



CAO

Opvoedpoli

Stemming

Nieuwe cao voor de Opvoedpoli

Resultaten

Utrecht, mei 2017

L. Smulders, MSc

L. Straver



labyrinth onderzoek & advies

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Alternatief Voor Vakbond



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

© Copyright 2017, Labyrinth Onderzoek & Advies
Amerikalaan 199
3526 VD 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
2. RESULTATEN	5
2.1 STEMMING OVER NIEUWE CAO	5
2.2 REDENEN VOOR NEGATIEVE BEOORDELINGEN	5
2.3 SUGGESTIES VOLGENDE CAO	5
BIJLAGE: OPEN ANTWOORDEN	6

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

In januari en februari 2017 vonden onderhandelingen plaats tussen De Opvoedpoli B.V. en Alternatief Voor Vakbond in samenwerking met de ondernemingsraad van de Opvoedpoli over de totstandkoming van de eerste CAO Opvoedpoli. Dit overleg heeft geleid tot een principeakkoord, welke door AVV via een internet-stemming is voorgelegd aan alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de Opvoedpoli. De uitslag van de stemming bepaalt of het principeakkoord zal worden omgezet in een cao. Als meer mensen vóór stemmen dan tegen, dan ondertekent AVV de cao.

1.2 Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende gevraagd een peiling te doen onder werknemers van de Opvoedpoli waarin de volgende afspraken uit het principeakkoord centraal staan:

- ⦿ Basis voor de cao is de huidige AVR
- ⦿ Eindejaarsuitkering in plaats van resultaatafhankelijke bonus
- ⦿ Uitbreiding mogelijkheden kortdurend zorgverlof
- ⦿ Verduidelijken teksten

1.3 Doelgroep

Om de mening van werknemers over bovenstaande onderwerpen te achterhalen heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd. Medewerkers van de Opvoedpoli zijn uitgenodigd om te stemmen over de nieuwe CAO.

1.4 Methode

Op een webpagina¹ van Labyrinth konden respondenten een samenvatting van de belangrijkste afspraken uit het principe-akkoord lezen. De respondenten konden, per onderwerp, een korte uitleg over de huidige en nieuwe situatie lezen. Daarnaast was er een link beschikbaar naar het complete akkoord en een document met antwoorden op veel gestelde vragen over de nieuwe cao.

De respondenten is gevraagd of zij het akkoord als positief of negatief beoordelen. Ook was er een mogelijkheid om neutraal te stemmen, waarbij vermeld werd dat de neutrale stemmer zich neerlegt bij de meerderheid van de voor- en tegenstemmers. Wanneer men 'negatief' antwoordde werd vervolgens doorgevraagd wat de doorslag gaf bij de negatieve beoordeling. Ook is gevraagd suggesties te leveren voor een volgende cao. Indien men neutraal stemt, is de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan ook neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers.

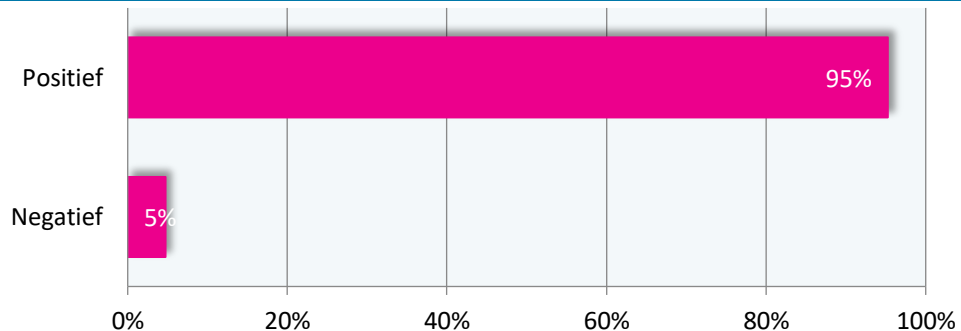
¹ <https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/index.php/529965/lang-nl>

2. Resultaten

2.1 Stemming over nieuwe cao

Van de 175 respondenten die een oordeel hebben gegeven, hebben er 7 neutraal gestemd. Van de respondenten die wel hun mening hebben gegeven (168), hebben er 160 (95%) positief en 8 negatief (5%) gestemd. De resultaten zijn weergegeven in figuur 1.

Figuur 1: Hoe sta je tegenover de set van afspraken in het principeakkoord?
(n= 168)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

2.2 Redenen voor negatieve beoordelingen

Aan de respondenten die tegen het akkoord hebben gestemd, is vervolgens gevraagd wat de doorslag gaf voor het geven van een negatieve beoordeling. Er zijn 7 respondenten die deze vraag hebben beantwoord. Een belangrijke reden is dat respondenten het nut van een eigen cao niet inzien en de cao van het GGZ als gunstiger ervaren. Het systeem van functiewaardering en inschaling wordt als onduidelijk beschouwd en functiebeschrijvingen zouden moeten overeenkomen met die van de GGZ. Daarnaast wordt de eindejaarsuitkering van 3% door een aantal respondenten als matig bestempeld: een respondent zou deze graag zien op 5/6%. Een overzicht van de antwoorden is te vinden in tabel 1 in de bijlage.

2.3 Suggesties volgende cao

Alle respondenten kregen het verzoek suggesties aan te dragen voor een nieuwe cao, 33 respondenten hebben daar gehoor aan gegeven. De suggesties die zijn gegeven, sluiten deels aan bij de punten die zijn benoemd bij de negatieve beoordelingen. De meest genoemde suggestie is meer duidelijkheid over verlofregelingen, zoals zwangerschaps- en calimiteitenverlof. Verder noemen veel respondenten als suggestie meer duidelijkheid over hoe werknemers om moeten gaan met de 24-uurs bereikbaarheid, een vergoeding voor het aantal gemaakte kilometers voor woon-werkverkeer en meer aandacht voor loopbaanmogelijkheden. Alle suggesties zijn opgenomen in tabel 2 in de bijlage.

Bijlage: open antwoorden

Tabel 1: Indien negatief, geef dan hier aan wat voor jou de doorslag geeft: (n=7)

Ik zou graag de echte teksten willen lezen voordat ik een oordeel kan geven. Bijvoorbeeld over beoordelen en belonen. Ik kan hier nu niks nuttigs over zeggen.

Ik zie het nut van een eigen cao niet in en val liever gewoon onder de algemeen verbindend verklaarde cao ggz. Ik vind het systeem van functiewaardering en inschaling onduidelijk en zie liever dat we ons confirmeren aan de fwg-functie-indeling die in de ggz gebruikelijk is.

Ik wil graag dat wij ons als Opvoedpoli aansluiten bij de CAO GGZ.

1. Ik vind een eindejaarsuitkering van 3% erg matig,
2. En daarnaast vind ik dat de functiebeschrijvingen moeten overeenkomen met die van de ggz en niet junior psychologen in schaal 55 zetten ipv 60.
3. En wat is goed werken en daardoor 2 schalen omhoog mag? is dat 85% declarabel zijn? is dat een positieve 360% feedback krijgen? Dat mag ook vastgelegd worden.

Ik ben van mening dat de cao ggz gunstiger is voor mij als werknemer.

1. Het 24/7 telefonisch bereikbaar zijn voor cliënten. Wanneer er sprake is van een crisis in de avond- en weekenduren wordt dit niet extra betaald.
2. Woon-werkverkeer wordt maar tot 35 km enkele reis vergoed. Wanneer je verder weg woont, haal je deze reiskosten er niet uit. Ook niet wanneer je met het OV gaat.

De eindejaarsuitkering is te laag. Een opbouw is mogelijk, maar het startpunt van 3% is nu te laag. Ik zou deze graag zien op 5/6%.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017

Tabel 2: Laat ons weten welke suggesties je hebt voor de volgende cao: (n=33)

Beschikbaarheid voor cliënten is vaak een punt bij nieuwe collega's. Deze visie dient geïntegreerd te worden met de kaders van het cao. Wellicht is het handig om een verschil aan te brengen bij een crisis en een standaard contact, waarbij het laatste is om binnen een dag terug te bellen of op andere wijze contact op te nemen.

Heel het concept op papier, zodat hier over gestemd kan worden. Niet over wat er ongeveer gaat veranderen. Dit is niet duidelijk.

Eindejaarsuitkering is een goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Goed voor werven en vasthouden personeel. Moet wel op zo kort mogelijke termijn doorgroeien naar een volwaardige 13e maand. Uitkering in november.

Komt er ook in te staan of je gebruik kunt maken van een periode (on)betaald verlof in verband met een reis maken van meer dagen dan je vakantiedagen?

Zoals jullie al omschrijven: meer verduidelijking rondom zorgverlof (regelverlof). Dat levert nu vaak discussies op.

Liever geen eigen cao. Zo bijzonder zijn we niet.

ik zou graag duidelijke formulering willen omtrent calamiteitenverlof. Dit kan in de algemene CAO GGZ worden ingezet als bijv. je kind ineens ziek is en je het vd creche moet halen en niemand anders dit kan doen. Waar valt dit dan onder?

Studiebudget ook bij tijdelijke contracten

Extra vrije dagen voor mensen boven de 60 jaar.

Vaderschapsdagen na geboorte

Nee, lastig. Ik heb mij er ook onvoldoende in verdiept. Vind het wel prettig hoe er nu verandering wordt aangebracht (op een transparante manier).

Het percentage van de eindejaarsuitkering evenredig houden met andere organisaties in de zorg.

Meer oog voor verduurzaming, bewust leven. Fietsen naar werk bevorderen bijvoorbeeld.

Kostendekkende vergoeding voor zakelijk gebruik van privéauto daarnaast een goede verzekering

De uitvoerende werkzaamheden van de HBO gezinscoach zouden hoger ingeschaald moeten worden gezien de verantwoordelijkheden en taken zijn deze op de werkvloer gelijk met die van de WO'er. Als een WO'er als coach werkt, dan zou er geen verschil in salariering moeten zijn. De gezinscoach zit vaak in risicovolle situaties, zeker gezien de zwaarte van de problematiek.

Het stuk over "intellectueel eigendom" is onduidelijk geformuleerd in het contract. Het is fijn als duidelijk wordt wat daarmee wordt bedoeld.

1. Onderwerpen als loopbaan mogelijkheden. De huidige indeling past niet meer.
2. Meer aandacht voor de oudere collega's"

Bijzonder (onbetaald en betaald) verlof explicieter uitwerken want dat bepaald nu elke directeur per situatie anders en dat gaat nogal scheef....Dus benoem wat er toegestaan is bij begrafenis, verhuizing huwelijk, etc."

Feestdagcompensatie in vrije uren. Dit jaar is het zo dat je 4 vrije dagen minder hebt als maandag je vaste vrije dag is ten opzichte van een collega die BV op dinsdag zijn vaste vrije dag heeft. Het zou goed zijn om dat eerlijker te regelen zoals in de cao ggz het geval is.

Graag in de toekomst dertiende maand in plaatst van winstuitkering.

Scholingskosten worden vanuit het CAO voor de GGZ wel vergoed. Op het moment worden van sommige opleidingen bij de Opvoedpoli voor 50% vergoed en de budgetten worden niet altijd toegekend. Het lijkt mij goed hier duidelijkheid over te scheppen in de cao. Daarbij rekening houdend met dat een opleiding in veel gevallen van profijt is voor de Opvoedpoli.

Onlangs is voorgesteld om dat kosten van de inschrijving bij verplichte registers slechts 50% te vergoeden (bijvoorbeeld SKJ). Als een registratie verplicht is om het werk bij de Opvoedpoli uit te voeren, zou ik graag zien dat de vergoeding hiervan heroverwogen wordt."

Volledige vergoeding registratie's zoals SKJ, NVO en NIP.

1. Handhaven van 20 weken zwangerschapsverlof.
2. Salaris schaal voor GZ-psychologen die geen hoofdbehandelaar zijn.

1. Evt al iets zeggen over wat er zou gebeurd bij een sociaalplan.
2. Duidelijkheid over studiegeld. Ik vind het oneerlijk dat nu alles op een hoop gegooid wordt omdat de meerderheid het daarmee eens is.
3. Duidelijk erin vermelden dat het normaal is bij goed functioneren dat je in elk geval een trede om hoog gaat. Goed vermelden wat je moet doen om naar medior of senior te kunnen door stomen ook bijv. bij jaren ervaring?"

Ik merk zelf dat er over de verschillende poli's en ook onder collega's verschillend omgegaan wordt met de 24-uurs bereikbaarheid (en binnen 8 uur reageren). Er is hier dan ook veel discussie over. Het zou mooi zijn als daar een eenduidige uitspraak over gedaan wordt in de CAO.

Graag aandacht voor overgang naar hogere schaal. In de AVR staat 'horizontale' overgang. Is dit in horizontaal in salaris of functie jaren? In het verleden is weleens met twee maten gemeten.

1. Crisisdiensten, niet meer 24/7 bereikbaar.
2. Volledige eindejaarsuitkering.
3. Woon-werkverkeer declaratie die gelijk is aan het aantal kilometers wat je maakt.

Vergoeding bereikbaarheid?

Vergoeding voor 24/7 bereikbaarheidsdienst!

Meer ruimte voor cursussen en opleiding.

Behoud van zwangerschapsregeling zoals in AVR vastgesteld.

Geen suggesties, wel erg blij met de verbeterde aanvullende voorwaarden. Dank jullie wel voor jullie geleverde inspanningen :-)

Behouden van extra maand zwangerschapsverlof. Is een hele mooie en bijzondere toevoeging, zeker vanuit het vak waarin wij werken voor het opbouwen van een goede ouder kind relatie.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2017