

Manifest De medewerker op 1

Het roer moet om in de VVT. Doorgaan op de huidige voet betekent dat een zorginfarct onomkeerbaar is. Het ziekteverzuim is structureel te hoog, teveel medewerkers verlaten de zorg om zzp'er te worden en wachtlijsten voor ouderenzorg zijn onaanvaardbaar hoog. Er kan niet meer aan de (stijgende) zorgvraag worden voldaan.

De VVT moet een sector zijn waar het fijn is om te werken. Daarom zetten we de medewerker op 1 in de VVT *! Doordat de beloning van zorgmedewerkers sterk achterblijft bij de marktsector (circa 7,5%), is werken in de zorg minder aantrekkelijk. Steeds meer medewerkers komen in financiële problemen. De beloning moet dus fors omhoog. En de werkdruk moet omlaag.

Wij kunnen deze omslag niet alleen realiseren. Daarom hebben wij, Actiz, Zorgthuisnl, FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn, FBZ en NU'91, dit manifest met 8 punten opgesteld.

Wij roepen de overheid en andere stakeholders op mee te werken aan de omslag.

1. **Structureel meer geld van de overheid voor de VVT.** Dit is nodig zodat medewerkers een loon krijgen dat minimaal vergelijkbaar is met lonen in het bedrijfsleven. Hiervoor hebben we circa 1 miljard euro nodig voor de VVT-sector (circa 2 1/2 mld. voor de hele zorg). Daarnaast is compensatie nodig voor prijsstijgingen, zodat medewerkers goed rond kunnen komen.
2. **Méér werken moet lonen.** Daarvoor moet het belastingstelsel inclusief het systeem van toeslagen aangepast worden. Meer werken levert nu onvoldoende op.
3. **Kosten voor begeleiding van stagiaires en leerlingen opnemen in tarieven.** Opleiden en goed begeleiden van leerlingen, stagiaires en zij-instromers kost begeleidingstijd en dus geld. Dit moet meegenomen worden in de financiering en de formatieberekening.
4. **Toetsing van kwaliteitskaders.** Om goede zorg te kunnen blijven bieden, moeten overheid, sociale partners en andere stakeholders afspraken maken over kwaliteitskaders. Welke kwaliteit is gezien de huidige ontwikkelingen wenselijk en mogelijk? En wat is nodig om deze kwaliteit te realiseren (bijvoorbeeld voldoende personeel).
5. **Afspraken over reële en kostendekkende tarieven.** Zorgaanbieders moeten genoeg geld krijgen om hun kosten te kunnen dekken, om medewerkers volgens afspraken in de cao te belonen en om goede zorg te kunnen aanbieden.
6. **Inzet van talenten, competenties en kwaliteiten.** Organisaties moeten aanwezige kwaliteiten optimaal kunnen inzetten.
7. **Ondersteunen initiatieven (regionale) samenwerking.** Overheden moeten ervoor zorgen dat samenwerking, uitwisseling en pooling tussen zorgorganisaties makkelijker en goedkoper wordt (o.a. door aanpassing van de regels rond mededinging en Btw).
8. **Administratielast aanpakken.** Er moeten maatregelen komen om te kunnen stoppen met administratie die niet nodig is voor het bieden van zorg of om aan inspectienormen te voldoen. Verminder de verantwoordings-eisen en werk meer vanuit vertrouwen!

***De medewerker op 1 betekent:**

Met als uitgangspunten professionele autonomie en werken vanuit vertrouwen

- Respect voor en waardering van (het werk van) de medewerker met een leefbaar loon
- Een vast contract voor onbepaalde tijd in dienst van de zorgaanbieder is de norm
- De medewerker bepaalt zelf hoeveel contracturen hij of zij wil werken
- Voorspelbare en evenwichtige roosters met zeggenschap van de medewerker
- Verlaging van de werkdruk (o.a. minder administratie en voldoende personele bezetting)
- Naast de gebruikelijke (mede)zeggenschap heeft de medewerker *Mee-spraak* in organisatievraagstukken, zoals de inzet van technologie, digitalisering en informele zorg
- Ruime aandacht voor en structureel beleid m.b.t. opleiden, begeleiden en bekwaam blijven
- Werken in een gezonde, veilige en inclusieve werkomgeving met aandacht voor de werk-privébalans

Amersfoort, 30 november 2022.

