (figuur 1).

Figuur 1: Responsoverzicht (absoluut en relatief) (n=320)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2013

² http://www.avv.nu/download.php?file_name=getekend_onderhandelaarsakkoord_maart_2015_cao_zkn.pdf

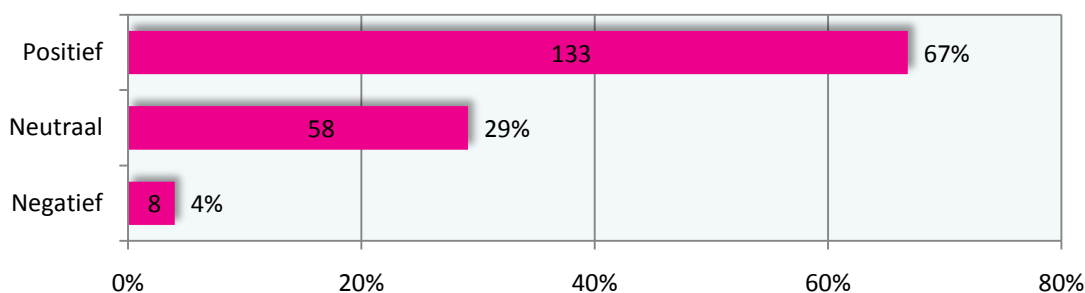
³ http://www.avv.nu/download.php?file_name=faq_cao_zkn_2015-2016.pdf

2. Resultaten

2.1 Onderhandelaarsakkoord CAO zelfstandige klinieken

Van de 199 respondenten die een oordeel hebben gegeven, is een ruime meerderheid (67%) positief. Slechts 8 respondenten (4%) beoordeelt de afspraken uit het onderhandelaarsakkoord als negatief en 58 (29%) staat neutraal tegenover de afspraken.

Figuur 1: Hoe staat u tegenover deze set van afspraken?? (n= 199)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2013

2.2 Redenen voor negatieve beoordelingen

Slechts 8 respondenten beoordeelden het onderhandelaarsakkoord als negatief (figuur 2). Aan hen is vervolgens gevraagd wat de doorslag gaf voor het geven van een negatieve beoordeling. Vijf respondenten hebben deze vraag beantwoord, één respondent deed dat zeer uitgebreid.

Tabel 2: Redenen voor negatieve beoordeling per respondent

	Redenen
Respondent 1	Punt 1: loonstijging te beperkt. Wanneer een medewerker in de hoogste trede zit en de indexering boven de 1,25% zit dan gaat de medewerker met zijn/haar bestedingsvermogen er op achteruit. Punt 2: 13 ^e maand niet afhankelijk maken van resultaten. De resultaten staan onder druk in de zorg dus het is aannemelijk dat de eindejaarsuitkering minder gaat worden. Punt 3: Op de norm is standaard 1 trede, boven de norm kan de werkgever iets extra's doen maar wat is dat dan. Als je boven de norm presteert moet dit substantieel beloont worden anders ga je toch gewoon op de norm zitten. Punt 6: meer pensioenafdracht en meer pensioenaanspraak. Volgens mij kun je de 'meer pensioenaanspraak' niet garanderen. Dat doen pensioenfondsen/verzekeraars ook niet. Dit is namelijk afhankelijk van de geldende rekenregels en opgebouwde rendementen. Punt 7: balans privé en werk hoeft niet geregeld te worden in de CAO dit betreft goed werkgeverschap en zou m.i. dan ook altijd bespreekbaar moeten zijn.
Respondent 2	Punt 7: Huidige wetgeving voorziet al voldoende in verlofmogelijkheden.
Respondent 3	Meer pensioenpremie bij meer dan 36 uur per week werken.
Respondent 4	Geen indexatie in 2015 en in 2016 is indexatie bijna nihil!
Respondent 5	Minder gunstige voorwaarden.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2013

2.3 Suggesties volgende CAO

Alle 199 respondenten kregen het verzoek suggesties aan te dragen voor een nieuwe CAO, 37 respondenten hebben daar gehoor aan gegeven. Opvallend is dat veel mensen deze gelegenheid ook aangrijpen om commentaar te leveren op de huidige afspraken of zelfs situaties in de organisatie waar zij werkzaam zijn. De opmerkingen en suggesties worden hieronder per thema weergegeven. Sommige respondenten hebben op meerdere thema's input gegeven.

Salaris

- ZBC's zijn eigenlijk ondernemingen en geen ziekenhuizen dus een passend salarissysteem zoals dit ook in het reguliere bedrijfsleven plaats heeft vind ik meer passend voor ZBC's.
- ZKN cao moet m.i. meer gerelateerd worden aan het ZKH cao. Ziekenhuizen hebben over het algemeen veel betere secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Kijken naar de waardering van de huidtherapeuten. Momenteel zit de huidtherapeute in schaal 45. Dit zou naar mijn idee schaal 50 moeten zijn.
- Iets meer loonsverhoging 1,5% bruto in 1,5 jaar zet niet echt zoden aan de dijk te vergelijken met alles wat jaarlijks verhoogd wordt.
- Het zou fijn zijn als de huidtherapie meer gewaardeerd zou worden in salaris. Schaal 50 of 55 is passend bij het HBO opleidingsniveau.
- Graag inzetten op een loonsverhoging die meer overeenkomt met de prijsstijgingen.
- Indexatie conform economische situatie.
- De inschaling van de huidtherapie is vrij laag.
- Huidtherapeuten moeten net als andere HBO-ers op functieschaal 50 worden ingeschaald. Met name door de hoge verantwoordelijkheid die er is.

13^e maand

- Eindejaarsuitkering aan het einde van het jaar uitkeren en niet maandelijks in het salaris.
- 13e maand inderdaad gegarandeerd laten voor iedereen.
- 13de maand niet resultaatgebonden maken!
- 13de maand moet intact blijven.
- Ik zou graag willen weten waarom wij als [naam kliniek] geen echte dertiende maand hebben. Deze is op een ingewikkelde manier 'verrekend' tijdens de overgang naar zkn en heeft voor niemand 8% verhoging van het maandsalaris opgeleverd!

Vergoedingen

- Goede reiskostenregeling i.v.m. werken op meerdere locaties.
- De huidige reiskosten vergoeding is minimaal. Zeker bij inzet op andere locaties, zou overwogen kunnen de reistijd te vergoeden of een hogere reiskosten te geven.
- Opleidingsbudget meenemen dat vast in de CAO wordt opgenomen.

Werktijden

- Evt. betere regeling/vergoeding voor poli assistentes/kantoorpersoneel etc. die na 17.30 uur nog werken, of een avondpoli hebben en vaak alle voorlichtingsavonden (1x per maand) moeten bijwonen. Je krijgt er overuren voor, maar mag niet worden uitbetaald, maar tijd om je uren op te nemen is er meestal niet.
- De tijdsduur van de middag pauze. Bij ons is dat 30 min op een werkdag van 9 uur. Graag zou ik dat verhoogd zien naar minimaal 45 min.
- Bespreken van thuiswerk om reiskosten te besparen.
- Verplichte mogelijkheid voor thuiswerken % naar rato arbeidsuren voor niet patiëntgebonden functies.
- Ik begrijp alleen die 40 uur werkweek niet, CAO ziekenhuizen hanteren ook 36 uur als 100%.

Beoordeling

- Punt 3: wie beoordeelt of jij niet goed functioneert. Zijn dat meerdere personen of een persoon?

- Schrappen van de periodieke loonsverhoging te koppelen aan het functioneren. Het is alom bewezen dat financiën een korte prikkel heeft op de motivatie van mensen. Dit geldt zowel negatief als positief. Beter is om te kijken naar taken die men wel of niet mag uitvoeren. Hoe hoger de taakvolwassenheid, hoe meer taken men kan hebben. Mensen aanspreken op hun taakvolwassenheid heeft een beter resultaat op de motivatie.
- Mijn teamleider heeft geen goed idee van wat er werkelijk op de werkvloer gebeurt waardoor ik het lastig vind dat hij mij gaat beoordelen. Misschien is het een idee om de 360 graden beoordeling toe te voegen bij de jaargesprekken.
- Mijn inziens is punt 3 erg discutabel, dit kan een zeer heikel punt gaan worden, kan zeer subjectief zijn! Dus ook de mogelijkheid van een persoonlijke toeslag zijn bespreekbaar bovenop je salarisschaal? ook al zit je aan de top?
- Prestatie beloningsgerichte periodieken ben ik helemaal mee eens. Ik vind dat mensen die boven de norm zitten extra gewaardeerd moeten worden.

Ontslagregeling

- Verder zie ik dat de ontslag regeling erg afwijkt, hierover ben ik ontevreden.

Pensioen

- Zorg voor keuzevrijheid met pensioen. Als ik zelf pensioen wil opbouwen moet dit mogelijk zijn!
- Medewerkers die veel uren draaien juist belonen i.p.v. meer laten betalen.
- Geen verplichte pensioen deelname.
- Ben het er niet mee eens dat de pensioen premie hoger wordt als je een 36 uur contract hebt. De overige regelingen sta ik positief tegen over.

Vakantie/vrije dagen

- Ouderschapsverlof regeling beter bij de werkgever introduceren.
- Ouderen dagen.
- Leeftijd beleid zou ik een goed idee vinden.

Geldigheid cao

- Dat al het personeel dat bij een zkn bedrijf werkt onder het CAO gaat vallen. Ook de divisies die minder dan 50% verzekerde zorg bieden.
- Bij [naam kliniek] zie ik liever dat alle medewerkers onder deze CAO gaan vallen, ongeacht het percentage verzekerde zorg.
- Behandelcentra met zowel verzekerde zorg als onverzekerde zorg hebben verschillende arbeidsvoorwaarden binnen het bedrijf. Dit leidt tot ongelijkheid tussen collega's. Ik vind het belangrijk dat in die gevallen de cao voor het gehele bedrijf geldt.

Anders

- Vaste baan (zekerheid) loonsverhoging.

Onduidelijkheden huidige cao

- Vraag: wat betekent bij punt 7: een kortdurend regelverlof? Dus dat de volgende keer toelichten (ik kan ook Googlen hoor).
- Wat is er gereld voor werknemers vanaf 55 jaar?
- Graag punt 7 uitgebreider uitleggen.
- Is het mogelijk meer duidelijkheid te scheppen over opleidingen, budget, wel of niet vergoeding voor tijd bv wanneer de werkgever iets verplicht stelt?

Algemene opmerkingen

- Waarom ieder jaar nieuwe afspraken m.b.t. cao? Dit geeft erg veel onrust op de afdeling. Dit is volgens mij niet echt nodig.
- Compliment dat 13e maand blijft. Uitstellen van periodieke verhoging bij "ondermaats presteren" is voor de werknemers een achteruitgang, ik vind dat geen rare keuze, alhoewel deze beoordeling vaak subjectief is.

- OR moet beter kijken naar de werkdruk bij individuele gevallen en daar betere afspraken over maken binnen de organisatie.
- Alle 'addertjes onder het gras' proberen goed te inventariseren.

Bijlage: tekst webpagina en enquête

Meningspeiling onderhandelaarsakkoord cao ZKN

Voor medewerkers die onder deze cao vallen, open tot maandag 4 mei, 12:00 uur.

In de afgelopen periode zijn cao-onderhandelingen gevoerd binnen de branche zelfstandige klinieken. Daaruit is op 16 maart een onderhandelaarsakkoord gekomen dat op 26 maart is ondertekend door de onderhandelingsdelegaties. Alternatief Voor Vakbond (AVV) heeft namens de werknemers opnieuw de onderhandelingen gevoerd, in nauwe samenwerking met het door AVV opgerichte platform van ondernemingsraden in de branche. Vorig jaar hebben we ingezet op betere toeslagen voor medewerkers (reiskosten, ORT en bijzondere diensten) en de inzet binnengehaald.

Dit jaar hebben we ingezet op individuele opleidingsbudgetten, een betere combinatie werk/privé en een looneis. Werkgevers wilden de 13e maand resultaatafhankelijk maken, de wachtgeldregeling afschaffen en de standaard arbeidsduur vaststellen op 40 uur in plaats van 36 uur.

Op de volgende pagina kun je lezen wat de afspraken zijn geworden. Wij, AVV en het platform van ondernemingsraden, zijn positief over deze set van afspraken en we zijn benieuwd wat jij ervan vindt. Aan het einde van dit document wordt gevraagd naar je mening. Dit kost ongeveer vijf minuten tijd. Je antwoord is anoniem. Mocht je het hele onderhandelaarsakkoord willen lezen, dat kan [hier](#).

Alvast hartelijk dank voor het invullen!

De belangrijkste punten uit het onderhandelaarsakkoord:

1. Looptijd en loonstijging

De nieuwe cao loopt van 1 april 2015 tot en met 31 december 2016. Op 1 januari 2016 worden de lonen verhoogd met 1% en op 1 juli 2016 worden de lonen verhoogd met 0,5%.

2. 13e maand wordt niet resultaatafhankelijk

Werkgevers willen de 13e maand (deels) afhankelijk maken van resultaten in je werk. Dit willen wij niet en daar zijn we dus niet mee akkoord gegaan. De werkgevers willen hier wel graag een studie-onderwerp van maken voor de toekomst. We zullen luisteren naar hun argumenten, maar wij weten dat de 13e maand heel belangrijk is voor medewerkers in de klinieken en dit is dus iets waar wij aan vast willen blijven houden.

3. Invoering HR-cyclus en beoordelingssysteem

De jaargesprekken gaan verplicht worden in de cao (HR-cyclus). Iedereen krijgt een jaargesprek waarin het afgelopen jaar wordt geëvalueerd en afspraken worden gemaakt voor het komende jaar. Er komt een checklist in de cao die werkgevers hiervoor gaan gebruiken. Functioneer je 'normaal' (op de norm), dan krijg je gewoon je periodiek. Functioneer je boven de norm, dan kan je werkgever iets extra's doen. Functioneer je onder de norm, dan kan je werkgever je periodieke verhoging in 1e instantie zes maanden uitstellen. Medewerkers die de kantjes er van af te lopen, kunnen dus wat gaan merken van deze afspraak. Voor de anderen zal deze afspraak met name betekenen dat er door de jaargesprekken meer oog komt voor je functioneren en ontwikkeling, waarbij ook de balans werk/privé met je wordt besproken.

4. Individueel opleidingsbudget (duurzame inzetbaarheid, DI-budget)

In de nieuwe cao komt een individueel opleidingsbudget voor toekomstgerichte opleidingen. In ruil voor een aantal PLB-uren moet je werkgever aan jou een opleidingsbudget aanbieden.

- 4 PLB uren per jaar geeft recht op 500 euro budget
- 8 PLB uren per jaar geeft recht op 1000 euro budget
- 16 PLB uren per jaar geeft recht op 1500 euro budget
- 24 PLB uren per jaar geeft recht op 2000 euro budget.

In overleg kun je het budget twee jaar vooruit krijgen of twee jaar opsparen. Het niet gebruikte (deel van het) budget vervalt aan het einde van het afgesproken jaar, tenzij anders afgesproken. Dit betekent voor jou dat je veel meer invloed krijgt op de mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen. Een werkgever kan niet meer zeggen dat het 'opleidingspotje leeg is'.

5. Wachtgeldregeling wordt aanvulling op je WW als je wordt ontslagen

In ruil voor de opleidingsregeling wordt de wachtgeldregeling afgebouwd en omgezet in een aanvullingsregeling op de WW na ontslag om bedrijfseconomische redenen. In de nieuwe cao zal je WW uitkering nog maar maximaal zes maanden worden aangevuld tot einddatum WW: de eerste twee maanden tot 100% van je laatstverdiende loon, daarna twee maanden tot 90% en de laatste twee maanden tot 80%. Medewerkers die nu al te maken krijgen met de wachtgeldregeling behouden hun rechten. Dit betekent voor jou dat als je wordt ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen, je maximaal zes maanden wat extra ondersteuning krijgt vanuit de cao. Als je recht hebt op de wettelijke transitievergoeding (de nieuwe ontslagvergoeding die per 1 juli ingaat), dan krijg je die natuurlijk ook nog.

6. Voltijd dienstverband van 36 naar 40 uur

De standaard voltijd werkweek wordt gesteld op 40 uur. Nu varieert die tussen 36 en 40 uur. De wijziging heeft geen negatieve invloed op je beloning, het is vooral een reken technisch punt. Werk je nu 36 uur, dan blijf je dat doen en verandert er niets aan je salaris. De rechten die je hebt op basis van je arbeidsovereenkomst en je cao blijven gelijk. Medewerkers zullen er dus weinig tot niets van merken. Als extra waarborg nemen we in de cao op dat niemand hier nadeel van mag ondervinden. Voor medewerkers die meer dan 36 uur werken zal het (enige) gevolg zijn dat je iets meer pensioenpremie gaat betalen. Maar daar staat een wat hogere pensioenaanspraak tegenover.

7. Balans werk-privé

We hebben een kortdurend regelverlof bedongen, dat bedoeld is om de balans tussen werk en privé te verbeteren. De werkdruk is tenslotte hoog, en de combinatie met zorg voor kinderen of mantelzorg is vaak niet eenvoudig.

8. Vakantiegeld wordt gebaseerd op afgelopen twaalf maanden

Je vakantiegeld wordt straks niet meer gebaseerd op je salaris op 31 mei, maar wordt berekend over de feitelijk genoten maandsalarissen over de periode juni-mei. Mensen die net een salarisverhoging kregen voorafgaand aan 31 mei hadden een voordeeltje bij de oude regeling. Voor de berekening van hun vakantiegeld werd net gedaan alsof ze twaalf maanden al dat hogere salaris hadden. Dat is nu voor iedereen gelijk getrokken. Er wordt gekeken naar je feitelijke salaris.

Vragen?

We kunnen ons voorstellen dat deze informatie vragen bij je oproept. Klik hier voor [FAQ](#). Heb je nog andere vragen, dan kun je deze stellen via [info\[at\]javv.nu](mailto:info[at]javv.nu).

Stem mee en geef aan hoe je denkt over deze afspraken!

Hoe sta je tegenover deze set van afspraken?

- Positief
- Neutraal
- Negatief

Indien negatief, geef dan hier aan wat voor jou de doorslag geeft:

[open antwoord]

Laat ons weten welke suggesties je hebt voor de volgende cao:

[open antwoord]

Alternatief Voor Vakbond (AVV) en het platform van ondernemingsraden bedanken je voor het stemmen!

Als je dit een mooi resultaat vindt en als je AVV wilt steunen, kun je hier lid worden:
<http://www.avv.nu/lid-worden.htm>