



Beste Marco,

Op 14 februari gaan we weer van start om te komen tot een CAO Fokus voor 2024. Onderstaand vind je onze inzet in. Graag nodigen wij jou uit om hiervan kennis te nemen. Uiteraard behouden wij ons het recht voor om lopende de onderhandelingen nog aanvullingen of wijzigingen in deze inzet door te voeren. Zoals je gewend bent is onze inzet enerzijds niet alleen gebaseerd op het belang van de werknemer, maar is ook wederom rekening gehouden met de uitdagingen waar Fokus mee te maken heeft, zoals arbeidsmarkt tekorten, ziekteverzuim, uitstroom e.d.

We krijgen schrikbarend veel meldingen vanuit onze achterban dat eea binnen Fokus niet lekker lijkt te lopen. Dat de cao niet wordt nageleefd en dat de medewerkers ontevreden zijn. Signalen die steeds duidelijker aangeven dat er de noodzaak is om de medewerker centraal te stellen.

Procesvoorstel

Zoals eerder aangegeven willen we allereerst een procesvoorstel doen. Dit om ervoor te zorgen dat de CAO teksten sneller beschikbaar zijn. Dit voorstel houdt in dat we werken vanuit de vastgestelde CAO tekst 2023 en op het moment dat we tot een akkoord zijn gekomen dit direct in de tekst verwerken. Op het moment dat we uiteindelijk tot een definitief akkoord zijn gekomen en leden hebben ingestemd, kan na een laatste check, dan ook heel snel de tekst beschikbaar worden gesteld.

CAO inzet 2024

Behouden koopkracht en verbeteren (netto) inkomen

Het afgelopen jaar heeft Fokus een mooie stap gezet op het gebied van koopkracht behoud. Dat was ook hoognodig gezien de achterstand die in eerdere jaren was opgelopen, de fikse inflatie die gaande was en de arbeidsmarkt crisis die tot op heden gaande is.

Ook voor 2024 verwachten medewerkers dat er een goede loonsverhoging plaats zal vinden. Dit zal enerzijds dienen plaats te vinden door een collectieve verhoging van de salarissen van 5%, anderzijds ook door op verschillende onderdelen een verbetering door te voeren op het gebied van inkomen.

Denk hierbij aan het verhogen van de vergoedingen van de toeslagen voor bijvoorbeeld flexibel en onregelmatig werken, achterwacht, overwerk/meerwerk, een hogere vergoeding inzake de onkosten kleding, een andere verdeling van de pensioenpremie, het verhogen van de eindejaarsuitkering en ook uitbetalen bij einde dienstverband voor 1 oktober, het invoeren van de feestdagen toeslag indien een feestdag op zaterdag of zondag valt en het toevoegen van extra uitloopschalen in de ADL schaal. Ook het verhogen van de laagste loonschaal naar € 16 euro valt daar onder.

Onze achterban geeft aan dat indien er gekozen wordt voor een flexibele schil, dit extra beloond moet worden, daar van deze medewerkers meer flexibiliteit, kennis en vaardigheden worden gevraagd. Dit kan o.a. door een hogere flexibiliteitstoeslag, of door een aparte functiegroep in de functiegebouw toe te voegen.



Ook wil men graag per maand de extra gewerkte uren (overwerk o.a.) uitbetaald zien. Ook de regeling eigen werknemers eerst verdiend prioriteit in de uitvoering, aangezien wij meldingen krijgen dat dit niet overal wordt toegepast.

Werk & prive balans

We hebben vernomen dat Fokus de JUS organisatie breed wenst in te voeren. Dat noopt tot heldere, eenduidige en goede afspraken rondom de JUS. De huidige afspraken zoals deze benoemd staan in de CAO voldoen niet volledig en zijn ook hier en daar verouderd. Graag zouden we zien dat de afspraken rondom de JUS aansluiten bij de afspraken zoals deze gangbaar zijn in aanpalende zorg CAO's zoals de VVT en de GHZ. Denk hierbij aan jaarrooster (basisrooster), kloppende contracten passend bij de uren die men wordt ingezet, dag en weekvenster, 100% inroosteren, niet 24/7 bereikbaar moeten zijn via prive telefoon (recht op onbereikbaarheid invoeren) enz.

Ook geeft onze achterban aan dat er behoefte is aan meer regelruimte rondom verlof, feestdagen en aan extra verlof. De afspraken rondom rouw menopauze & menstruatie (life events) dienen gecontinueerd te worden. Een groot deel geeft aan mantelzorg te zijn en wenst dat daarvoor goede afspraken worden gemaakt, waar ook betaald mantelzorgverlof en het voeren van het goede gesprek over mantelzorg onderdeel van is.

Loopbaan en diversiteit

Juist vanwege de huidige en toekomstige krapte op de arbeidsmarkt is het van belang om als werkgever prioriteit te stellen bij de ontwikkeling van jouw eigen en toekomstige personeel. Onderdeel daarvan zijn een reële stagevergoeding, loopbaanscans en persoonlijk ontwikkelingsbudgetten, loopbaanpaden voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt, jongeren en interne medewerkers. Functiedifferentiatie en een persoonlijk ontwikkelgesprek (jaarcyclus) zijn daar een belangrijke onderdelen in. Tevens heeft een actief beleid waarbij eigen personeel eerste keus heeft bij roostering en planning en het actief aanbieden van vaste arbeidsovereenkomsten aan zzp-ers prioriteit.

Solidariteit & duurzaamheid

Vanuit onze achterban is aangegeven dat men belang acht dat de organisatie zich verbindt aan Maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO), o.a. in zijn inkoopbeleid. Dat er een regeling (bijvoorbeeld IKB) wordt opgesteld waarbij werkgever en werknemer samen inleggen om te sparen voor verduurzamingsmaatregelen voor de werknemer. En er stimuleringsmaatregelen worden genomen om bijvoorbeeld fietsen en reizen met OV (woon-werk verkeer, dienstreizen) aantrekkelijk te maken, bijvoorbeeld naar idee van reiskostenregeling in de recentelijk afgesloten CAO Jeugdzorg.

Lidmaatschap van de vakbond dient vergoed te worden voor minimaal 100%, zodat medewerkers ook financieel in staat worden gesteld om zich aan te sluiten bij 1 van de 2 CAO partijen. Werkgeversbijdrage verhogen van € 11500 per vakbond naar € 15.000,- daar de tijdsbelasting van het afsluiten van de cao Fokus minstens gelijk staat aan het afsluiten van een sector cao.



Naleven afspraken vorige akkoord: denk o.a. aan 100% fiscale benutting thuiswerkregeling

We hebben de afgelopen jaren al goede stappen gezet om de cao Fokus toekomstbestendiger te maken. De door ons opgehaalde punten dragen ons inziens hier verder aan bij en zorgen er tevens voor dat Fokus de vergelijking met aanpalende cao's beter kan doorstaan. Een voorwaarde om aantrekkelijk te blijven en te worden voor (toekomstig) medewerkers. Graag gaan we over bestaande thema's met elkaar in gesprek.

Met vriendelijke groet,

Andreas Prochniak & Anja van Buren – Brand FNV
Chantal van Dijk & Deborah Nijssen CNV Connectief