

Verantwoording gevoerd arbeidsvoorwaardenbeleid

Inhoudsopgave	pagina
INLEIDING	- 3 -
FBZ	- 3 -
WERKGELEGENHEID EN ARBEIDSVOORWAARDEN	- 4 -
ARBEIDSVOORWAARDENBELEID IN CAO'S	- 6 -
Centrum indicatiestelling zorg (CIZ)	- 6 -
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	- 6 -
Gehandicaptenzorg	- 7 -
Gezondheidscentra.....	- 7 -
Jeugdzorg	- 8 -
Nederlandse Universiteiten.....	- 9 -
NSPOH	- 10 -
Onderzoekinstellingen	- 10 -
Sanquin	- 11 -
Sport	- 11 -
Universitair Medische Centra	- 12 -
Verpleeg- en Verzorgingshuizen & Thuiszorg (VVT).....	- 12 -
Ziekenhuizen	- 13 -
OVERIGE OVERLEGORGANEN.....	- 14 -
GGD'en	- 14 -
Pensioen- en Uitkeringsraad.....	- 15 -
GERELATEERDE OVERLEGORGANEN	- 15 -
Ambtenarencentrum	- 15 -
Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.....	- 16 -
Pensioenkamer.....	- 16 -
SLOTWOORD	- 17 -

INLEIDING

Jaarlijks wordt in de ledenraad verantwoording afgelegd over het gevoerde arbeidsvoorwaardenbeleid. U treft hierbij ter kennisneming aan de tekst die de ledenraad ter informatie zal worden voorgelegd.

FBZ

De FBZ heeft achttien aangesloten verenigingen, aangezien per 1 januari 2010 de AVBZ is aangesloten. Tevens heeft de FVB zich aangesloten, waarbij de NVPMT is aangesloten. Het ledental van de FBZ bedraagt ruim 25.000. Deze stijging van het ledental is mede te danken aan de aansluiting van de AVBZ en de FVB.

Bij de FBZ zijn aangesloten:

- AC-HOP, belangenvereniging voor medewerkers bij Universiteiten, Onderzoekinstellingen en Universitair Medische Centra (AC-HOP)
- Algemene Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (AVBZ)
- Ergotherapie Nederland (EN)
- Federatie Vaktherapeutische Beroepen (FVB)
- Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)
- Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen (KNOV)
- Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)
- Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)
- Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde (NMT)
- Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD)
- Nederlandse Vereniging van Mondhygiënist(en) (NVM)
- Nederlandse Vereniging van pedagogen en Onderwijskundigen (NVO)
- Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers (NVZA)
- Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie en laboratoriumgeneeskunde (NVKC)
- Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica (NVKF)
- Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg (NVLFG)
- Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen (VGVZ)
- Vereniging Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg (VMDG)

Het doel van de FBZ is de behartiging van de collectieve sociale, economische en maatschappelijke belangen van de bij haar aangesloten leden, werkzaam in de gezondheidszorg en daaraan gerelateerd (wetenschappelijk) onderwijs en onderzoek. Dit doel wordt onder andere bereikt door het voeren van cao-onderhandelingen in de zorgsector. Tevens worden onderhandelingen gevoerd over sociale plannen bij reorganisaties. De bureamedewerkers van de FBZ ondersteunen daarnaast leden die zitting hebben genomen in een ondernemingsraad. Ten slotte wordt ondersteuning geboden bij FWG, het functiewaarderingssysteem van onder andere de ziekenhuizen.

In april 2010 heeft het bestuur een studiemiddag gehouden over de relatie tussen de FBZ en ondernemingsraden. Daarbij is gebrainstormd over de volgende punten:

- Welk beeld heeft het bestuur FBZ over wat de FBZ voor leden in een ondernemingsraad kan/moet betekenen?
- Welke ondersteuning kan/moet de FBZ leden in een ondernemingsraad bieden?
- Hoe kunnen leden worden geënthousiasmeerd voor het lidmaatschap van een ondernemingsraad?
- Dient promotie- en/of ondersteuningsmateriaal te worden ontwikkeld?
- Procedure rond kandidaatstelling van leden bij ondernemingsraadverkiezingen.

Het bestuur FBZ heeft vervolgens een tijdelijke werkgroep ingesteld, samengesteld uit enkele bestuursleden met ondersteuning vanuit het bureau, om te komen met een voorstel voor een plan van aanpak voor het bestuur.

Naast de relatie tussen FBZ en ondernemingsraden is tijdens de studiemiddag ook een presentatie gehouden over prestatiebeloning.

WERKGELEGENHEID EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Wat begon met de bankencrisis in de VS groeide snel uit tot een financiële wereldwijde crisis die grote invloed zou krijgen op de wereldeconomie. De effecten voor de cao-onderhandelingen waren dan ook merkbaar en werkten door in het FBZ-Arbeidsvoorwaardenbeleid-2010. Na de krimp in 2009 van bijna 4% trok de economie in 2010 weer aan. De groei bedroeg 1,8%. Wel daalde in 2010 de koopkrachtontwikkeling met 0,4%. De marktwerking drong in 2010 nog verder door in de zorgsector, met toenemende fusies en reorganisaties tot gevolg.

Inkomensontwikkeling

De FBZ zette voor 2010 in op een salarisstijging tussen 1,5 en 2%. In de meeste sectoren is dit ook gerealiseerd. In de meeste sectoren bedroeg de salarisstijging in 2010 tussen 1,5% en 1,75%. Wel zijn er grote verschillen. Medewerkers in de umc's kregen een structurele salarisverhoging van 3,5% in 2010 (waarvan een deel in de eindejaarsuitkering), terwijl medewerkers in de VVT in 2010 een structurele salarisverhoging kregen van slechts 0,5% (met daarnaast 0,6% eenmalig). Dit is deels te verklaren door het moment van het sluiten van de cao's. Zo werd de meerjarige Cao UMC 2007-2010 gesloten voor de financieel-economische crisis.

Marktwerking in de zorg

De zorgsector wordt geconfronteerd met een veelheid aan ontwikkelingen. Niet alleen voor wat betreft de steeds terugkerende discussie over de omvang van het basispakket, maar ook de (gedeeltelijke) overheveling van de AWBZ naar zorgverzekering en WMO. In de aanloop naar 2010 bleek al dat de premies wederom aanzienlijk stegen. De gezondheidszorg zal er niet aan ontkomen een bijdrage te moeten leveren aan de bezuinigingen die een gevolg zijn van de overheidsinvesteringen in het kader van de economische crisis. De overheveling van onderdelen van de AWBZ naar het basispakket en de WMO wordt nog verder ingevoerd.

De introductie van marktwerking heeft vele gevolgen gehad en zal dat ook de komende jaren hebben. Werknemers merken de gevolgen ook, doordat verzekeraars de zorginkoop op een andere manier inrichten. Budgetten staan steeds meer onder druk, instellingen herbezinnen zich op taken en zorgverzekeraars kopen steeds vaker op kwaliteit diensten in. Reorganisaties en fusies kunnen daarvan een gevolg zijn. De FBZ speelde in op deze veranderingen door groepen leden te vertegenwoordigen bij onder meer organisatieveranderingen.

Voorals in de thuiszorg levert de marktwerking grote problemen op. Zelfs zodanig dat instellingen dreigen 'om te vallen' en in een faillissement terechtkomen. Ook de grote veranderingen in de financiering van gebouwen in de ziekenhuissector hebben flinke consequenties voor de begrotingen. Een aantal ziekenhuizen raakte daardoor al in de problemen, omdat vanwege de financiële crisis het lastiger is geld te lenen.

Ten slotte zal de marktwerking ook gevolgen hebben voor de dienstverbanders; het B-segment van de DBC's wordt steeds groter en de arbeidsvoorwaarden moeten hieruit worden gefinancierd. Signalen van leden daarover zijn verontrustend – sommige werkgevers willen lagere inkomsten afwentelen op de arbeidsvoorwaarden van de dienstverbanders.

Arbeidstijdenwetgeving

Ook in 2010 speelde het dossier arbeidstijdenwetgeving. Als gevolg van het Arbeidstijdenbesluit en de afspraken die werkgevers en werknemers hebben gemaakt over de overgang naar 48 uur voor aios is bepaald dat uiterlijk per 1 augustus 2011 de gemiddelde werkweek voor artsen in opleiding tot medisch specialist die diensten draaien, over een periode van 26 weken wordt verlaagd naar 48 uur. In die 48-urige werkweek wordt geen onderscheid gemaakt tussen gewerkte uren en slaapuren tijdens een aanwezigheidsdienst. Belangrijke reden voor aanpassing is de hoge werkdruk voor aios en de lange werkdagen, met te weinig rusturen. Dit vergroot het risico op medische fouten. Alle ziekenhuizen moeten uiterlijk 1 augustus 2011 de 48-urige werkweek voor aios invoeren. Bij de umc's geldt daarnaast nog de 46-urige werkweek conform de cao.

De FBZ heeft bij het maken van de afspraken als uitgangspunt dat geen normen mogen gelden die uitgaan boven de normen die in de wetgeving zijn vastgelegd. Vooral de opt-outmogelijkheid, waarbij langere werkweken dan de maximale 48 uur per week mogen worden overeengekomen, acht de FBZ niet aanvaardbaar. In de afspraken die onder meer de FBZ met de werkgevers heeft gemaakt, is de opt-outmogelijkheid dan ook

uitgesloten. Ziekenhuizen en umc's hebben tot 1 augustus 2011 de tijd om aan de hand van een plan van aanpak te komen tot de 48-urige werkweek voor aios.

Werkgelegenheid

Ondanks de financieel-economische crisis is de werkloosheid in Nederland in 2010 niet heel erg opgelopen. Was de werkloosheid in 2009 3,7%, in 2010 bedroeg deze 4,5%. In vergelijking met andere Europese landen was dat nog steeds laag. Voor 2011 is de raming dat de werkloosheid weer daalt. Voor onze beroepsgroepen geldt echter een specifiek systeem dat de arbeidsmarkt reguleert.

Pensioenen

Pensioenwereld, pensioenfondsen en -regelingen zijn in beweging. Een langere levensverwachting en de lage rentestand maakten het in 2010 noodzakelijk om kritisch te kijken naar continuïteit en houdbaarheid van onze pensioenregeling.

De dekkinggraad van de pensioenfondsen is door de financiële crisis, lage rentestand en stijgende levensverwachting zwaar onder druk gekomen. De Nederlandsche Bank eiste van de pensioenfondsen een herstelplan voor het geval de dekkinggraad van de pensioenfondsen onder de 105% zou blijven. Zowel ABP als PFZW hebben dit plan in 2010 gepresenteerd: premieverhoging en niet of slechts gedeeltelijk indexeren van de pensioenen wanneer de vereiste dekkinggraad in gevaar komt.

Daarnaast zijn sociale partners, om solide pensioenen voor de lange termijn te kunnen waarborgen, in 2010 een pensioenakkoord overeengekomen. Hierin zijn afspraken gemaakt over onder meer langer doorwerken. Dit wordt in 2011 verder uitgewerkt door kabinet (AOW) en sociale partners (pensioenregelingen).

In 2010 hebben werknemers, waaronder FBZ, en werkgevers intensief gesproken en onderhandeld over de overgang van de umc's van ABP naar PFZW. In januari 2011 heeft dat uiteindelijk geleid tot het principeakkoord dat de umc's overgaan naar PFZW. Dit bevordert de uitwisseling tussen perifere en academische ziekenhuizen; bij overgang naar de andere werkgever worden werknemers niet meer geconfronteerd met een overgang van pensioenfonds en een mogelijk pensioengat. Afsproken werd dat de overgang plaatsvindt per 1 januari 2012, maar inmiddels is duidelijk dat deze datum niet wordt gehaald.

ARBEIDSVOORWAARDENBELEID IN CAO'S

In een aantal sectoren liepen de cao's af, en werden onderhandelingen gevoerd voor nieuwe cao's. Door de omstandigheden verliepen de meeste onderhandelingen moeizaam, en moest soms actie worden gevoerd. Onderstaand treft u de informatie over de cao's waarbij FBZ partij is, aan. Tevens treft u informatie aan over het overleg op lokaal niveau en ontwikkelingen in de organisaties.

Centrum indicatiestelling zorg (CIZ)

Het Centrum indicatiestelling zorg (CIZ) is sinds januari 2005 uitvoerder van de indicatiestelling voor de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). Om deze zorg te krijgen is een indicatie nodig. In het indicatiebesluit, waar het CIZ voor verantwoordelijk is, staat welke zorg nodig is en hoeveel.

In 2009 is hard gewerkt aan vereenvoudiging van de indicatiestelling voor de AWBZ, die begin 2010 van start ging. Het CIZ stond voor de keuze: met minder personeel minder taken uitoefenen of het werk op een intelligentere manier aanpakken. Het CIZ koos voor het laatste, waarbij steeds meer aan zorgaanbieders en cliënten wordt overgelaten. Men ziet in zijn nieuwe rol van toezichthouder toetsing als nieuwe taak; het CIZ ontwikkelt zich van een relatief omvangrijke uitvoeringsorganisatie naar een effectieve toezichthouder.

Parallel hieraan loopt de vermindering van het aantal medewerkers. Het CIZ heeft opdracht gekregen het personeelsbestand van de divisie AWBZ, inclusief staf en management van het hoofdkantoor, te verkleinen voor het eind van 2011. Ook bij de divisie MO is het aantal arbeidsplaatsen gereduceerd.

De looptijd van de Cao CIZ is twee jaar: 1 januari 2009 tot 1 januari 2011. Eind 2010 begonnen de onderhandelingen voor een nieuwe Cao CIZ. Hoofdpunten uit de inzet zijn:

- Gezien de financieel-economische situatie een cao met de looptijd van een jaar.
- Structurele salarisverhoging van 2% met ingang van 1 januari 2011 plus verhoging van de eindejaarsuitkering.
- De reiskostenregeling leidt in de praktijk tot uitkomsten die werknemers onbillijk vinden. Door het sluiten van veel locaties komen veel werknemers op steeds grotere afstand van hun werkplek te wonen. De werknemersorganisaties, waaronder de FBZ, willen een regeling die binnen de toegestane fiscale kaders goed uitvoerbaar is en tot zo weinig mogelijk onbillijke situaties leidt.
- Per 2011 is de nieuwe werkkostenregeling van kracht. Werknemers mogen er als de regeling per 2011 wordt toegepast netto niet op achteruitgaan als gevolg van de invoering van deze nieuwe regel.
- Er moeten duidelijke richtlijnen komen over de rechten en plichten van een telewerkregeling en toezicht door de werkgever dat de regeling uniform wordt uitgevoerd.
- Verlofregelingen: de werknemersorganisaties doen voorstellen voor uitbreiding van verlofmogelijkheden die de combinatie werk en privé gemakkelijker maken. Het gaat hierbij om betaald ouderschapsverlof, bevallingsverlof en verlof voor noodzakelijk doktersbezoek.

Op dit moment lopen de onderhandelingen nog.

Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)

Tijdens de looptijd van de Cao GGZ 2009-2011 is in SOGGZ-verband (Sociaal Overleg GGZ) in 2010 onder meer aandacht besteed aan:

- Het door sociale partners in 2009 ontwikkelde HRM-convenant werd bij de afdelingen P&O en de ondernemingsraden onder de aandacht gebracht met het verzoek er, ter verdere versterking en professionalisering van het HRM-beleid, daadwerkelijk mee aan de slag te gaan in de instellingen.
- In juni 2010 werd de Cao GGZ 2009-2011 algemeenverbindendverklaard door het Ministerie van SZW. Op basis daarvan schreven sociale partners de instellingen voor geestelijke gezondheidszorg en verslavingszorg aan die de algemeenverbindendverklaarde cao zouden dienen toe te passen. Dit traject is nog niet geheel afgerond.
- In werkgroepverband werd alvast begonnen met de voorbereiding van het volgende verzoek tot algemeenverbindendverklaring voor de nieuw te sluiten cao in 2011.
- In samenwerking met PGGM werden in de instellingen goed bezochte bijeenkomsten georganiseerd over uitleg en toepassingsmogelijkheden van het nieuw in de cao opgenomen levensfasebudget (LFB).

- In juni 2010 werd er aandacht aan besteed dat instellingen vanaf die datum de opt-outregeling in geval van aanwezigheidsdiensten (niet zijnde slaapdiensten) niet langer konden toepassen.
- Mede in verband met het toenemend aantal (onvolledige) verzoeken van instellingen tot ontheffing van toepassing van de Cao GGZ, werd besloten daar scherper op toe te zien. Onder meer door de rol van het gevoerde regionaal overleg daarin duidelijker neer te zetten.
- Geen goedkeuring werd gegeven aan de initiatieven van een tweetal instellingen om geheel buiten de kaders van de WOR, en in strijd met de cao, tot een nieuwe vorm van medezeggenschap te komen. De daarnaast door deze instellingen gedane ontheffingsverzoeken bij de SER liggen daar momenteel nog ter behandeling.
- Tot slot bereikten partijen buiten het kader van het cao-overleg alsnog in het SOGGZ een akkoord inzake een belangrijk onderdeel van de nieuw in de cao opgenomen FWG Herbeschrijvingsprocedure.

Stichting O&O-fonds Geestelijke Gezondheidszorg (OofGGZ)

Vanuit het O&O-fonds werd in juni 2010 de landelijke GGZ-dag georganiseerd, met als thema 'Hart voor je Werk'. Daarbij werd ook aandacht besteed aan een vijftal prijswinnende instellingen. Ook dit jaar werd een uitgebreid medewerkerstevredenheidsonderzoek gedaan voor de GGZ-sector als geheel. Uit dit onderzoek bleek onder meer dat de algemene tevredenheid van de werknemers in de GGZ licht gestegen is ten opzichte van het jaar daarvoor.

Het pilotproject 'Zelf roosteren in de GGZ' werd afgerond en kan nu sectorbreed in de instellingen worden uitgerold. Het project 'Aangiftebeleid in de GGZ' werd afgerond, waarna veel aandacht kon worden besteed aan het fenomeen maatschappelijke stages binnen de instellingen.

De projecten Diversiteitsbeleid en het IZZ Vitaliteitspartnerplan werden bestuurlijk besproken, maar definitieve besluitvorming vond nog niet plaats. De ontwikkeling van een Zorgportfolio wordt begin 2011 afgerond.

Gehandicaptenzorg

Met de laatste cao-tekstaanpassingen in januari werd het in december 2009 met alle partijen overeengekomen cao-akkoord definitief. Daarmee was er een nieuwe Cao Gehandicaptenzorg, met een looptijd tot 1 maart 2011. In 2010 werd aandacht besteed aan onder meer de volgende zaken:

Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGZ)

Om tot zorgvuldige uitvoering te komen van het in de cao ingevoerde nieuwe Persoonlijk Budget Levensfase (PBL) werden in samenwerking met PGGM in de instellingen een groot aantal, zeer goed bezochte, bijeenkomsten georganiseerd. Daarbij werd uitleg gegeven over de vele toepassingsmogelijkheden van dit nieuwe, in hoofdstuk 8A van de Cao Gehandicaptenzorg opgenomen, Persoonlijk Budget Levensfase. Tevens ontwikkelden cao-partijen in dat kader een digitale keuzetool PBL voor de instellingen en de werknemers. Tot slot besloten sociale partners een populaire, digitale versie van de Cao Gehandicaptenzorg te ontwikkelen.

Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG)

Na een startbijeenkomst in het voorjaar werd het project 'Beroepstrots in de Gehandicaptenzorg' door middel van een pilotproject voortgezet. Om binnen de instellingen uitgerolde Arbocatalogus te kunnen blijven doorontwikkelen, werden in 2010 voorbereidingen getroffen voor een evaluatieonderzoek.

Het project 'Duurzame inzetbaarheid in de Gehandicaptenzorg' werd in werkgroepverband voorbereid en gaat in 2011 van start. Ook in 2010 participeerde de StAG in het (branchebrede) Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Producten voortkomend uit dit programma waren onder andere de rapporten 'Arbeid in Zorg en Welzijn 2009' en 'RegioMarge 2009'.

Gezondheidscentra

De voordelen van de samenwerking van verschillende disciplines binnen het gezondheidscentrum zijn onder andere: De mogelijkheid tot specialisatie en tot taakdifferentiatie, collegiale raadpleging en overleg met andere disciplines, ontwikkelen van innovatieve zorgprojecten, werken met zorgprogramma's, wijkgericht, populatiegericht en met korte lijnen. In het belang van de cliënt én de werknemer van het gezondheidscentrum.

Cao Gezondheidscentra

De Cao Gezondheidscentra geldt voor ongeveer 2.500 professionals. De LVG (werkgeversorganisatie Landelijke Vereniging Georganiseerde eerste lijn) bleef gaandeweg het onderhandelingstraject voor de cao 2009-2011 de zwakke financiële positie van de gezondheidscentra benadrukken, bleef vasthouden aan de nullijn en wenste allerlei verslechtingen in de cao door te voeren. Om uit de impasse te geraken hebben de werknemersorganisaties FBZ en de Abvakabo FNV een eindbod neergelegd, waarover uiteindelijk op 14 oktober 2009 een principeakkoord werd bereikt. Dit principeakkoord werd echter door de leden van de LVG afgewezen.

Vervolgens is het cao-overleg begin 2010 weer opgestart, met vanuit de werknemersorganisaties het voorstel om gezien het voortschrijden van de tijd verder te praten over een cao met een looptijd van twee jaar.

Op 12 april 2010 is opnieuw een principeakkoord bereikt, hetgeen heeft geresulteerd in een cao met een looptijd van 1 april 2009 tot 1 april 2011.

Hoofdpunten van deze cao zijn:

- Salaris: per 1 april 2009 een structurele salarisverhoging van 1% en per 1 juni 2010 een structurele salarisverhoging van 1%.
- Eindejaarsuitkering: de eindejaarsuitkering wordt per 1 januari 2009 structureel verhoogd met 0,5% en 0,5% conjunctureel.
- Werkgelegenheidsafspraken: er is een afspraak gemaakt op grond waarvan de werkgever bij een reorganisatie met (rechtspositionele) gevolgen voor 15 werknemers of meer overleg moet voeren met de werknemersorganisaties over een sociaal plan.
- Wachtgeldregeling: de wachtgeldregeling wordt per 1 juli 2010 veranderd in die zin, dat de maximale duur van het wachtgeld is gesteld op 38 maanden. Er is een overgangsregeling voor rechthebbenden op wachtgeld van vóór 1 juli 2010: zij behouden hun recht op wachtgeld op grond van de regeling tot 1 juli 2010.
- Inconveniëntentoeslagen: per 1 januari 2010 is de toelage voor de avond-, nacht- en weekenddiensten € 51,30 bruto per uur (was € 39,75) en voor de achterwacht diensten gedurende de nacht is de toelage € 9,- per uur (was € 5,-).
- Stagevergoeding: de coassistent die zijn of haar coschap huisartsengeneeskunde in een gezondheidscentrum loopt, heeft per 1 april 2010 recht op een stagevergoeding van € 250,- bruto per maand.
- Technische/redactionele aanpassingen
 - a. Formule rekenpatiënt: het zo nodig aanpassen van de variabelen in de formule overeenkomstig het besluit van de NZa per 1 januari over 2009 en 2010 inzake hoogte van de variabelen.
 - b. Het begrip samenwerkingstijd vervalt en wordt vervangen door een nieuwe regeling.
 - c. Bij berekening van de eenmalige uitkering aan huisartsen m.i.v. 1 januari 2010 wordt uitgegaan van de door de accountant op juistheid gecontroleerde gefactureerde omzet in het betreffende jaar. Tevens is vastgelegd dat de werkgever het debiteurenrisico draagt.
- Protocollaire afspraak: de huidige AHG wordt in werkgroepverband geëvalueerd.
- Fysiotherapeuten: de eenmalige uitkering voor fysiotherapeuten, zoals geformuleerd in de Cao Gezondheidscentra 2008-2009, wordt over het jaar 2009 gecontinueerd. Partijen zijn overeengekomen dat de functie van fysiotherapeut en gespecialiseerd fysiotherapeut volgens de bestaande systematiek via functiewaardering zal worden gewaardeerd. Partijen zijn overeengekomen de uitkomsten van het functiewaarderingsonderzoek naar deze functies met ingang van 1 januari 2010 (met terugwerkende kracht) in de cao te verwerken.
- Verloskundigen: werkgevers zullen zich inspannen om de tariefsverhoging, die bedoeld is om de werkdruk van de verloskundigen binnen de gezondheidscentra te verlagen, te vertalen in formatieplaatsen. Daarnaast zijn partijen overeengekomen nader te onderzoeken of er een andere beloningssystematiek voor deze professionals kan worden ontwikkeld.

Jeugdzorg

Na aanvang van de cao-onderhandelingen in maart 2010 werd uiteindelijk op 27 oktober 2010 een principeakkoord Cao Jeugdzorg overeengekomen tussen de werknemersorganisaties, waaronder de FBZ, en werkgeversorganisatie MOgroep (Maatschappelijk Ondernemers Groep Jeugdzorg). Het cao-traject verliep moei-

zaam. In juni liepen de onderhandelingen vast. De MOgroep stelde verslechtingen voor, zoals salarisontwikkeling zonder koopkrachtbehoud. De werknemersorganisaties stelden MOgroep daarop een ultimatum. Mede daardoor werd tenslotte toch een principeakkoord bereikt:

- Looptijd van 1 mei 2010 tot 1 mei 2011.
- Per 1 november 2010 1,25% salarisverhoging. Daarnaast ontvangen werknemers in dienst op 1 november 2010 eenmalige bruto € 180,- naar rato van de omvang van hun dienstverband.
- Professionaliteit: de jeugdzorg wil zich onderscheiden van andere sectoren en zet daarom in op professionele en persoonlijke ontwikkeling van werknemers. Cao-partijen gaan onderzoeken of de gedeelde verantwoordelijkheid van de werknemer en de werkgever ten aanzien van scholing en opleiding kan verbeteren. Meer zeggenschap voor werknemers, bijvoorbeeld in de vorm van een persoonlijk opleidingsbudget, komt hierbij aan bod.
- Cao-partijen zullen werkgevers en ondernemingsraden stimuleren de werklast en werkdruk aan te pakken en hen daarbij ondersteunen. Onderzoek naar de achterliggende oorzaken van werklast en werkdruk door partijen is ook onderdeel van de nieuwe cao.
- De werknemer die na de pensioengerechtigde leeftijd binnen de jeugdzorg blijft werken blijft, vallen onder de Cao Jeugdzorg, uitgezonderd het vitaliteitsbudget en de garantie-uren. De contractduur is voor bepaalde tijd van twaalf maanden en kan telkens worden verlengd met twaalf maanden.
- Als bij een reorganisatie ontslagen vallen, maar minder dan de aantallen die in de Cao Jeugdzorg 2008-2010 zijn opgenomen, is een werkgever verplicht dit te melden aan het maandelijks overleg van cao-partijen. Zo verkrijgen partijen inzicht en kunnen zij waar nodig inspringen.
- Gedurende de looptijd van de cao brengen cao-partijen de toepassing van de huidige reiskostenregeling in kaart en komen ze tot een gezamenlijke interpretatie van de regelingen; tevens worden de gevolgen van de wettelijke verplichting tot beroepsregistratie geïnventariseerd.

Nadat dit akkoord was voorgelegd aan de leden en zij instemden, kwam de nieuwe Cao Jeugdzorg met deze hoofdpunten tot stand.

Nederlandse Universiteiten

De Cao Nederlandse Universiteiten liep per 1 maart 2010 af. Begin 2010 werd daarom gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe cao. De onderhandelingen verliepen zeer moeizaam aangezien werkgever VSNU geen enkele ruimte bood voor salarisontwikkeling. Na een aantal onderhandelingsronden werd in de zomer het overleg afgebroken en bereidden de werknemersorganisaties acties voor. Bij de opening van het academisch jaar werd bij diverse universiteiten actie gevoerd. Ondanks het vriendelijke karakter kwam de boodschap bij de VSNU wel aan, en werden de werknemersorganisaties uitgenodigd het overleg te hervatten.

Dit leidde in oktober tot een onderhandelaarsakkoord tussen de VSNU en drie van de vier werknemersorganisaties. AC/FBZ besloot het akkoord niet te ondertekenen wegens de magere salarisparagraaf. Voordat echter de VSNU over de uitkomsten van de ledenraadplegingen kon worden geïnformeerd, kwam het nieuws dat de VSNU zelf het onderhandelaarsakkoord afwees, tot verbijstering van de werknemersorganisaties. De VSNU was van mening dat de salarisparagraaf te ruimhartig was.

Uiteindelijk deed de VSNU eind november een eindbod voor een cao met een looptijd tot 1 januari 2011, met alleen een eenmalige uitkering van € 500,- in december 2010. AC/FBZ ondertekende het cao-akkoord. De korte looptijd tot 1 januari 2011 betekent dat begin 2011 de onderhandelingen zullen worden gestart om te komen tot een nieuwe cao NU.

Lokaal niveau

Bij alle universiteiten vindt conform de cao lokaal overleg plaats tussen de werkgever en werknemersorganisaties over de gang van zaken bij de betreffende universiteit. Het betreft overleg over lokale arbeidsvoorwaarden en reorganisaties. Het lokaal overleg werd ten gevolge van de stagnerende cao-onderhandelingen een aantal maanden stilgelegd. Desondanks zijn bij diverse universiteiten reorganisaties geweest en is op enkele plaatsen een sociaal plan overeengekomen.

NSPOH

De cao NSPOH (Netherlands School of Public and Occupational Health) heeft een looptijd van 1 januari 2009 tot 1 januari 2011. Er werden deze periode daarom geen cao-onderhandelingen gevoerd. Wel werd met de werkgever overlegd over de invoering van het nieuw levensfasebewust personeelsbeleid voor alle medewerkers van de NSPOH, dat in het cao-akkoord 2009-2011 was overeengekomen. Dit beleid houdt in dat per 1 januari 2010 alle medewerkers, afhankelijk van hun leeftijd, een persoonlijk budget krijgen. Dit budget kan worden besteed aan ontwikkeling of andere doeleinden, zoals verlof.

De werkgever is voortvarend met de invoering van dit beleid aan de slag gegaan. Per 1 januari 2010 zijn met alle medewerkers afspraken gemaakt over de besteding van hun budget.

Onderzoekinstellingen

De Cao Onderzoekinstellingen heeft een looptijd tot 1 juli 2010. De start van de onderhandelingen was oorspronkelijk gepland in maart. Vanwege de afronding van twee belangrijke werkgroepen die voortvloeide uit het cao-akkoord van 2008, werden de onderhandelingen verschoven naar later in het voorjaar.

In mei ontvingen alle werknemersorganisaties, waaronder de FBZ, een verzoek van de werkgeversorganisatie WVOI om de cao-onderhandelingen uit te stellen tot in het najaar. De tussentijd kon de WVOI goed gebruiken voor het herijken van hun strategie, welke de werkgevers wilden gebruiken als basis voor hun cao-inzet. Bovendien hadden de werkgevers nog veel onzekerheid over hun financiële positie vanaf 2011, en wilden zij de verkiezingen en Prinsjesdag daarvoor afwachten. Omdat op basis van het vorige cao-akkoord in 2010 nog een structurele loonsverhoging van 1,6% was doorgevoerd, besloten de werknemersorganisaties dat het verantwoord was om de start van de onderhandelingen te verdagen naar het najaar. In de tussentijd moesten er dan wel vorderingen worden gemaakt met de strategie en met enkele andere dossiers die nog nader uitgewerkt moesten worden. Omdat de werknemersorganisaties hun cao-inzet al gereed hadden, is deze in juni wel aan de werkgevers overhandigd. Hiermee werd ook het signaal afgegeven dat het verstrijken van de tijd en het gereedkomen van de WVOI-strategie niet van invloed zouden zijn op de eisen van de werknemersorganisaties.

Bij de ontvangst van de inzet van de WVOI in oktober bleek dat de werkgevers geen mogelijkheid zagen voor een (structurele of incidentele) salarisverhoging. Omdat de werkgevers geen loon- en prijscompensatie hebben ontvangen in 2010, de sociale lasten wel zijn gestegen en er ook nog een cao-verhoging is betaald per 1 januari 2010, gaven zij aan dat er geen financiële ruimte meer is. Elke salarisstijging in 2010 zou direct ten koste gaan van het arbeidsvolume, en dat wilden de werkgevers voorkomen. Omdat voor de werknemersorganisaties een cao zonder salarisverbetering onbespreekbaar was, lag er geen basis om tot een cao-akkoord te komen. Daarnaast was het dossier om te komen tot nieuw levensfasebewust personeelsbeleid nog onvoldoende uitgewerkt. Om deze redenen hebben partijen gezamenlijk besloten de cao-onderhandelingen te verdagen tot maart 2011.

Werkgroep standaardomvang werkweek

Gedurende het jaar is het overleg over heroverweging van de standaardomvang van de werkweek, waar in 2009 een start mee was gemaakt, voortgezet. De werkgevers hoopten door aanpassing van de omvang van de werkweek voor bepaalde groepen werknemers een structurele oplossing te vinden voor het verlofstuwmerknelpunt. In werkgroepverband is gesproken over de randvoorwaarden van deze regeling, voor wie de regeling zou moeten gelden en welke vergoeding er moet staan tegenover de meergewerkte uren. Over deze punten is in de werkgroep uiteindelijk een akkoord bereikt. De nieuwe regeling kan echter pas gaan gelden vanaf het moment dat er een akkoord is over de gehele cao.

Herverkaveling instituten NWO en KNAW

Tussen de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW, volger van de Cao Nederlandse Universiteiten) vond er sinds 2009 overleg plaats over de herverkaveling van instituten. Uiteindelijk is eind 2010 overeenstemming bereikt over

een sociaal plan voor de overgang van de werknemers van het ING vanuit NWO naar de KNAW. Dit sociaal plan was de voorwaarde voor de overgang van de medewerkers per 1 januari 2011.

Sanquin

Stichting Sanquin Bloedvoorziening verzorgt op not-for-profitbasis de bloedvoorziening en bevordert transfusiegeneeskunde. Sanquin levert producten en diensten, verricht wetenschappelijk onderzoek en verzorgt onderwijs, opleidingen, bij- en nascholing. Sanquin heeft een eigen cao, maar volgt de Cao Ziekenhuizen. Dat is historisch zo gegroeid. In het overleg over de cao wordt wel veel aandacht besteed aan de 'Sanquin-eigen-onderwerpen' en of daar specifieke afspraken voor gemaakt moeten worden.

Los van het cao-overleg en het reguliere overleg met Sanquin, vindt overleg plaats tussen Sanquin en werknemersorganisaties (in aanwezigheid van de ondernemingsraad), waarbij gekeken wordt naar de specifieke 'Sanquin-eigen-onderwerpen' in relatie tot de cao en het volgen van de Cao Ziekenhuizen.

Voorafgaand aan een overleg met Sanquin vindt vooroverleg plaats tussen de OR en de werknemersorganisaties. In dit vooroverleg worden vooral de actuele onderwerpen besproken, zodat deze kunnen worden meegenomen in het formele overleg met de werkgever.

In 2010 vond de besluitvorming inclusief medezeggenschapstraject rondom de organisatieverandering 'Quartslag' plaats, waarbij onder meer de regionaal georiënteerde bloedbankorganisatie een kwartslag draait naar een functionele aansturing met één directie. De organisatieverandering heeft geen gevolgen in de zin van verlies van werkgelegenheid, boventaligheid of (gedwongen) verplaatsing van functies.

Sport

Pas geruime tijd nadat de oude Cao Sport in juni 2009 was geëxpireerd, begonnen de onderhandelingen voor een nieuwe cao. Deze onderhandelingen verliepen moeizaam, met name omdat de Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) vond dat de sportsector door de economische crisis extra hard werd getroffen.

Uiteindelijk bereikten partijen op 23 maart 2010 een onderhandelaarsakkoord Cao Sport 2009-2011.

Het onderhandelaarsakkoord Sport 2009-2011 betreft op hoofdlijnen het volgende:

- Looptijd van de cao van 1 juni 2009 tot 1 januari 2012.
- Structurele salarisverhoging van 0,8% per 1 april 2010 en 1% per 1 januari 2011.
- De pensioenpremiestijging per 1 januari 2010 van 0,6% wordt 50/50 verdeeld tussen werkgever en werknemer.
- Werkgevers maken gedurende deze cao-periode geen gebruik van de bevoegdheid om een deel van de WGA-premie te verhalen op de werknemer.
- Studie naar vernieuwing van het beloningsbeleid en performancemanagement. Dit zal leiden tot het implementeren van een nieuw functionerings- en beoordelingssysteem waarmee objectief resultaten gemeten kunnen worden.
- De wachtjaren in de salarisschalen voor een periodieke verhoging (functie jaren 9-12 en 12-15) vervallen met ingang van 1 januari 2011.
- Een structurele eindejaarsuitkering zal worden ingevoerd. Om te beginnen wordt een nominaal bedrag uitgekeerd van € 100,- in december 2010 en voor het jaar 2011 een eindejaarsuitkering van € 150,- in december 2011. Partijen hebben de intentie deze structurele eindejaarsuitkering toe te laten groeien naar een 13e maand.
- Meer mogelijkheden worden ingevoerd ten aanzien van de tijdelijke arbeidscontractanten zoals genoemd in artikel 4 lid b Cao Sport en de projectmedewerkers zoals genoemd in artikel 4 lid d Cao Sport (projectmedewerkers).
- Bevrijdingsdag wordt alleen in lustrumjaren als vrije dag met behoud van loon aangemerkt. Daarmee sluit de Cao Sport aan op het landelijk regime.
- In de nieuwe cao is geregeld hoe dient te worden gehandeld bij indienstneming van een werknemer van 65 jaar, of voortzetting van het dienstverband van 65-jarige werknemers. Voor hen zal de Cao Sport van toepassing worden respectievelijk blijven.

- Overeenstemming over het belang van oprichting van een A&O-fonds (Arbeidsmarkt en Opleidingfonds) voor de sportsector. Alvorens het fonds daadwerkelijk wordt opgericht benutten partijen het jaar 2010 om het eens te worden over de inhoud, werkingssfeer en technische invulling van dit fonds.
- Uitbreiding van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voor de sport met een spaarloonregeling en een regeling bedrijfsfitness.

Het akkoord werd neutraal aan de leden voorgelegd die vervolgens instemden. In augustus 2010 werd de nieuwe Cao Sport 2009-2011 door alle cao-partijen getekend.

Universitair Medische Centra

De Cao Universitair Medische Centra (UMC) heeft een looptijd van 1 januari 2008 tot 1 maart 2011. Derhalve werden in 2010 geen cao-onderhandelingen gevoerd. Wel begonnen cao-partijen al in de zomer van 2010 met overleg over de vormgeving van de cao-onderhandelingen, en wat de belangrijkste onderwerpen voor de nieuwe cao zouden moeten zijn. Dit leidde tot een aantal teksten die de basis vormen voor de inzet van partijen voor de nieuwe cao. De onderhandelingen zullen starten op 12 januari 2011.

Gedurende 2010 voerden cao-partijen regelmatig overleg in de LOAZ-werkgroep Samen Aan Het Werk (SAHW) over de implementatie van het (extra) persoonlijk budget, en het begeleiden van het cultuurveranderingstraject, dat de naam Idealoog kreeg. In het kader van Idealoog zijn diverse activiteiten gaande. Conferenties zijn georganiseerd voor P&O, management en ondernemingsraden. Er zijn projecten gestart en uitgevoerd met subsidie vanuit SoFoKleS, het paritaire Sociaal Fonds voor de Kennissector. Het gaat inmiddels om ruim 80 projecten. De FBZ organiseert in dit kader trainingen en workshops voor aios en andere opleidingen/stagiaires uit de achterban van de FBZ hoe de dialoog met de leidinggevende tevens opleider te voeren.

Daarnaast werden vijf netwerken opgericht: Arts-assistenten, Werkvermogen, Roosteren, E-ondersteuning en Dialoog.

Naast deze zogeheten SoFoKleS-projecten zijn er vijf projecten/werkgroepen die worden gefinancierd via subsidie van het ministerie van VWS. Deze Het gaat om de projecten Werkvermogen, Innovatieversneller, Communicatie en Bewustwording, UvA-onderzoek, en Conferentie 2010.

Tijdens de cao-onderhandelingen zal ook worden gesproken over het al dan niet voortzetten van de activiteiten van Idealoog.

Lokaal

In 2010 kwamen meerdere umc's in (financiële) problemen, onder meer ten gevolge van bezuinigingen die het kabinet oplegde. Het LUMC maakte eind 2009 bekend dat tot en met 2012 ruim 650 fte zal moeten verdwijnen; gedwongen ontslagen worden niet uitgesloten. In het voorjaar 2010 werd met het LUMC een Sociaal Plan met aanvullingen op het Sociaal Beleidskader overeengekomen.

Ook in het UMCG werd een aanvullend Sociaal Plan overeengekomen om de gevolgen van de bezuinigingen voor het personeel op te vangen.

In het MUMC (voorheen azM) werd eind augustus een akkoord bereikt over een nieuw Sociaal Beleidskader. Bijzonder in dit nieuwe SBK is dat een geen-gedwongen-ontslaggarantie is afgesproken, tenzij de medewerker aantoonbaar niet meewerkt aan het vinden van een passende functie.

Ten slotte werd ook in UMC St. Radboud een nieuw Sociaal Beleidskader overeengekomen, en werd aansluitend eind december een aanvullend Sociaal Plan afgesproken. De ledenraadpleging over dit Sociaal Plan vindt in januari 2011 plaats.

Verpleeg- en Verzorgingshuizen & Thuiszorg (VVT)

De branche VVT is een van de grootste zorgsectoren van het land. Het is een branche die door de vergrijzing (toename aantal cliënten) sterk zal blijven groeien en waar tevens het tekort aan werknemers met name door de vergrijzing zal toenemen. Voor iedereen in deze branche is het zaak de instroom van werknemers te bevorderen en werknemers te behouden voor de branche. Professionalisering speelt daarbij een belangrijke rol.

A+O VVT

Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsbeleid Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de branche VVT en richt zich op de gezamenlijke belangen van werkgevers en werknemers. De FBZ zit in het bestuur van deze stichting. A+O VVT stelt zich ten doel de werking van de arbeidsmarkt in de VVT op landelijk niveau te verbeteren en bevorderen.

Een van de projecten die A+O VVT in 2010 begon, is gericht op specialisten ouderengeneeskunde en jeugdgezondheidszorg. De branche kampt met een tekort aan deze artsen; in de opleiding is weinig animo voor beide vakgebieden. Door de dubbele vergrijzing zal het tekort verder oplopen. Onderdeel van het project is het meer bekendmaken van de specialismen ouderengeneeskunde en jeugdgezondheidszorg bij aankomend artsen. Dit gebeurt door het aanbieden van meer, vakinhoudelijke, stages.

Cao VVT

Per 1 januari 2008 werden de cao's Thuiszorg en V&V samengevoegd tot één cao voor de totale branche verpleeg- en verzorgingshuizen & thuiszorg. De Cao VVT is een 'basis-cao' waarin alleen de belangrijkste primaire arbeidsvoorwaarden worden geregeld. In deel A van de cao staan de onderwerpen waarover centraal overlegd wordt met de werknemersorganisaties; deel B is onderwerp van overleg in de instellingen met een ondernemingsraad.

De Cao VVT 2010-2012 geldt voor ongeveer 420.000 mensen die in verpleeg- en verzorgingshuizen, thuiszorg, jeugdgezondheidszorg en kraamzorg werken. De Cao VVT 2010-2012 werd eind 2010 gesloten na een moeizaam en lang traject van onderhandelen. De cao heeft een looptijd van 1 maart 2010 tot 1 maart 2012, met als hoofdpunten:

- Structurele salarisverhoging van 2% over twee jaar. Daarnaast krijgen werknemers in 2010 nog een eenmalige uitkering van 0,6% en wordt in 2011 de eindejaarsuitkering met 0,5% verhoogd.
- Het verlof in verband met leeftijd wordt vervangen door een persoonlijk levensfasebudget voor alle werknemers. Jongere werknemers krijgen extra vrije uren en vanaf 2017 is er een gelijke regeling voor alle werknemers. Iedereen krijgt dan 35 uur extra per jaar. Werknemers kunnen gedurende hun loopbaan deze uren sparen. Ze kunnen de uren sparen in tijd of in een levensloopregeling storten en gedurende hun loopbaan benutten om extra dagen op te nemen. Voor werknemers ouder dan 50 jaar geldt een overgangsregeling. Werknemers ouder dan 55 behouden hun leeftijdsuren.
- Verder zijn afspraken opgenomen die de overgang van personeel bij aanbestedingen in de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) regelen; de instroom van jeugdigen en zij-instromers bevorderen; en voorziet in een minimaal scholingsbudget per organisatie van 2% van de loonsom.

Fusies en reorganisaties

Fusies, reorganisaties en overgang van onderneming blijven aan de orde van de dag in de VVT. De FBZ voert hierover in de regio overleg met de werkgevers. De afspraken worden veelal vastgelegd in sociale plannen en (overdrachts)protocollen. Uitgangspunt is steeds het behoud van rechtspositie, goede afspraken over het pensioen en daar waar nodig maatwerk.

Ziekenhuizen

Gedurende de looptijd van de in 2009 gesloten Cao Ziekenhuizen 2009-2011 werd in 2010 in ROZ-verband (Regionaal Overleg Ziekenhuizen) onder meer aandacht besteed aan (nadere) uitwerking van een drietal cao-afspraken:

1. Ontziebeleid voor oudere werknemers bij het doen van diensten in de nacht

Sociale partners gaven, op basis van een binnen de kaders van cao-afspraken gemaakte startnotitie, een onderzoeksopdracht aan IVA. Op basis daarvan wordt door middel van enquêtes en interviews in ziekenhuizen een rapport opgesteld. Na nadere bespreking in het ROZ kan dit een rol spelen bij de onderhandelingen in 2011 voor een nieuwe cao.

2. Uitvoering Plan van Aanpak inzake maximale arbeidstijden voor aios

Aan het in 2009 met de NVZ afgesproken en vervolgens door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gefiatteerde Plan van Aanpak voor de branche Ziekenhuizen, om na een overgangperiode uiterlijk in augustus 2011 te komen tot een maximale arbeidsduur van gemiddeld 48 uur voor de artsen in opleiding tot

medisch specialist, werd in de verslagperiode in de branche aandacht besteed. Tot heden pakt niet elk ziekenhuis dit even voortvarend aan. In 2011 zullen de sociale partners, waaronder de FBZ, de resultaten kritisch beoordelen.

3. Algemeenverbindendverklaring cao

De door sociale partners ingestelde werkgroep heeft, mede via overleg met het Ministerie van SZW, flink voortgang geboekt in dit complexe dossier. De bedoeling is dat het verzoek tot algemeenverbindendverklaring zal worden gedaan voor de nieuwe cao in 2011. Daartoe zullen wijzigingen in de cao noodzakelijk zijn.

Daarnaast hebben sociale partners in het ROZ, in lijn met de eerder uitgesproken intentie om in het kader van de cao-onderhandelingen te komen tot een overlegprotocol tussen cao-partijen, een begin met een eerste opzet gemaakt. In dit protocol zullen onder meer afspraken worden neergelegd inzake toelating van nieuwe partijen tot de cao-onderhandelingen en het ROZ.

Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ)

De jaarrekening en het jaarverslag 2009 werden goedgekeurd en het werkplan en de begroting 2010 werden vastgesteld door het bestuur van de StAZ. Tevens accordeerde het bestuur verschillende voorgestelde ESF-brancher-erkenningen. De uitvoering van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn is in en voor 2010 overgegaan van Prismant naar Panteia.

Gedurende het jaar zijn voor de branche ziekenhuizen verschillende projecten in StAZ-verband gestart en uitgevoerd (zoals Kind in Zicht). Een in verschillende ziekenhuizen uitgevoerd pilotproject naar – de positie van – zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) krijgt mogelijk in 2011 een vervolg.

OVERIGE OVERLEGORGANEN

GGD'en

De arbeidsvoorwaarden bij de GGD'en zijn gebaseerd op de rechtspositieregeling van de gemeenten (CAR, Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling). Daarnaast worden per GGD in het Georganiseerd Overleg afspraken gemaakt over lokale uitvoeringsregelingen. In het geval van fusies en reorganisaties vindt bovendien overleg plaats over de gevolgen voor medewerkers. De afspraken die voortvloeien uit dit overleg worden vastgelegd in sociale statuten (met een langere looptijd) of sociale plannen (bij een specifieke aanleiding).

Cao Gemeenten

De Cao voor gemeentepersoneel, waarbij de FBZ geen partij is, had een looptijd tot 1 juni 2009. In 2009 is langdurig onderhandeld, maar het eindbod van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) zonder structurele salarisverhoging werd in december 2009 massaal door de leden van de werknemersorganisaties afgewezen. Omdat de werkgevers hiervan in eerste instantie niet onder de indruk waren, werd in februari 2010 actie gevoerd door het personeel van gemeenten, provincies en waterschappen. Uiteindelijk resulteerde dit in juni 2010 in een onderhandelaarsakkoord voor een nieuwe cao met een looptijd van 1 juni 2009 tot 1 juni 2011. Dit akkoord dat werd goedgekeurd door de leden bevatte in hoofdlijnen de volgende afspraken:

- Verhoging eindejaarsuitkering in 2010 met 0,5% naar 5,5%, in 2011 naar 6,0% en verhoging van de bodem van € 836,- naar € 1750,-.
- Per 1 januari 2011 een structurele salarisverhoging van 0,5%.
- Een eenmalige uitkering van een 0,5% van het jaarsalaris ter compensatie van het feit dat men in 2009 geen salarisverhoging heeft ontvangen.
- Een eenmalige uitkering van 1,0% van het jaarsalaris die wordt omgezet in een structurele salarisverhoging als gedurende de looptijd van de cao een akkoord kan worden bereikt over een sociale leidraad voor het opvangen van de gevolgen van de bezuinigingen die vanaf 2011 hun beslag gaan krijgen.
- Gedurende de looptijd van de cao is het uitgangspunt dat er geen gedwongen ontslagen vallen.
- Afspraken over arbeidsmarkt, mobiliteit en scholing en inzetbaarheid, zoals een individueel loopbaanbudget en het opzetten van regionale mobiliteitscentra, en over flexibilisering en levensfase.
- De aanpak van agressie en geweld wordt verbeterd.

Lokale overleggen

Ook in 2010 is overleg geweest over de overdracht van de 0-4 jarigenzorg. In de meeste gevallen wordt de zorg overgedragen van een thuiszorginstelling naar een GGD, maar in enkele gevallen gebeurt dit juist andersom. Ook komt voor dat een stichting wordt opgericht waarin zowel GGD- als thuiszorgpersoneel wordt ondergebracht. In de regel wordt het overleg geïnitieerd vanuit de 'latende' werkgever, doorgaans dus de thuiszorgorganisatie, waar de FBZ betrokken is bij het overleg.

Een andere ontwikkeling de laatste jaren is de vorming van veiligheidsregio's. In het kader van de territoriale congruentie van GGD-regio's en veiligheidsregio's (waar ook de brandweer en/of ambulancedienst in participeren), kan het werkgebied van een GGD veranderen. Dit is bijvoorbeeld in 2010 aan de orde geweest bij de GGD's Gelre-IJssel en IJsselland. Voor de overgang van personeel wordt dan een sociaal plan overeengekomen. Per GGD maken leden deel uit van het Georganiseerd Overleg (GO). Zij worden bij de belangenbehartiging ondersteund door een stafmedewerker van de FBZ die ook de GO-vergaderingen bijwoont.

Pensioen- en Uitkeringsraad

De Pensioen- en Uitkeringsraad (PUR) is verantwoordelijk voor toepassing en uitvoering van wetten en regelingen die financiële ondersteuning bieden aan verzetsdeelnemers en oorlogsgetroffenen van de Tweede Wereldoorlog en de Bersiap-periode (de onafhankelijkheidsstrijd in Indonesië 1945-1946) en aan hun nabestaanden. De Pensioen- en Uitkeringsraad is een zelfstandig bestuursorgaan op het niveau van de rijksoverheid en werd in 1990 bij wet ingesteld. In 2008 besloot de staatssecretaris van VWS tot de overdracht vanaf 2011 van de taken van de PUR aan de Sociale Verzekeringsbank (SVB), uitvoerder van de volksverzekeringen. De overgang van PUR naar SVB betekende voor de medewerkers van de PUR een wijziging van rechtspositie aangezien de PUR onder het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) valt, en de SVB een eigen cao heeft. Sinds medio 2009 is daarom door AC/FBZ overleg gevoerd met de PUR over een Transitieplan. Uiteindelijk werd in april 2010 een onderhandelaarsakkoord bereikt dat door de leden werd geaccepteerd. Per 1 januari 2011 zal de overgang van de PUR naar de SVB een feit zijn.

GERELATEERDE OVERLEGORGANEN

Ambtenarencentrum

Het Ambtenarencentrum (AC) is een van de vier centrales van overheidspersoneel. Alleen deze centrales mogen de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden voor het overheidspersoneel voeren. Van oudsher zijn onder meer de medewerkers van de universitair medische centra (umc's), universiteiten en GGD'en overheidspersoneel, ofschoon zij zich niet altijd realiseren ambtenaar te zijn.

Het AC is onafhankelijk, niet aangesloten bij een vakcentrale, en vertegenwoordigt onafhankelijke werknemersorganisaties die zich bij haar aansluiten. Om de belangen van de leden van de aangesloten verenigingen adequaat te kunnen behartigen, is het AC onderverdeeld in sectorgroepen. Een daarvan is de sectorgroep Zorg, waaronder onder meer de umc's en universiteiten vallen. Het AC kent ook de sectorgroep Lagere Overheden, waarin de GGD'en zijn ondergebracht. Het AC is partij bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden van haar leden werkzaam bij de umc's en universiteiten. Daarnaast is het AC betrokken bij het lokale overleg bij de GGD'en.

Het bestuur van het AC wordt samengesteld uit alle sectorgroepen van het AC, en houdt zich met name bezig met de ontwikkelingen in de overheidssectoren en de gevolgen daarvan voor de arbeidsvoorwaarden, zoals pensioen (ABP), sociale zekerheid en de ambtelijke status. In 2010 is in het bestuur van het AC veelvuldig overlegd over de situatie rond de AOW-gerechtigde leeftijd en de relatie met het pensioen. Ook is zeer regelmatig gesproken over de (financiële) positie van het ABP.

Een ander onderwerp dat binnen het bestuur van het AC aan de orde kwam, was het wetsvoorstel tot wijziging van de Ambtenarenwet en enkele andere wetten in verband met het gelijkschakelen van ambtenaren- en arbeidsrecht. Het AC ziet voorsnog geen reden de ambtelijke status af te schaffen.

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) is een paritair samengesteld centraal overlegplatform waarin de overheidswerkgevers, verenigd in de Stichting Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), en de Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel (SCO) overleggen over de zogenoemde bovensectorale onderwerpen. Deze onderwerpen betreffen pensioenen, FPU en wettelijke sociale zekerheid. De ROP adviseert het kabinet over genoemde onderwerpen.

In april 2009 heeft de ROP de minister geadviseerd inzake klokkenluiden in de publieke en private sector. Mede op basis van dit advies heeft het kabinet voorgenomen een gezamenlijk advies- en verwijspunt voor klokkenluiders in zowel de publieke als de private sector in te stellen. Naar aanleiding van deze voornemens heeft de ROP, samen met de Stichting van de Arbeid (StAr), de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid medio maart 2010 aangegeven dat de minister het advies- en verwijspunt anders wil inrichten dan ROP en StAr hebben geadviseerd. Dit betreft onder andere de doelstellingen, takenpakket, positionering en financiering van het verwijspunt. Vooral nog is niet duidelijk of de minister op deze signalen van de ROP en de StAr heeft geacteerd.

Eind 2009 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de ROP verzocht te reageren op zijn voorstellen met betrekking tot de implementatie van de herziene richtlijn ouderschapsverlof. De ROP heeft de minister eind april 2010 aangegeven dat hij kan instemmen met het voorstel van de minister in de wet een bepaling op te nemen die voorkomt dat werknemers worden benadeeld in verband met de aanvraag om het gebruik van ouderschapsverlof. Daarnaast is de ROP met de minister van mening dat werknemers het recht hebben om na het gebruik van ouderschapsverlof de werkgever te verzoeken tot tijdelijke aanpassing van werktijden en/of werkpatronen. De minister stelde daarbij voor dit via cao-overleg te implementeren. De ROP is echter van mening dat dit beter in de wetgeving kan worden opgenomen, waarbij de ROP de minister er nog op wijst dat de wet Aanpassing arbeidsduur een en ander niet regelt aangezien deze wet alleen ziet op structurele aanpassing van de arbeidsduur en niet op tijdelijke.

Ten slotte heeft de minister van Binnenlandse Zaken de ROP advies gevraagd over het elektronisch verzenden van rechtspositionele berichten. Dit vergt een aanpassing van de Ambtenarenwet. De ROP heeft met betrekking tot deze adviesvraag van de minister besloten geen advies uit te brengen vanwege de principiële stellingname van SCO dat de beoogde wetsaanpassing de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van ambtenaren raakt. Daarom kan het volgens SCO niet gaan om een advies, maar is instemming vereist en dient hiertoe formeel overleg te worden gevoerd.

Pensioenkamer

Onderdeel van de ROP is de Pensioenkamer. De Pensioenkamer is ook paritair samengesteld. In de Pensioenkamer wordt, zoals de naam al aangeeft, alleen gesproken over de pensioenvoorziening van het overheidspersoneel. Deze periode is in de Pensioenkamer met name gesproken over de gevolgen van het verhoogen van de AOW-gerechtigde leeftijd voor de pensioenen. De (Pensioenkamer van de) ROP is niet direct betrokken geweest bij de onderhandelingen over het Pensioenakkoord dat op 4 juni 2010 tot stand is gekomen, aangezien deze onderhandelingen hebben plaatsgevonden in de Stichting van de Arbeid (StAr).

SLOTWOORD

De cao-onderhandelingen verliepen in 2010 over het algemeen moeizaam. Niet aan alle tafels werd al een akkoord voor een nieuwe cao bereikt, en aan een enkele tafel werd besloten het onderhandelaarsakkoord niet te ondertekenen. Het laat zien dat de omstandigheden in cao-land in 2010 niet gemakkelijk waren. Hierdoor zijn niet alle gestelde doelen uit het arbeidsvoorwaardenbeleid bereikt, met name niet op het terrein van de salarisontwikkeling. Daar waar wel akkoorden zijn gesloten is echter het maximale resultaat binnengehaald en kan toch worden teruggeblikt op een redelijk succesvol jaar.