



de Fysiotherapeut

Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie

Arbeidsvoorwaarden in perspectief

Arbeidsvoorwaardenagenda 2011 van het KNGF



ARBEIDSVOORWAARDEN IN PERSPECTIEF

Arbeidsvoorwaardenagenda 2011 van het KNGF

Inleiding

Deze arbeidsvoorwaardenagenda is de basis voor de arbeidsvoorwaardeninzet voor de intramurale cao's en de Cao Gezondheidscentra. Het KNGF is voor de belangenbehartiging op het gebied van arbeidsvoorwaarden aangesloten bij de FBZ (Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek). Het KNGF heeft twee zetels in het bestuur van de FBZ, waardoor invloed op het beleid van de FBZ is gewaarborgd.

Door de aansluiting bij de FBZ is het KNGF partij bij de onderstaande cao's:

1. Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)
2. Ziekenhuizen
3. Universitair Medische Centra (UMC)
4. Gehandicaptenzorg
5. Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)
6. Gezondheidscentra
7. Jeugdzorg
8. Nederlandse Universiteiten
9. CIZ (Centrum Indicatiestelling Zorg)
10. NSPOH (Netherlands School of Public & Occupational Health)
11. Onderzoeksinstituten
12. Nederlandse organisatie voor internationale samenwerking in het hoger onderwijs en onderzoek (Nuffic)
13. Sanquin

Voor de vrijgevestigde fysiotherapeuten in dienstverband zijn de arbeidsvoorwaarden niet meer bij cao geregeld. De Cao-V (voor de Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk) liep tot en met 31 december 2003 en na jaren van onderhandelen tussen FDV (vereniging van Fysiotherapeuten in Dienstverband in een Vrijgevestigde praktijk) en de FWV (vereniging van Fysiotherapeuten Werkgevers in een Vrijgevestigde praktijk) is het niet gelukt een nieuwe cao tot stand te brengen. Het KNGF betreurt dit in hoge mate. Zowel uit maatschappelijk en sociaal oogpunt als uit economisch oogpunt. Voor de desbetreffende werknemers biedt een cao behalve rechtszekerheid ook duidelijkheid over hun arbeidsvoorwaarden.

De zorg is en blijft in beweging. Efficiency verbeteringen, verschuivingen van intramurale zorg naar eerstelijns zorg en marktwerking zijn ook in 2011 belangrijke onderwerpen. Het (blijven) positioneren van de afdeling fysiotherapie en van fysiotherapie in het

algemeen is noodzakelijk om als fysiotherapie een goede positie te verwerven en behouden. Passende arbeidsvoorwaarden zijn daarbij van belang.

Ontwikkelingen rond de cao

Rond cao's zijn verschillende ontwikkelingen te zien. Wie vallen onder de cao? Wat is het karakter van de cao? Wat wordt centraal in de cao geregeld en wat decentraal?

centrale versus decentrale regelingen

Arbeidsvoorwaarden kunnen zowel op centraal als decentraal niveau worden geregeld. In de cao worden centrale afspraken vastgelegd, maar in vrijwel elke cao zijn decentraal in te vullen arbeidvoorwaarden opgenomen. Werkgeversvertegenwoordigers willen steeds vaker arbeidsvoorwaarden decentraal kunnen regelen. Werknemers en ondernemingsraden geven doorgaans de voorkeur aan cao regelingen.

Het KNGF vindt dat veel arbeidsvoorwaarden (zoals salaris, pensioen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vergoedingen voor overwerk en onregelmatig werk/diensten, arbeidsduur, verlof, kosten die samenhangen met het beroep) in de cao geregeld moeten worden. Over andere arbeidsvoorwaarden kunnen wel decentraal afspraken worden gemaakt, mits er heldere kaders in de cao zijn opgenomen. Ook moeten er vangnetbepalingen worden opgenomen in de cao die gelden als men op lokaal niveau niet tot overeenstemming komt.

Versterking van de medezeggenschap is daarbij van belang. Immers veel ondernemingsraden zijn regelmatig onderbezet en/of hebben onvoldoende deskundigheid en ervaring.

standaard cao versus minimum cao

Het KNGF is van mening dat een standaard cao niet meer van deze tijd is. Standaard wil zeggen dat er niet van mag worden afgeweken door de werkgever, dus ook niet ten positieve. De cao's die nu nog een standaard cao zijn moeten worden omgezet in een minimum cao. Van de bepalingen uit een dergelijke cao mag in positieve zin – maar niet in negatieve zin - door de werkgever worden afgeweken.

algemeen verbindende cao

Bij alle ex-ziekenhuiswezen cao's is de afspraak gemaakt dat voor de cao's een verzoek tot algemeen verbindend verklaren zal

worden ingediend (avv'en) bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als cao bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard zijn deze van toepassing op de gehele bedrijfstak. Dus ook werkgevers die geen lid zijn van de werkgeversorganisatie die de cao heeft afgesloten zijn dan gebonden. Aanleiding voor de wens tot avv'en vormden de bedreigingen van nieuwe toetreders of de concurrentie van ZBC's en andere niet aan de cao gebonden partijen.

Het KNGF vindt het avv'en van cao's van belang ter voorkoming van concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Binnen de gezondheidscentra is de volgende ontwikkeling te zien. Stichtingen worden opgericht met als doel het aanbieden van activiteiten op het gebied van de eerstelijnszorg. Wanneer daarbij huisartsen of andere professionals in dienst worden genomen zouden deze stichtingen gekwalificeerd kunnen worden als gezondheidscentra. De Cao Gezondheidscentra wordt echter niet toegepast. Wanneer de Cao Gezondheidscentra algemeen verbindend zou zijn verklaard, zouden de werknemers bij dit soort stichtingen wel onder de werkingssfeer van deze cao vallen.

outsourcing

Een aantal instellingen heeft de afdeling fysiotherapie uitbesteed/verzelfstandigd of overweegt dit te doen. De activiteiten en de werknemers worden bijvoorbeeld onder gebracht in een stichting of BV, waardoor de werking van de cao wordt ontlopen en besparingen worden gerealiseerd. Voor de werknemers heeft dit tot gevolg dat zij niet meer onder de werkingssfeer van hun cao vallen. Zeker nu er geen cao-V meer is, betekent dit dat een werknemer de rechtszekerheid van een cao mist. Als er sprake is van overgang van onderneming wordt de eerder van toepassing zijnde cao wel geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst, maar feitelijk is dit dan een bevroren pakket arbeidsvoorwaarden. Daar komt nog bij dat bij overgang van onderneming de pensioenregeling die een werknemer heeft niet mee over gaat.

Het KNGF vindt het uitbesteden van een afdeling fysiotherapie met als doel het ontlopen van de cao en daarmee goedkopere arbeidsvoorwaarden, een ongewenste ontwikkeling.

Beroep

Fysiotherapeuten vallen onder de Wet Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG). In deze wet staan regels voor de

kwaliteit van de zorgverlening door de beroepsbeoefenaren. In de Wet BIG is ook geregeld dat diverse beroepsgroepen voor een rechtelijke instantie kunnen worden gedaagd voor straf- en/of tuchtrechtzaken en worden aanvullende regels mogelijk gemaakt ten aanzien van herregistratie.

Het KNGF vindt het daarom van belang dat in de cao's geregeld is dat fysiotherapeuten kunnen terugvallen op een adequate verzekering of voorziening voor rechtsbijstand. Daarnaast dient de werkgever de kosten van (her)registratie en accreditatie in het kader van deze wet te vergoeden.

Voor een goede beroepsuitoefening zijn scholing, lidmaatschappen van beroeps- en wetenschappelijke verenigingen, deelname aan congressen/conferenties en het aanschaffen van literatuur van wezenlijk belang.

Loopbaan en scholing

Adequate vakgerichte scholing, al dan niet in het kader van (her)registratie, is van groot belang voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening en daarmee voor de kwaliteit van de fysiotherapie. Het KNGF vindt dat het bijhouden van kennis niet alleen de verantwoordelijkheid van de fysiotherapeut is. Werkgevers moeten hun werknemers in staat stellen om zich op hun vakgebied fysiotherapie afdoende te scholen en hiervoor jaarlijks een specifiek individueel scholingsbudget beschikbaar te stellen. Per cao kunnen dan afspraken worden gemaakt over de hoogte hiervan.

Een individueel scholingsrecht is ook van belang in verband met de gewenste werkzekerheid. Het is belangrijk dat werkgevers investeren in ontwikkelings- en ontplooiingsmogelijkheden, zodat de inzetbaarheid van werknemers zo optimaal mogelijk is. Op deze wijze wordt een bijdrage geleverd aan enerzijds de kwaliteit van de fysiotherapie en anderzijds de individuele ontwikkeling van de fysiotherapeut.

Het KNGF is van mening dat de contributie van de beroepsvereniging en de kosten van (her)registratie in het Centraal Kwaliteits Register (CKR) en de relevante deelregisters door de werkgever vergoed moeten worden.

Professioneel statuut

Het KNGF wil dat in de verschillende cao's een professioneel statuut tot stand wordt gebracht. Het gaat daarbij om het vastleggen en afbakenen van de professionele verantwoordelijkheid van de fysiotherapeut als professional en als werknemer.

Stages

Het KNGF vindt dat met iedere stagiair een stageovereenkomst moet worden gesloten.

Functiewaardering

De beschrijving van de functie is de basis van de waardering en indeling in een functiegroep van de functie. Aan de functiegroep is vervolgens een salarisgroep gekoppeld. Binnen de zorg is veelal het FWG systeem van toepassing.

In de functiebeschrijving dienen alle relevante zaken en activiteiten die door fysiotherapeuten worden uitgeoefend vastgelegd te zijn conform de kwaliteitseisen die de cao stelt aan een functiebeschrijving.

Belangrijke ontwikkelingen die zich voordoen bij de generalistische beroepsuitoefening, als ook ontwikkelingen met betrekking tot specialismen, moeten hun plaats krijgen in de functiebeschrijvingen.

Het KNGF is bezig met de ontwikkeling van de zogenaamde beroepskolom. Verschillende soorten niveaus van fysiotherapeutisch handelen worden daarbij onderscheiden. Richtinggevend is de ontwikkeling van de fysiotherapeut die universitair afstudeert op masterniveau. Differentiatie van de functie en het delegeren van taken naar andere, mogelijk nieuw te ontstane (assistent) beroepen en (assisterende) functies op MBO-niveau zullen hiervan het gevolg zijn. Relevante niveau- en taakverschillen zullen in termen van functiewaardering hun vertaling moeten krijgen

In toenemende mate wordt het KNGF met de situatie geconfronteerd dat functiebeschrijvingen zo generiek worden opgesteld dat zij niet meer herkenbaar zijn voor de individuele fysiotherapeut. Ook voldoen zij niet aan de eisen die gesteld worden om een functie goed te kunnen waarderen met het FWG systeem. Het KNGF vindt deze ontwikkeling ongewenst en biedt waar mogelijk ondersteuning bij deze processen. Functies moeten dusdanig specifiek worden beschreven dat zij de werkzaamheden van de fysiotherapeut beschrijven. De werkzaamheden mogen niet dusdanig abstract worden beschreven, dat de functiebeschrijving niet meer herkenbaar is als een functiebeschrijving van een fysiotherapeut. Eén beschrijving voor de diverse paramedische functies volstaat daarmee dus niet.

Het KNGF blijft zich ook inzetten voor de erkenning van de verschillende specialistenfuncties. Op de websites van

diverse specialistenverenigingen staan voorbeelden van functiebeschrijvingen van specialisaties. Deze zijn met behulp van het KNGF tot stand gekomen.

Inkomen

Verbetering van de koopkracht is van belang. Per cao dient de inzet te worden bepaald. Daar waar de tarieven/vrije prijzen duidelijk van invloed zijn op de inkomsten van de instelling (zoals bij gezondheidscentra) zal dit in de beloning tot uiting moeten komen.

Het KNGF is voorstander van een extra beloning bij een bijzondere inspanning, bijdrage of resultaat.

Werkgevers zijn vaak voorstander van prestatiebeloning. Het KNGF vindt dat een dergelijk beloningssysteem objectief, consequent, transparant en proportioneel moet zijn en gebaseerd op inkomenszekerheid. Het is daarbij van belang dat er eenduidige en objectief meetbare criteria worden vastgesteld. Ook moet er rekening mee worden gehouden dat een individuele werknemer vaak afhankelijk is van anderen en/of interne en externe omstandigheden waar de medewerker geen invloed op kan uitoefenen.

Pensioen is uitgesteld loon en vormt daarmee een belangrijk onderdeel van het totale beloningspakket. Ook aandacht verdienen andere belonings- en vergoedingsregelingen zoals bijvoorbeeld reiskostenregelingen, kinderopvangregelingen, verlofregelingen en regelingen rond arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsvoorwaarden op maat

Een meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden stelt de werknemer in staat om binnen bepaalde kaders zelf de arbeidsvoorwaarden te kiezen. Keuzevrijheid met betrekking tot de inzet van geld en tijd. Het KNGF is hier voorstander van.

De contributie van de beroepsvereniging wordt niet altijd vergoed door de werkgever. Het KNGF vindt dat dit wel zou moeten gebeuren. Daar waar dit (nog) niet het geval is moet de werknemer de contributie van het KNGF als doel kunnen inzetten in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.

Levensfase beleid

Het is van belang levensfasebewust personeelsbeleid in te zetten om alle werknemers (dus niet alleen ouderen) in staat te stellen om gezond en gemotiveerd hun pensioen te halen. Het is belangrijk om zowel fysiek als psychisch en gelet op de te onderscheiden levensfasen rekening te houden met de talenten en de ontwikkelmogelijkheden van werknemers.

Wat een werknemer nodig heeft is voor iedereen verschillend (hangt af van ieders persoonlijke situatie en levensfase). Daarom is keuzevrijheid voor het individu gewenst, toegesneden op de eigen levensfase. Het werk moet zodanig worden georganiseerd dat het combineren met privé- en zorgtaken (zorg voor kinderen dan wel mantelzorg) wordt gefaciliteerd. Zeggenschap over werktijden is daarbij van belang.

Arbobeleid

Voor fysiotherapeuten zijn met name de werkdruk, arbeids- en rusttijden, fysieke belasting en veilig werken (zoals het omgaan met agressie en geweld) belangrijke aandachtspunten in de arbeidsomstandigheden. Het KNGF is er voorstander van dat binnen alle sectoren binnen de zorg een arbocatalogus tot stand komt, waarbij de uitvoerbaarheid van de maatregelen en een goede toegankelijkheid voor werknemers van belang zijn. In een arbocatalogus beschrijven werkgevers en werknemers op eigen initiatief hoe ze zullen voldoen aan doelvoorschriften van de overheid voor veilig en gezond werken. Een doelvoorschrift is een norm in de wet waaraan bedrijven zich moeten houden. De Arbowet schrijft niet voor hoe deze normen moeten worden nageleefd, maar laat dat aan de bedrijven zelf over. De bedrijven kunnen dit vastleggen in een arbocatalogus. De catalogus beschrijft technieken en manieren, goede praktijken, normen en praktische handleidingen voor veilig en gezond werken. Een arbocatalogus kan op branche- of bedrijfsniveau gemaakt worden.

Rechtsbijstand

Het KNGF vindt het van belang dat de werkgever in adequate rechtsbijstand voorziet indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures (tenzij er sprake is van aperte nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de werknemer).

KNGF

Postadres:

Postbus 248
3800 AE Amersfoort

Bezoekadres:

Stadsring 159b
3817 BA Amersfoort

T 033 4672900

E info@kngf.nl

W: www.fysionet.nl

© KNGF 2011 Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk of kopie of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie te Amersfoort (NL).