



RECHT OP ONBEREIKBAARHEID!

Wat houdt dat in? Waar heb jij mee te maken en wat betekent het voor jou? Jouw recht op onbereikbaarheid is afgesproken in de nieuwe cao Gehandicaptenzorg!

DECEMBER 2019



Zorg & Welzijn

Is altijd bereikbaar zijn echt van deze tijd? De boog kan niet altijd aangespannen zijn. Daarom is er die afspraak over onbereikbaarheid gemaakt in de nieuwe cao Gehandicaptenzorg.

ZO HOORT HET! WERKEN EN VRIJ ZIJN IN BALANS

Je werkt in de gehandicaptenzorg. Het aantal uur dat je werkt, staat in je arbeidscontract dat je met je werkgever hebt afgesloten. Over die uren maak je afspraken over je arbeidspatroon, dat wil zeggen wanneer je wel en niet werkt. Dan worden de uren in een rooster gezet in overleg met jou.

Je gaat er dan ook terecht van uit dat je deze uren werkt en de niet ingeroosterde uren vrij bent. De balans tussen werken en niet werken, zorgt dat je genoeg tijd houdt om uit te rusten voor je gezin te zorgen.

Soms wordt er een beroep op je gedaan om extra uren te werken of over te werken. Dit is incidenteel en wordt door de werkgever van te voren met je besproken.

EXTRA UREN WERKEN IS EEN GEWOONTE GEWORDEN

Maar we zien steeds vaker dat het extra uren werken geen uitzondering is maar een gewoonte, want er zijn gaten in het rooster. Die gevuld moeten worden. Je werkgever verwacht dat je flexibel inzetbaar bent. En die gaten 'opvult'. De werkgever verwacht steeds vaker dat je tijdens je vrije tijd bereikbaar en beschikbaar bent. Bereikbaar via je telefoon en beschikbaar om op het laatste moment opgeroepen te kunnen worden. In plaats van het aantal uren in je arbeidscontract, ben 24/7 bereikbaar.

VIND JE WERKGEVER DAT JE ALTIJD MAAR BEREIKBAAR EN BESCHIKBAAR MOET ZIJN?

Het lijkt vanzelfsprekend, dat je 24/7 aan de slag bent of kan zijn. Je hebt je telefoon, je bent immers lid van een appgroepje van het werk. Of bereikbaar per mail via je iPad. Het lijkt praktisch, maar eigenlijk is een behoorlijke belasting. En als je je telefoon en iPad uitzet word je er op aangesproken dat je toch echt wel bereikbaar moet zijn.

Want soms voel je je verplicht om te reageren. Je cliënten hebben je immers nodig. Als je in de gehandicaptenzorg werkt, is het soms moeilijk om die keuze te maken. Je los te maken van werk en verantwoordelijkheden. Je raakt zo langzamerhand uitgeteld, de boog kan niet altijd gespannen zijn.



HET IS GENOEG GEWEEST

Dat is begin 2019 heel duidelijk geworden. De resultaten van de uitraag onder FNV leden voor nieuwe onderhandelingen voor de centrale arbeidsovereenkomst gehandicaptenzorg (cao) waren daarin klip en klaar. De balans tussen werk en privé is zoek. Zeggenschap over je eigen vrije tijd is noodzaak en heel belangrijk.

RECHT OP ONBEREIKBAARHEID

Dat recht is nu geregeld in de nieuwe cao gehandicaptenzorg. Voor het eerst is het opgenomen in een cao, jouw cao gehandicaptenzorg, dat je werkgever je op een vrije dag met rust moet laten.

WAT BETEKENT HET, ONBEREIKBAAR ZIJN?

Onbereikbaar zijn op een vrije dag betekent:

- vrij = vrij!
- je mag niet gestoord worden door je werkgever als je niet ingeroosterd bent;
- je eigen tijd is tijd voor jezelf, zodat je even kan bijtanken, om je energie weer terug te krijgen;
- het is bedoeld als hersteltijd;

- je kan dan nadenken over hoe je iets kan aanpakken;
- het geeft je rust en ruimte in je hoofd;
- het zorgt ervoor dat je weer goede zin krijgt in nieuwe dingen. En dat je creativiteit weer 'aan' gaat.

Maar vooral: het is fijn voor jezelf als mens en ook voor het thuisfront. Je hebt die hersteltijd nodig om je weer beter te voelen en je op te laden.

WIE VOLGT?

Dat de cao Gehandicaptenzorg als eerste cao deze afspraak heeft gemaakt, kan ervoor zorgen dat andere cao's volgen. Mooi toch? Dat is samen met leden bereikt.



WEET JE DAT EEN LIDMAATSCHAP VAN DE FNV VEEL VOORDELEN HEEFT?

- Je beslist zelf mee over de inhoud van je cao
- Je kan je stem uitbrengen over het onderhandelingsresultaat over je cao
- Je krijgt persoonlijk advies en hulp bij arbeidsconflicten

