



werkgevers en werknemers - samen werken aan ontwikkeling

Coronaovereenkomst jeugdzorg

Het coronavirus treft iedereen. Binnen jeugdzorg, een cruciale beroepsgroep, wordt hard doorgewerkt. Hoewel we zien dat er veel werk is verzet en continu wordt ingespeeld op de actuele situatie, is het belangrijk om als gezamenlijke sociale partners ervoor te zorgen dat het werk zo goed en zo veilig mogelijk uitgevoerd kan blijven worden. Onze medewerkers zijn het kapitaal van onze sector. Daarvoor willen we blijvend goed zorgen. Deze tijd vraagt waardering voor elkaar en extra aandacht voor elkaar.

- Na de eerste en adequate reacties op het werken in coronatijd willen we een aantal afspraken maken die voor de hele branche gaan gelden.
- Daarnaast roepen we werkgevers en de medezeggenschap op om samen, op organisatieniveau, een aantal specifieke (maatwerk) afspraken te maken. Dit doen we in de vorm van aanbevelingen.

Op deze wijze zorgen we er samen voor dat we ten tijde van corona en daarna gezond kunnen blijven werken en zorgen we voor continuïteit van dienstverlening. In goede samenwerking met elkaar, op landelijk niveau en op organisatieniveau, maken we mogelijk dat werken onder de zware omstandigheden mogelijk blijft.

Cao-partijen benadrukken dat de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd of voortvloeiend uit de cao Jeugdzorg, volledig intact blijven, net als reguliere wet,- en regelgeving. Ook biedt de Arbocatalogus Jeugdzorg die door sociale partners is opgesteld duidelijke regels en richtlijnen voor veilig werken, werkdrukbeheersing, beeldschermwerk etc.

Er mogen geen onderhandelingen tussen werkgever en werknemer plaats vinden over de toepassing van de cao- en Arbo-afspraken. Deze blijven gewoon gelden voor werkgever en werknemer.

Dit betekent ook dat min-uren ten gevolge van coronamaatregelen niet voor rekening van de werknemer komen. Ook onderaannemers en ZZP'ers zullen worden doorbetaald.

Persoonlijke beschermingsmiddelen en testen

Afspraak

Werknemers kunnen in het kader van hun werk niet gedwongen worden tot face to face contacten zonder PBM. Als zij inschatten dat deze contacten een gevaar voor hun gezondheid kunnen opleveren of die van hun directe omgeving treden zij in overleg met werkgever. De weigering van deze vorm van werkzaamheden heeft geen arbeidsrechtelijke gevolgen voor de werknemer. Het doel is in onderling overleg tot een werkbare oplossing te komen. Gewenste hulp en adviezen van vakbonden en/ of Jeugdzorg Nederland daarbij is beschikbaar voor de leden van deze verenigingen.

Aanbevelingen aan werkgevers

- Maak personeel attent op de geldende richtlijnen over PBM en het verdeelmodel PBM.
- Zorg dat er binnen de instelling bekend is waar PBM opgehaald kunnen worden.
- Zorg dat er instructies voorhanden zijn omtrent het gebruik van PBM.

- Conform nieuwe richtlijn bepaalt de zorgmedewerker wanneer PBM worden ingezet.
<https://lci.rivm.nl/covid-19/PBMBuitenziekenhuis>

Testen

- Jeugdhulp staat in de lijst van cruciale beroepen en daarmee vallen jeugdzorgprofessionals sinds 6 april 2020 ook onder de verruiming van het testbeleid. Afspraak: Zij kunnen getest worden als zij klachten hebben die kunnen wijzen op het coronavirus én de bedrijfsarts of instellingarts heeft bepaald dat een test nodig is.
- Jeugdzorg Nederland en de vakbonden vinden het belangrijk dat men elkaar op de hoogte houdt van specifieke signalen zodat ze problemen bij de bron aan kunnen pakken. Periodiek zal er dan ook met elkaar in overleg getreden worden over de gevolgen van de corona problematieken.
- De ggd betaalt de kosten van de test, de financiering hiervan loopt via het Openbare Gezondheidszorgbudget. Afspraak: De rekening voor de testen en bijkomende kosten dient nooit voor rekening van werknemer te komen.

Werkdruk en werkbaarheid

De coronacrisis maakt dat er op een andere manier gewerkt wordt binnen jeugdzorg. We zien dat door corona andere vormen van werk ontstaan, waarbij het risico op overbelasting groter wordt. De werkdruk loopt verder op.

Daarnaast benadrukken we dat rondom het onderwerp veilig werken de regels en richtlijnen van de cao, de Arbocatalogus Jeugdzorg en de Arboret leidend en behulpzaam kunnen zijn. Maak daarvoor gebruik van de informatie op www.jeugdzorg-werkt.nl.

Zo is bijvoorbeeld het volgende al geregeld:

- In de cao is het recht op onbereikbaarheid buiten reguliere werktijden opgenomen.
- In de Arbocatalogus Jeugdzorg is opgenomen dat beeldschermwerk niet langer dan 6 uur per dag en niet langer dan 2 uur aaneengesloten moet plaatsvinden.
- In de cao Jeugdzorg is opgenomen dat er los van de coronacrisiswerk drukbeleid is. Maak als werkgever inzichtelijk hoe dit eruit ziet en pas aan als de situatie hierom vraagt.

Aanbevelingen aan werkgevers

Erken dat corona werkdruk verhogend kan werken en voer het gesprek met de werknemers en de medezeggenschap. Beoordeel de werknemer niet te streng over deze periode en toon begrip voor de situatie. Bespreek wat nu, vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid, extra nodig is. Welke oplossingen maken de situatie minder zwaar?

Wij stellen ons voor dat in het overleg de volgende onderwerpen in ieder geval aan de orde kunnen komen:

- Organiseer een periodiek overleg moment tussen leidinggevende met werknemers die vanuit huis werken en bespreek de problemen die de werknemer tegenkomt bij het (vanuit huis) werken.
- Organiseer in de organisatie een centraal punt waar vragen, ideeën en klachten in verband met de huidige coronacrisis kunnen worden verzameld.

- Zorg ervoor dat medewerkers waar nodig gebruik kunnen maken van een coach of een andere vorm van begeleiding. Laat ook duidelijk weten hoe werknemers deze begeleiding kunnen krijgen vanuit werkgever.
- Hoe zorg je ervoor dat medewerkers voldoende rustmomenten in acht nemen.
- Bekijk de grootte van de werkpakketten, is daar een tijdelijke aanpassing op nodig? In deze tijd wordt meer overgewerkt omdat de situatie dat vraagt. Ga met de werknemer in overleg en spreek af hoe overwerk wordt gecompenseerd (tijd voor tijd of uitbetaling).

Verlof

Afspraak over verschuiving verjaring wettelijk verlof

De termijn voor het vervallen van het wettelijk vakantieverlof 2019 wordt verlengd tot en met 31 december 2020. De termijn voor het vervallen van het wettelijk vakantieverlof 2020 wordt verlengd tot en met 31 december 2021.

Aanbeveling over het opnemen vakantieverlof/intrekken vakantieverlof

We bevelen werkgevers het volgende aan:

- Ga als werkgever verstandig en pragmatisch om met verzoeken om uitstel van reeds aangevraagd en toegekend verlof. De belangen van de werkgever en de werknemer worden in die afweging meegenomen bij het verzoek tot intrekken van het toegekend verlof.
- Rust nemen is belangrijk. Dat is juist in deze tijd belangrijk, ook al kan men door de coronacrisis vaak niet weg. De werkgever heeft oog voor mogelijke consequenties voor het welzijn van werknemers als het vakantieverlof niet wordt opgenomen.
- In verband met continuïteit van de bedrijfsvoering en van de zorg is het belangrijk dat werknemers tijdig met werkgever in overleg treden over het moment van opname van het vakantieverlof. Dit is van belang omdat niet iedereen op hetzelfde moment vrij kan nemen waardoor de verlofaanvraag door de werkgever mogelijk niet kan worden goedgekeurd.
- Gezinshuisouders in dienst hebben vanwege de sluiting van scholen geen vrije tijd genoten. Recht op vrije tijd blijft behouden en wordt in overleg met de werkgever gecompenseerd. Werkgever biedt indien gewenst ontlasting en ondersteuning aan deze gezinshuisouders. Ook verzorgt de werkgever hier de noodzakelijke PBM.

Thuiswerken

Werkgevers zijn vanuit de Arbowet artikel 3 verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Dat geldt ook voor de thuiswerkplek.

Aanbevelingen aan werkgevers

Bekijk welke maatregelen tijdelijk en of structureel nodig zijn om aan de Arbo-verplichtingen te voldoen.

- Indien er meer structureel van uit huis gewerkt blijft worden stel dan een goede bureaustoel, een in hoogte verstelbaar bureau en voor schrijfwerk een groot beeldscherm en losse muis beschikbaar (bv. een bureaustoel van kantoor in bruikleen geven) of stel een budget beschikbaar waarmee de medewerker zelf de nodige voorzieningen kan treffen.
- Zorg ervoor dat de werknemer voldoende rust neemt als wordt thuisgewerkt.

- Maak gebruik van de deskundigheid van uw Arbodienst(verlener).
- Wees u zich ervan bewust dat medewerkers in normale omstandigheden niet verplicht kunnen worden om vanuit huis te werken.

Extra (tijdelijke) onkosten van de werknemer

Afspraak

Partijen erkennen dat werknemers door thuiswerken extra onkosten maken en maken daarover de volgende afspraak:

- De vaste reiskostenvergoeding blijft doorlopen.
- De variabele reiskostenvergoeding blijft doorlopen, voor zover er wordt gereisd.
- De in redelijkheid gemaakte kosten van thuiswerken worden vergoed door de werkgever.

Dit is een minimumafspraken. Organisaties mogen hier in positieve zin van afwijken, mits afgestemd met hun medezeggenschap.

Aansprakelijkheid/ tuchtklacht

Afspraak

Corona zorgt voor andere omstandigheden waarin professionals hun werk moeten doen. Dit kan soms de zorg belemmeren of maken dat het moeilijk is om een juiste inschatting te maken.

In deze tijd van corona wordt de werknemer wellicht gehinderd in de uitvoering van het werk volgens de beroepscode en andere regels die daar normaal gesproken voor gelden.

Partijen erkennen dat de kans bestaat dat er iets mis kan gaan omdat er minder persoonlijk contact met de jongere en het gezin mogelijk is.

Als mocht blijken dat een tuchtklacht te maken heeft met de werkwijze die veroorzaakt wordt door de coronatijd, dan is dat ongewenst. Mocht dit voorkomen, dan ontvangen partijen graag signalen (ook van elkaar) zodat indien nodig passende actie kan worden ingezet.

Daarnaast blijft de inhoud van artikel 4.3 cao Jeugdzorg, waarin de rechtsbijstand van de werkgever aan de werknemer is geregeld, van kracht.

Medezeggenschap

Afspraak

De OR/COR wordt intensief betrokken bij de vormgeving van coronamaatregelen die de werkgever treft.

De werkgever faciliteert de OR/CR zodat zij deze rol ook kunnen waarmaken. Als de OR/CR gezien de huidige situatie in de problemen komt qua capaciteit, dan treden werkgever en OR/CR hierover in overleg.

Nota Bene

- De regelgeving over gegevensdeling en opslag is duidelijk. Werkgevers zullen opslag van bijvoorbeeld ziektegegevens of andere 'omstandighedengegevens' die nu gegeven de omstandigheden door werknemers 'vrijelijk' worden gedeeld, verwijderen. Werkgevers zullen zoals altijd geen ziektegegevens van werknemers delen binnen de organisatie, ook niet als er sprake is van besmetting met corona. Dergelijke informatieverspreiding is uitsluitend voorbehouden aan de medewerker die ziek is.
- Het is de werknemer toegestaan om elders te werken. De cao staat dit toe. Het kan werknemers niet verboden worden om werkzaamheden te verrichten bij meerdere werkgevers. Houd hierbij rekening met artikel 5.2 van de cao Jeugdzorg. Flexibele inzet van werknemers, en uitrui/ delen van werknemers, intern of extern, behoort tot de mogelijkheden. In die gevallen zullen werkgever en werknemer daar waar nodig een tijdelijk detacheringsovereenkomst overeenkomen. Dergelijke flexibele inzet kan uitsluitend in overeenstemming met de betrokken werknemer(s).
- Wees je ervan bewust dat bij noodzakelijk vervoer van cliënten de werkgever met inachtneming van minimaal de RIVM-richtlijnen het vervoermiddel in dienen te richten met beschermingsmiddelen, zoals spatschermen tussen de inzittenden, desinfectie van de auto en handen, mondkapjes en handschoenen.
- De werkgever richt een vast punt in de organisatie in waar alle relevante (organisatie-) informatie over corona te vinden is. Dat is ook een plek waar werknemers vragen kunnen stellen en zelf ook creatieve ideeën kunnen aandragen om hun werk in coronatijd beter te kunnen uitvoeren.

Overeengekomen op 29 juni 2020,

Jeugdzorg Nederland

Paul van der Linden



CNV Zorg en Welzijn

Albert Spieseke



FNV Zorg en Welzijn

Maaïke van der Aar



FBZ

Maarten Faas





werkgevers en werknemers - samen werken aan ontwikkeling