

Onderhandelaarsakkoord CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamzorg en Jeugdgezondheidszorg 2014-2016

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversverenigingen ActiZ, BTN en de werknemersorganisaties Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ en NU'91, is op 24 september 2014 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden.

De sector VVT staat voor grote veranderingen. Partijen achten het gelet op deze veranderingen en de dynamiek in de sector van groot belang dat een cao voor de VVT tot stand is gekomen met een zo groot mogelijk draagvlak. Hiermee ontstaat op arbeidsvoorwaardelijk terrein rust en zekerheid voor de organisaties en hun werknemers.

1. Looptijd:

1 september 2014 tot 1 april 2016

2. Loon

Een loonsverbetering van totaal 2,05% bestaande uit:

- a. Eenmalige uitkering per 1 januari 2015: 0,25% van 12 maal het maandsalaris van januari 2015
- b. Een algemene loonsverhoging per 1 maart 2015 van 1,50%
- c. Algemene loonsverhoging per 1 januari 2016 : 0,3%

Aanvullend aan de loonafspraken is afgesproken dat BTN-leden het ontstane verschil in de loontabellen van 1,2% als volgt zullen inlopen:

Per 1 januari 2015: 0,4% structureel (in plaats van 0,25% eenmalige uitkering)

Per 1 januari 2016: 0,6% structureel

Verhoging eindejaarsuitkering in 2016: 0,2% structureel

3. Flexdossier

Werktijden

Cao partijen hebben in het gevoerde overleg betreffende het werktijdendossier de volgende uitgangspunten vastgesteld:

- Een zekere mate van flex is nodig
- Doorgeslagen flex moet worden teruggedrongen
- Gezond roosteren
- Relatie cliënt-medewerker is van belang voor kwaliteit
- Zeggenschap van medewerkers over werktijden.

Op basis van deze uitgangspunten hebben cao-partijen afspraken gemaakt (bijlage 1) die tot doel hebben een andere procesgang betreffende de besluitvorming over de werktijden in de cao vorm te geven. Kern is de zeggenschap van de werknemer over de werktijden. De procesgang in de cao wordt zo veranderd dat de werknemer het uitgangspunt is. Deze 'omkering of kanteling' kan niet zonder het opnemen van kaders. Deze kaders zijn in lijn met de bovenstaande uitgangspunten. Ze zijn gericht op het voorkomen van excessen, staan in dienst van de dienstverlening en spelen in op de ontwikkeling om verantwoordelijkheden lager in de organisatie neer te leggen.

In de cao wordt hiertoe een regeling van de werktijden opgenomen op basis waarvan de werknemer/het team zelf zijn werktijden kan invullen. Dit gebeurt binnen een kader dat de werkgever overeenkomt met de ondernemingsraad. Daarbij wordt de verantwoordelijkheid voor de werktijden binnen kaders verlegd naar de werknemer/het team.

Nulurencontracten en min-max contracten

Bij dit dossier gelden de volgende uitgangspunten:

- a. Er dient een evenwicht te zijn tussen:
 - de doelstellingen van de zorgaanbieder betreffende de kwaliteit en betrouwbaarheid, het rendement en doelmatigheid van de zorgverlening;
 - de belangen van de medewerker zoals de behoefte aan inkomen en werkzekerheid en het kunnen combineren van arbeid en privé-/zorgtaken, studie of hobby's alsook het kunnen bijhouden van vaardigheden die voor een deskundige uitoefening van de functie noodzakelijk zijn.
- b. Bij het organiseren van goede zorg is het belangrijk dat sprake is van een duurzame binding tussen de cliënt en de medewerker, waarmee de kwaliteit, continuïteit en (her)kenbaarheid van zorg- en dienstverlening naar cliënten wordt bevorderd.

Het gebruik van nulurencontracten wordt tot het uiterste beperkt door deze contracten alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties. Het gaat daarbij om situaties, waarbij sprake is van:

- opvang van onvoorziene en onplanbare cliëntvragen of
 - opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel
- die niet door in dienst zijnde medewerkers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.

Ten minste eenmaal per jaar overlegt de werkgever met het medezeggenschapsorgaan over de analyse van de toepassing van het gebruik van nulurencontracten en de mogelijkheden tot terugdringing daarvan als bedoeld in lid 2 en het gebruik van min/max-contracten als bedoeld in lid 3 ter uitvoering van de doelstellingen van deze artikelen (zie bijlage 2).

Genoemde situaties worden besproken met het medezeggenschapsorgaan als onderdeel van het kader dat wordt vastgesteld ten behoeve van de regeling Werktijden.

Werknemers met een nulurencontract ontvangen uiterlijk 31 december 2014 van de werkgever een aanbod voor een contract met een concrete gemiddelde arbeidsduur.

Werknemers met een min/max-contract ontvangen zoveel als mogelijk en uiterlijk 1 maart 2015, van de werkgever een aanbod voor een contract met een concrete gemiddelde arbeidsduur.

4. Wmo

Minimumsalaris Hulp bij het Huishouden

Door de aangekondigde bezuinigingen, die gepaard gaan met de invoering van de nieuwe Wmo wet per 1 januari 2015, is er al geruime tijd sprake van een trend van tariefdaling. Het inkoopbeleid van gemeenten resulteert in grote druk op de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de Hulp bij het Huishouden.

Werkgevers- en werknemersorganisaties namen eerder al het initiatief om een dienstencheque te lanceren. Het idee is door het Kabinet overgenomen en heeft vorm gekregen door de recente regeling van het Kabinet, de huishoudelijke toelage.

CAO-partijen constateren echter dat er binnen dit deel van de VVT sector een ernstige situatie is ontstaan, die kan leiden tot verder afkalving van de tarieven en beloningen en uiteindelijk tot grootschalige ontslagen. Partijen delen het standpunt dat deze trend moet worden gestopt.

Schaal:

0	10,00
1	10,50
2	11,00
3	11,50
4	12,00
5	12,50

**Ingangsdatum: 1 januari 2015 onder voorbehouden zoals in het akkoord geformuleerd. Algemene loonsverhogingen op grond van dit akkoord worden meegenomen.*

Om de kosten van het opnemen van deze schaal in de algemeen verbindend te verklaren CAO VVT te kunnen dragen is het noodzakelijk dat deze nieuwe schaal ook door alle gemeenten in Nederland bij hun inkoopbeleid wordt gehanteerd. Om deze reden wordt de invoering van deze afspraak afhankelijk gesteld van de inwerkingtreding van een Amvb van het Kabinet op korte termijn. Hierin dient te worden bepaald dat de vaststelling van Wmo tarieven voor Wmo (gefinancierde) voorzieningen is gebaseerd op de kostenbepalende factoren, waaronder de CAO-VVT. Deze Amvb dient betrekking te hebben op nieuwe overeengekomen contracten tussen gemeenten en Wmo aanbieders per 1 januari 2015 die op of vanaf die datum worden vastgesteld respectievelijk in werking treden (zie bijlage 3).

Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers worden geconfronteerd met kosten die zij financieel niet kunnen dragen. Voor werknemers wordt voorkomen dat hun arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid wederom (verder) onder druk zouden komen te staan. Met een dergelijke Amvb wordt dus een win-win situatie gecreëerd voor werknemers en werkgevers. Immers werkgevers kunnen een gezonde bedrijfsvoering realiseren en voor werknemers wordt de neerwaartse spiraal in de arbeidsvoorwaarden voorkomen.

Het niet meer inzetten van een alfahulpconstructie is een voorwaarde voor het slagen van de afspraken over de minimumwaardering Hulp bij het Huishouden.

Rechtspositie hulp bij het huishouden bij overname Wmo

Bij in dienst name van een werknemer werkzaam als hulp bij het huishouden in het kader van wisselingen in de contractering ingevolge de Wmo 2015, is de nieuwe werkgever verplicht de arbeidsvoorwaarden, waaronder het salaris en de anciënniteit toe te passen die laatstelijk van toepassing waren op de werknemer bij de oude werkgever.

Deze verplichting dient te rusten op alle aanbieders in de Wmo, hetgeen in de eerste plaats door Algemeen Verbindend Verklaring (avv) dient te worden bereikt in combinatie met een werkingssfeerbepaling, die onderbiedingen beoogt te voorkomen.

Ontslagbeleid

Cao-partijen doen een dringend beroep op Minister Asscher om op korte termijn een uitzonderingsregel op het afspiegelingsbeginsel vast te stellen. Deze uitzondering houdt in dat het afspiegelingsbeginsel (ontslagvolgorde) wordt toegepast op de werknemerspopulatie, werkzaam per gemeentelijk aanbestedingsgebied (bijlage 3).

5. Wachtgeld, transitievergoeding en derde WW-jaar

CAO-partijen zijn overeengekomen de samenhangende dossiers wachtgeld, transitievergoeding en de herverzekering derde WW-jaar, vóór 1 mei 2015 te bespreken en de afspraken uit het Sociaal Akkoord betreffende het derde WW jaar zo snel mogelijk ter hand te nemen met als uitgangspunten (bijlage 4):

- Partijen zullen middels herverzekering uitvoering geven aan handhaving van huidige hoogte, opbouw en duur van de Werkloosheidsuitkering (WW) in het zogenoemde derde WW jaar, zoals overeengekomen in het akkoord van de stichting van de Arbeid;
- Bij de uitwerking, met name de mogelijkheden van herverzekering van het derde WW jaar zal het advies van de SER, dat uiterlijk 1 december 2015 zal worden uitgebracht, worden betrokken. In dit verband wordt tevens verwezen naar de brief van de stichting van de Arbeid aan cao-partijen d.d. 11 juli 2014.
- Partijen zullen vóór 1 mei 2015 overleggen en zo mogelijk in de cao vastleggen dat de transitievergoeding die per 1 juli 2015 wordt geïntroduceerd, niet cumuleert met de wachtgeldregeling ex artikel 9.7 e.v. van de cao VVT, voor zover niet (tijdelijk) geregeld in de overgangsregeling o.g.v. artikel XXII lid 6 van de Wet werk en zekerheid.

6. FWG

CAO-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

- een aanvullende set resultaatgerichte beschrijvingen in het FWG systeem op te nemen (zie bijlage 5);
- over te stappen naar een vereenvoudigde vorm van indelen waarbij de onderliggende methodiek gehandhaafd blijft (zie bijlage 5).
- adviezen van PAG en GO betreffende de wijze waarop de resultaatgerichte functiebeschrijvingen worden opgenomen in het FWG systeem hierbij te betrekken.

Deskundigenoordeel

In de cao zal de uitwerking van de protocolafspraken betreffende het deskundigenoordeel worden opgenomen.

7. Vakbondsfaciliteiten

Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

- dat op organisatieniveau, de vakbonden partij bij deze cao in onderling overleg én in overleg met de werkgever, voorlichting over het cao-akkoord geven. Deze bijeenkomst wordt door hen gezamenlijk georganiseerd. De bijeenkomst vindt plaats tot 3 maanden na het bereiken van een cao-akkoord.
- om de kaderleden van de vakbond, partij bij deze cao, en in dienst van de werkgever, in de gelegenheid te stellen om met instemming van de werkgever gebruik te kunnen maken van vergaderruimte en overige faciliteiten.

8. Toekomst van de cao

CAO-partijen spreken een procesagenda af met een aantal uitgangspunten ten einde te komen tot een vernieuwing van de cao om deze beter te laten aansluiten bij:

- De ontwikkeling in de VVT branche betreffende de arbeidsverhoudingen.
- De ontwikkeling betreffende de zorg in de diverse deelsectoren.
- Het creëren van een balans tussen de werkgever en de individuele werknemer bij het tot stand komen van arbeidsvoorwaarden.
- De rol van de ondernemingsraden in dit proces.
- De rol van vakorganisaties in het proces van de arbeidsvoorwaardenvorming.

9. Werkgelegenheid

CAO-partijen zullen maatregelen onderzoeken die leiden tot het voorkomen van verlies aan werkgelegenheid. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan:

- de mogelijkheid van een banenpool voor werknemers die zijn ontslagen;
- het vergroten van het budget voor de huishoudelijke toelage (dienstencheque);
- een impuls voor scholing van met werkloosheid bedreigde werknemers. Hierbij wordt het plan betrokken inzake werknemers die in hun werkgelegenheid worden bedreigd, te scholen in competenties die noodzakelijk zijn voor "het nieuwe werken".

10. Reiskosten

Partijen stellen gedurende de looptijd van deze cao een werkgroep in die de volgende taak heeft: Een onderzoek naar vereenvoudiging van de vergoeding reiskosten woon- werkverkeer.

Uitgangspunt hierbij is de eindrapportage onderzoek vereenvoudiging reiskosten, uitgevoerd door PGGM september 2014.

11. Beëindigingsartikel

Overeengekomen de cao (art. 14.4) betreffende de beëindiging van de cao te wijzigen in die zin dat de cao van rechtswege eindigt aan het einde van de overeengekomen looptijd.

Bijlagen: 5

Aldus overeengekomen op 24 september 2014 en in zesvoud opgemaakt te Utrecht

Namens ActiZ

P. Hermsen

Namens BTN

K. Kuilman

Namens Abvakabo FNV

L. Marijnissen

Namens CNV Publieke Zaak

A. Mellema

Namens FBZ

J. Kuijpers

Namens NU'91

R. de Wilde

Bijlage 1 Flexdossier

Inleiding en achtergrond

In het cao overleg hebben cao-partijen m.b.t. het flexdossier gezamenlijk uitgangspunten geformuleerd:

- Een zekere mate van flex is nodig
- Doorgeslagen flex moet worden teruggedrongen
- Gezond roosteren
- Relatie cliënt-medewerker is van belang voor kwaliteit
- Zeggenschap van medewerkers op werktijden.

Een werkgroep heeft de geformuleerde uitgangspunten als leidraad genomen voor verdere verkenning van het onderwerp. De lijn die de werkgroep wil inzetten is een andere procesgang in de cao te gaan vormgeven. Kern is dat het gaat om zeggenschap over de werktijden. Dit vraagt een wijziging van de procesgang in de cao welke weergeeft dat de werknemer het uitgangspunt is. Deze 'omkering of kanteling' kan niet zonder het opnemen van kaders. Deze kaders zijn in lijn met de geformuleerde uitgangspunten. Ze zijn gericht op het voorkomen van excessen en staan ten behoeve van de dienstverlening. Genoemde kanteling maakt een einde aan de reflex om de inzet centraal en gedetailleerd in de cao op te blijven nemen en elke cao-ronde extra regels op te nemen over werktijden en speelt in op de ontwikkeling om verantwoordelijkheden lager in de organisatie neer te leggen.

Aanvullende opmerkingen tijdens het cao overleg die gemaakt zijn betreffen: de hoeveelheid regels nu wordt wellicht veroorzaakt door huidige procesgang, het gaat om het zoeken naar een evenwicht tussen cliëntbelang, werknemersbelang en organisatiebelang, lokaal en per (sub)branche bestaan grote verschillen in bedrijfsvoering, zowel vrijblijvende aanbevelingen als een blauwdruk neerleggen moet voorkomen worden, decentraal overleg is belangrijk, een dergelijke kanteling moet gefaciliteerd worden.

Contouren inrichting andere procesgang ('kanteling') cao werktijden

Verdieping van gezamenlijk geformuleerde uitgangspunten , ofwel het cao kader houdt rekening met:

- de ATW en ATB zijn leidend;
- zeggenschap van de werknemer op werktijden: het beleid betreffende de inzet van personeel is daarmee evenwaardig aan het organiseren van de kwaliteit en betrouwbaarheid van zorglevering.
- zeggenschap van werknemers op werktijden benadrukt belang van open, actief overleg tussen werknemers onderling (teamniveau), tussen werknemer en leidinggevende en op organisatieniveau en vraagt actieve betrokkenheid van de medezeggenschap (OR)
- een zekere mate van personele flexibiliteit nodig is, maar (ongebreidelde), doorgeslagen flex moet worden teruggedrongen;
- verschillen in kenmerken van werkprocessen/dienstverlening in de verschillende (sub) branches;
- verschillen in omgevingskenmerken (o.a. stedelijk, perifeer);
- verschillen die voortvloeien uit besturingsfilosofie (organisaties maken in vergelijkbare omstandigheden verschillende keuzes), cultuur en diversiteit;
- een rooster gezond moet zijn volgens ATW en Arbowet.
- bij het organiseren van de zorgverlening is de relatie tussen cliënt en werknemer van belang voor de kwaliteit van de zorg en kwaliteit van arbeid;
- gaat niet uit van dwingende regelgeving voor het inhoudelijk organiseren van arbeid en voor het hanteren van specifieke regels voor werktijden, maar doet een appèl op het adequaat, transparant en toetsbaar organiseren van arbeid;

- het af te spreken kader of elementen daarvan heeft raakvlakken met strategisch personeelsbeleid en kan of kunnen inzicht geven in de toekomstig benodigde kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van werknemers;
- het opnemen van een andere procesgang in de cao komt in de plaats van een aantal cao-bepalingen uit het hoofdstuk Werktijden.

Het anders inrichten van de procesgang van werktijden kan gezien worden als een stap in de richting van de modernisering van de cao. Ook sluit deze benadering aan op de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het vergroten van het draagvlak voor de cao in de komende jaren. Het anders inrichten van de procesgang van werktijden bevordert de motivatie en tevredenheid van werknemers doordat zij invloed kunnen uitoefenen op werktijden en het combineren van arbeid en privé (keuzes kunnen maken) en daarmee ook op het vormgeven van de organisatie van werk en de arbeidsrelatie. Dat biedt ook voor cliënten en zorgorganisatie een meerwaarde op punten als kwaliteit, betrouwbaarheid en resultaten.

Voor het procesonderdeel zijn er enkele ankerpunten nodig om, naast de formele bepalingen van de WOR, te voorzien in grip op het proces van invloed en participatie voor de (individuele) werknemer.

Uitwerking contouren 'Kanteling' voor het vaststellen van de werktijden door de werknemer of een team

1. Met inachtneming van punt 2 geeft de individuele werknemer c.q. het team zelf periodiek invulling aan het/de individuele rooster(s).
2. De werkgever geeft het kader aan, dat in aanvulling op de wettelijke (ATW/ATB)/cao-regelgeving, wordt gehanteerd bij het invulling geven aan de individuele werktijden.
3. Het kader of onderdelen van het kader kunnen verschillen per afdeling of team op basis van kenmerken als de aard van de zorglevering en het zorgproces.
4. Het kader wordt met het medezeggenschapsorgaan overeengekomen. Hierbij raadpleegt het medezeggenschapsorgaan werknemersorganisaties, partij bij deze cao.
De volgende onderwerpen worden in ieder geval/ tenminste opgenomen:
 - a. organisatie van het periodiek opstellen van benodigde formatie (capaciteit), planning / roosters en het beheer daarvan;
 - b. de invloed en zeggenschap van de werknemer bij het vormgeven en vaststellen van de werktijden van de werknemer;
 - c. aanspraak van de werknemer op wensen m.b.t. werktijden en eventuele aanvullende voorkeuren;
 - d. de mogelijkheid voor een vaste vrije dag in de week wordt betrokken in de bespreking van het kader met het medezeggenschapsorgaan;
 - e. omgang met de verdeling van concurrerende wensen en behoeften van teamleden;
 - f. toetsing op een redelijke onderlinge, verdeling (van lusten en lasten) rond de werktijden binnen het team/afdeling;
 - g. bewaken van gestelde grenzen en eisen voor de bedrijfsvoering en de handhaving van de wettelijke regelgeving;
 - h. bewaken van principes van gezond roosteren;
 - i. hoe om te gaan met bezwaren van de werknemer c.q. leden van een team/afdeling.
 - j. aantal opkomsten (naar het werk per dag en gemiddeld per week);
 - k. ruimte voor en omstandigheden waaronder leden van een team/afdeling kunnen afwijken van onderdelen van het afgesproken kader.
5. Het medezeggenschapsorgaan is verplicht een achterbanraadpleging onder het personeel te houden over het, met de werkgever, overeen te komen kader. Het overeen te komen kader wordt gedurende het eerste invoeringsjaar door de ondernemingsraad, voordat de raadpleging van de achterban plaatsvindt, tevens toegezonden aan de bij de cao betrokken vakbonden die aan het medezeggenschapsorgaan hun opinie over dit kader kunnen geven.
6. Als er tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan geen overeenstemming wordt bereikt over het kader dan blijft de regeling inzake werktijden zoals opgenomen in de CAO gelden.

7. De werkgever verstrekt ten behoeve van het overleg met het medezeggenschapsorgaan over zeggenschap over werktijden de volgende informatie:
 - a. de verwachte omvang van de zorgverlening en eisen aan kwaliteit en tijdigheid van de zorglevering. De informatie heeft betrekking op een periode van jaar of korter als daartoe aanleiding is.
 - b. de benodigde of toegestane bruto formatie naar omvang en samenstelling naar functies en deskundigheid.
 - c. de wijze waarop door een team kan worden voorzien in flex behoeften, waaronder het gebruik van nuluren en min-maxcontracten.
 - d. de noodzaak om de inzet van arbeidsuren te spreiden over (een deel) van het kalenderjaar.
 - e. het beleid en ontwikkeling van de formatie- en contractenmix en in het bijzonder over de punten: de samenstelling van de deskundigheidsmix, de samenstelling naar contracten, klein / groot, onbepaalde / bepaalde tijd, uren per week of per jaar.
 - f. het beleid en ontwikkeling van de flex behoefte en andere passende vormen van personele flexibiliteit. De werkgever verschaft een onderbouwing van de verhouding interne flexibiliteit en externe flexibiliteit en de wijze waarop flex oplossingen voor onvoorzienbare en onplanbare situaties in de bedrijfsvoering worden opgelost. Tevens verschaft werkgever inzicht in het functioneren van de georganiseerde flex oplossingen en inzicht in de aanwezige (flexibele) inzetbaarheid van werknemers

Facilitering proces 'Kanteling':

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een gezamenlijke voorlichtingscampagne starten hoe werkgevers en medewerkers in staat gesteld kunnen worden dit proces te volbrengen (scholing, voorlichting via AOVVT). Hierbij kan ook de Werkbalans-tool worden betrokken.

Gefaseerde invoering:

- Invoering met handhaving van bestaand cao-regime van werktijden.
- Invoeringstermijn: 2 jaar. Gedurende die 2 jaar zullen cao-partijen op 4 momenten evalueren.
- Binnen een organisatie kan de regeling gefaseerd ingevoerd worden.
- Evaluatie invoering mede in relatie tot huidige cao-bepalingen, d.w.z. toetsing op relevantie.
- Monitoring van de invoering van de regeling van het nieuwe cao kader. Hierbij wordt onder meer de rol van de medezeggenschapsorganen onderzocht.

Invoering

De invoering moet gepaard gaan met een herziening van de cao-artikelen over werktijden waarin bepaald wordt 'dat de werkgever vaststelt'.

Bijlage 2 Nul-urencontracten en min/maxcontracten

Inzet- en contractenbeleid van flexibele arbeid

1. Algemene uitgangspunten

a. Er dient een evenwicht te zijn tussen de doelstellingen van de zorgaanbieder betreffende:

- de kwaliteit en betrouwbaarheid, het rendement en doelmatigheid van de zorgverlening;
- de belangen van de medewerker zoals de behoefte aan inkomen en werkzekerheid en het kunnen combineren van arbeid en privé-/zorgtaken, studie of hobby's alsook het kunnen bijhouden van vaardigheden die voor een deskundige uitoefening van de functie noodzakelijk zijn.

b. De werkgever voert hiertoe een beleid met instrumenten zoals capaciteitsmanagement en medewerkerplanning, dat leidt tot een optimale verbinding tussen de dynamische zorgvraag en personele inzet.

c. Bij het organiseren van goede zorg is het belangrijk dat sprake is van een duurzame binding tussen de cliënt en de medewerker, waarmee de kwaliteit, continuïteit en (her)kenbaarheid van zorg- en dienstverlening naar cliënten wordt bevorderd.

d. Bij het inzet- en contractenbeleid is actieve betrokkenheid van de medewerkers, vertegenwoordigd in het medezeggenschapsorgaan, van essentieel belang voor het realiseren van het evenwicht tussen de bedrijfsbelangen en de belangen van de medewerkers. Om dit te ondersteunen overlegt de werkgever minimaal eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over ten minste de volgende onderwerpen:

- het inzet- en contractenbeleid;
- de analyse van de toepassing van het gebruik van nulurencontracten als bedoeld in lid 2a en het gebruik van min/max-contracten als bedoeld in lid 3 en de mogelijkheden tot terugdringing daarvan ter uitvoering van de doelstellingen van dit artikel;
- de mogelijkheden voor het aanbieden van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur of het uitbreiden van het aantal arbeidsovereenkomsten;
- knelpunten bij de uitvoering van de werktijdenregeling;
- omvang van het gebruik van extern personeel en de mogelijkheden tot verlaging daarvan.

e. Het medezeggenschapsorgaan heeft het recht om een of meer van de werknemersorganisaties, partij bij de cao, om advies te vragen of te raadplegen over de onderwerpen van lid 1 sub d;

f. CAO-partijen bevelen nadrukkelijk aan dat het medezeggenschapsorgaan de medewerkers, waaronder medewerkers met een flexibel contract, raadpleegt over de uitgangspunten en de uitvoering van het inzet- en contractenbeleid.

2. Nul-urencontracten

a. De werkgever zal geen nulurencontracten gebruiken tenzij in uitzonderlijke situaties, waarbij sprake is van:

- opvang van onvoorziene en onplanbare cliëntvragen of
- opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel

die niet door in dienst zijnde medewerkers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.

b. De werkgever biedt de werknemer die werkt op basis van een nulurencontract jaarlijks de gelegenheid aan te geven of de werknemer het nulurencontract wil omzetten naar een arbeidsovereenkomst waarin wel een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is opgenomen. In dat geval overleggen de werknemer en de werkgever om, als dat mogelijk is, te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

- c. De werkgever mag geen gebruik maken van een zgn. voorovereenkomst wegens de onevenredig grote contractonzekerheid die dit veroorzaakt bij de werknemer. Bij deze overeenkomst geldt dat als de werknemer gehoor geeft aan de oproep, voor elke periode waarin deze werkt, de werknemer een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgt, waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden.
- d. Als de werknemer werkt op basis van een nulurencontract, dan ontvangt deze, vanaf 1 juli 2014 maar uiterlijk 31 december 2014 van de werkgever een aanbod voor een contract met een concrete gemiddelde arbeidsduur.
- e. Als de werknemer in de periode vanaf 1 juli 2014 tot en met 31 december 2014 van mening is dat er door structurele inzet geen sprake meer is van een nulurencontract en de werkgever kan dit aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van [artikel 7:610b BW](#) niet weerleggen, dan biedt de werkgever haar/hem een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur aan, gebaseerd op een representatieve referentieperiode.

3. Min/max contracten

- a. Met min/max contracten wordt enerzijds de bereidheid van de medewerker uitgedrukt om, indien nodig, extra inzet te plegen maar wordt anderzijds daarmee tevens een nadrukkelijke bovengrens aan die bereidheid gesteld. Boven de maximum arbeidsduur zal de werkgever geen beroep doen op de werknemer, zodat deze in staat is haar/zijn arbeid te combineren resp. af te stemmen met privé-/zorgtaken.
- b. Als de werknemer een min/max contract is overeengekomen dan bedraagt de maximum arbeidsduur hooguit anderhalf maal (150% van) de minimum arbeidsduur.
- c. Als de werknemer dit wenst, is de werkgever verplicht aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van [artikel 7:610b BW](#) te beoordelen of de overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij de feitelijke structurele gewerkte uren. Indien dat niet het geval is, dan dient de werkgever in overleg met de werknemer de minimum arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst te verhogen, gebaseerd op een representatieve referentieperiode. Indien er sprake is van een min/max- contract kan de werknemer bij de werkgever aangeven op welke dagen of tijden hij/zij wel of niet inzetbaar is.
- d. Overgangsbepaling (geldt tot 1 maart 2015)
Als de werknemer werkt op basis van een min/maxcontract, dan ontvangt deze, zoveel als mogelijk, maar uiterlijk 1 maart 2015 van de werkgever een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsduur gebaseerd op een representatieve periode.
- e. De werknemer met een min/max contract kan bij zijn werkgever aangeven op welke dagen of tijden hij/zij wel of niet inzetbaar is.

Protocollaire afspraak cao-partijen

Cao-partijen hebben oog voor de knelpunten die kunnen ontstaan door de beperking van het gebruik van nulurencontracten tot een minimum en zijn bereid daarover in gesprek te gaan en afspraken te maken. Onderdeel van de afspraken vormt in elk geval de monitoring (waarvan de nulmeting een onderdeel vormt) van de overeengekomen terugdringing van het gebruik van nulurencontracten in de Branche VVT en monitoring van ongewenste verschuivingseffecten naar andere contractvormen. Tevens wordt bij het overleg over nadere cao-afspraken de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid betrokken om bij deze afspraken ook de mogelijkheden voor het organiseren van interne flexibiliteit, bijvoorbeeld via de arbeidstijden, mee te nemen.

Bijlage 3Wmo

1. Voorstel Minimumsalaris Hulp bij het Huishouden

Mede door de aangekondigde bezuinigingen, die gepaard gaan met de invoering van de nieuwe Wmo per 1 januari 2015, is er al geruime tijd sprake van een trend van tariefdaling. Het inkoopbeleid van gemeenten resulteert in grote druk op de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de Hulp bij het Huishouden.

Werkgevers- en werknemersorganisaties namen eerder al het initiatief om een dienstencheque te lanceren. Het idee is door het Kabinet overgenomen en heeft vorm gekregen door de recente regeling van het Kabinet, de huishoudelijke toelage.

Cao-partijen constateren echter dat er is binnen dit deel van de VVT sector een ernstige situatie ontstaan, die kan leiden tot verder afkalving van de tarieven en beloningen en uiteindelijk tot grootschalige ontslagen. Partijen delen het standpunt dat deze trend moet worden gestopt. Hiertoe achten zij het volgende van eminent belang:

- a) Partijen zijn van mening dat gemeenten gunningen in het kader van de Wmo Hulp bij het Huishouden slechts kunnen doen aan partijen die de CAO VVT onverkort toepassen.
- b) Partijen zijn van mening dat binnen de Wmo Hulp bij het Huishouden concurrentie op arbeidsvoorwaarden zo veel als mogelijk moet worden voorkomen. De afspraken zoals gemaakt in deze Cao sluiten hierop aan.
- c) Partijen zijn van mening dat er sprake moet zijn van een sector minimumsalaris voor (directe) Hulp bij het Huishouden dat ligt boven het niveau van het wettelijk minimum loon.
- d) Partijen definiëren de directe Hulp bij het Huishouden als een medewerker die uitsluitend of in hoofdzaak uitvoerende werkzaamheden verricht bij cliënten in het kader van huishoudelijke verzorging. De karakteristiek van deze functie wordt ontleend aan de kernelementen van de huidige functies hulp bij het huishouden FWG 10 en 15 (zie hieronder).
- e) De directe medewerker hulp bij het huishouden, ingeschaald op FWG 10 en 15 niveau, krijgen een salaris conform de nieuw te creëren HH schaal die wordt geïntroduceerd. Inschaling vindt horizontaal plaats, dan wel op het naast hoger gelegen bedrag.
- f) De onder (e) genoemde afspraak is van kracht op nieuwe overeengekomen contracten tussen gemeenten en Wmo aanbieders per 1 januari 2015 die op of vanaf die datum worden vastgesteld respectievelijk in werking treden.
- g) Om de kosten van het opnemen van deze schaal in de algemeen verbindend te verklaren CAO VVT te kunnen dragen is het noodzakelijk dat deze nieuwe schaal ook door alle gemeenten in Nederland bij hun inkoopbeleid wordt gehanteerd. Om deze reden wordt de invoering van deze afspraak afhankelijk van de inwerkingtreding van een Amvb van het Kabinet op korte termijn. Hierin dient te worden bepaald dat de vaststelling van Wmo tarieven voor Wmo (gefinancierde) voorzieningen is gebaseerd op de kostenbepalende factoren, waaronder de CAO-VVT. Deze Amvb dient betrekking te hebben op nieuwe contracten tussen gemeenten en Wmo aanbieders per 1 januari 2015, alsmede op gewijzigde en/of verlengde contracten die op of vanaf die datum worden vastgesteld resp. in werking treden. Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers worden geconfronteerd met kosten die zij financieel niet kunnen dragen. Voor werknemers wordt voorkomen dat hun arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid wederom (verder) onder druk zouden komen te staan. Met een dergelijke Amvb wordt dus een win-win situatie gecreëerd voor werknemers en werkgevers. Immers werkgevers kunnen een gezonde

bedrijfsvoering realiseren en voor werknemers wordt de neerwaartse spiraal in de arbeidsvoorwaarden voorkomen.

- h) Het niet meer inzetten van een alfahulpconstructie is een voorwaarde voor het slagen van de afspraken over de minimumwaardering Hulp bij het Huishouden.

Salarisschaal hulp bij het huishouden

Er komt voor de werknemers hulpen bij het huishouden voor de salariëring één schaal.

0	10,00
1	10,50
2	11,00
3	11,50
4	12,00
5	12,50

**Ingangsdatum: 1 januari 2015 onder voorbehouden zoals in het akkoord geformuleerd. Algemene loonsverhogingen op grond van dit akkoord worden meegenomen.*

Partijen constateren dat de tarieven in de Wmo al jaren zwaar onder druk staan, met grote negatieve effecten op een normale, gezonde bedrijfsvoering van aanbieders en de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden van medewerkers. In het Sociaal Akkoord van de Stichting van de Arbeid is dan ook terecht breed draagvlak voor het tegengaan van prijsdumping en negatieve effecten van aanbestedingen op de arbeidsvoorwaarden in de Zorg.

Partijen constateren echter tevens dat zowel artikel 21a van de huidige Wmo alsook artikel 2.6.6 van de Wmo 2015 onvoldoende concrete duidelijkheid bieden wat betreft de kostprijsbepalende componenten. Gebleken is dat het ontbreken van een wettelijke concretisering van de kostprijselementen op grond van jurisprudentie tot problemen leidt omdat de rechter constateert dat "het begrip reële kostprijzen in de wet niet (duidelijk) is gedefinieerd, noch dat er een specifieke meetmethode is voorgeschreven en de mogelijkheid om bij Algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen onbenut is gebleven."

Op korte termijn dient het Kabinet de kostprijsbepalende elementen voor alle werkzaamheden in de Wmo 2015 concreet uit te werken in een Algemene maatregel van bestuur, waarin artikel 2.6.6 lid 2 Wmo 2015 voorziet. Het betreft de volgende componenten:

1. loonkosten werkgever, waaronder de loonkosten voortvloeiend uit de CAO-VVT en de kosten van wettelijke verplichtingen ter zake van de arbeid;
2. kosten als gevolg van gemeentelijke eisen;

3. bedrijfskosten.

Toelichting sub d

Voorheen FWG 10	<p>Dit niveau wordt uitgevoerd in een cliëntomgeving, c.q. bij de cliënt thuis. Er kunnen verschillende huishoudelijke werkzaamheden uitgevoerd worden. Het gaat dan om bijvoorbeeld stofzuigen, strijken, bedden opmaken en boodschappen doen.</p> <p>Van de hulp wordt geen afstemming met de cliënt verwacht. Wel mag een andere werkvolgorde worden afgesproken (bijv. eerst afwassen en daarna stofzuigen omdat cliënt iemand op bezoek heeft). Tact en hulpvaardigheid is hierbij vereist. Duidelijk in het oog springende zaken worden gemeld.</p> <p><u>Context:</u> Deze functie kan worden ingezet indien er door de opdrachtgever geen eisen worden gesteld ten aanzien van het signaleren van veranderingen bij cliënten of in die situaties waarin er andere zorg-hulpverleners (en/of mantelzorgers/gezinsleden) betrokken zijn bij de cliënt en zij zorgdragen voor het signaleren van bijzonderheden in de huishouding van de cliënt.</p>
Voorheen FWG 15	<p>Op dit niveau werkt de functionaris meer samen met de cliënt, die vanuit zelfredzaamheid zoveel mogelijk zelf doet. De functionaris overlegt met de cliënt over zijn/haar eigen mogelijkheden en stemt de te verrichten werkzaamheden en de volgorde van het werk af.</p> <p>Signaleert en rapporteert bijzonderheden in de huishouding van de cliënt. Dit betekent dat de functionaris bewust om zich heen moet kunnen kijken.</p> <p><u>Context:</u> Deze functie kan ook, al dan niet in samenwerking met andere zorg-hulpverleners (en/of mantelzorgers/gezinsleden), worden uitgevoerd in gezinnen, waarbij de andere gezinsleden zelfstandig zijn.</p>

2. Rechtspositie hulp bij het huishouden bij overname Wmo

Bij in dienst name van een werknemer werkzaam als hulp bij het huishouden in het kader van wisselingen in de contractering ingevolge de Wmo 2015, is de nieuwe werkgever verplicht de arbeidsvoorwaarden, waaronder het salaris en de anciënniteit toe te passen die laatstelijk van toepassing waren op de werknemer bij de oude werkgever.

Deze verplichting dient te rusten op alle aanbieders in de Wmo, hetgeen in de eerste plaats door Algemeen Verbindend Verklaring (avv) dient te worden bereikt in combinatie met een werkingssfeerbepaling, die onderbiedingen beoogt te voorkomen.

3. Oplossing problematiek toepassing afspiegelingsbeginsel in de Wmo

Cao-partijen doen een dringend beroep op Minister Asscher om op korte termijn een uitzonderingregel op het afspiegelingsbeginsel vast te stellen. Deze uitzondering houdt in dat het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast op de werknemerspopulatie, werkzaam per gemeentelijk aanbestedingsgebied.

Bij bedrijfseconomische ontslagen in de Wmo, dient het zgn. afspiegelingsbeginsel te worden toegepast per bedrijfsvestiging van de werkgever. Thuiszorgorganisaties bieden veelal in meerdere gemeenten Wmo diensten aan, zonder dat per gemeente(lijk aanbestedingsgebied) sprake is van een afzonderlijke bedrijfsvestiging.

Hierdoor dient de ontslagvolgorde te worden bepaald over het volledige werknemersbestand van de werkgever dat werkzaam is in alle gemeenten waar Wmo activiteiten worden uitgevoerd.

Dit leidt ertoe dat werknemers in gemeenten waar (geen of) minder ontslagen nodig zijn, toch voor ontslag dienen te worden geselecteerd en andere werknemers in gebieden waar door gemeentelijk beleid meer personeelsreductie zou moeten plaatsvinden, niet voor ontslag geselecteerd dienen te worden. Tevens leidt het huidige afspiegelingsbeginsel daardoor noodgedwongen tot verplaatsing van werkplaatsen voor het overgebleven personeel, vaak geografisch in (veel) verder liggende, andere gemeenten en werkgebieden dan voorheen.

Dit effect van het afspiegelingsbeginsel is zowel voor werkgevers als werknemers zeer problematisch en onwenselijk, te meer daar er sprake is van een periodiek terugkerende problematiek wegens her-aanbestedingen.

Bijlage 4 Wachtgeld, transitievergoeding en derde WW-jaar

Gelet op de diverse voorstellen die door partijen zijn gedaan met betrekking tot de dossiers wachtgeld, transitievergoeding en (herverzekering) derde WW-jaar wordt voorgesteld om in samenhang en in afstemming tussen de verschillende dossiers vóór 1 mei 2015 uitwerking te geven aan de volgende uitgangspunten:

- Partijen zullen middels herverzekering uitvoering geven aan handhaving van huidige hoogte, opbouw en duur van de Werkloosheidsuitkering (WW) in het zogenoemde derde WW jaar. Bij de uitwerking, met name de mogelijkheden van herverzekering van het derde WW jaar zal het advies van de SER, dat uiterlijk 1 december 2015 zal worden uitgebracht, worden betrokken. In dit verband wordt tevens verwezen naar de brief van de stichting van de Arbeid aan cao-partijen d.d. 11 juli 2014.
- Andere branches in de zorg zullen worden gevraagd c.q. worden betrokken bij het verkennen van de mogelijkheden van herverzekering van het derde WW-jaar.
- Van de verkenning als hiervoor genoemd maakt deel uit een oriëntatie bij wie de uitvoering van het derde WW-jaar en de verantwoordelijk daarvoor kan worden gelegd.
- De herverzekering dient een activerend karakter te hebben en aan te sluiten bij de herziening van het ontslagrecht en de WW.
- De uitgangspunten voor het vaststellen van de premie voor de herverzekering zijn dezelfde als voor de publiek gefinancierde werkloosheidsuitkering. Dit geldt evenzeer voor de verdeling van de premie voor de herverzekering.
- De kostenverlaging van de WW-premie die samenhangt met verkorting van de publiek gefinancierde WW moet in de bekostiging van de arbeidskosten van organisaties behouden blijven.
- Partijen zullen vóór 1 mei 2015 overleggen en zo mogelijk in de cao vastleggen dat de transitievergoeding die per 1 juli 2015 wordt geïntroduceerd, niet cumuleert met de wachtgeldregeling ex artikel 9.7 e.v. van de cao VVT, voor zover niet (tijdelijk) geregeld in de overgangsregeling o.g.v. artikel XXII lid 6 van de Wet werk en zekerheid.
- Met het oog op het vorenstaande zullen partijen indien noodzakelijk tijdig en tussentijds wijziging aanbrengen in de cao.

Bijlage 5 FWG

1. Resultaatgerichte beschrijvingen onderdeel te laten uitmaken van het FWG systeem

ActiZ heeft een set resultaatgerichte functiebeschrijvingen laten ontwikkelen door FWG-groep. Hiermee wordt aangesloten bij de ontwikkelingen in de branche als vraaggerichte zorg, ruimte voor professional en vakmanschap. Bij taakgerichte functiebeschrijvingen drukt de functie alleen uit in taken en activiteiten. De hoofdvraag daarbij is: Wat doe je? Bij resultaatgerichte functiebeschrijvingen gaat het om toegevoegde waarde leveren voor de cliënt en andere klanten. De nadruk ligt minder op taken, belangrijke vragen daarbij zijn: wie is precies de klant en wat leveren we aan deze klant? Waar liggen verantwoordelijkheden en wat zijn de situaties waar vakmanschap ingezet moet worden om problemen op te lossen. De 9 bekende gezichtspunten (kennis, zelfstandigheid etc.) blijven gehandhaafd in de functiebeschrijving. Tot nu toe zijn een 15-tal ijkfuncties 'omgezet' in dit format waarbij de indeling 1 op 1 gelijk is gebleven. Adviezen van PAG en GO betreffende de wijze waarop de resultaatgerichte functiebeschrijvingen worden opgenomen in FWG systeem worden hierbij betrokken.

Ad 2 Toepassing van het FWG systeem vereenvoudigen (werktitel "FWG-Entree")

CAO-partijen wensen de toepassing en gebruik van FWG in de praktijk te vereenvoudigen, zonder dat er sprake is van een methodiekwijziging. De indeling van functies kost veel tijd. Daarnaast vraagt de huidige indelingswijze een zekere deskundigheid en ervaring om te kunnen indelen. Het is mogelijk om binnen het huidige abonnement een vereenvoudigde, laagdrempelige toepassing te realiseren waarbij de inhoud volledig geënt is/ blijft op FWG 3.0. Voor leidinggevend, P&O-ers, bestuurders etc. die snel inzicht willen hebben in een indeling is dit een gebruikersvriendelijke toepassing. Kortom de onderliggende methodiek wordt dus niet gewijzigd. Nu is het zo dat de weging van een vastgestelde functie (conform geldende cao afspraken) gewaardeerd dient te worden door het opstellen van een functie-eisenpatroon op 9 gezichtspunten. In de vereenvoudigde opzet hoeven de 9 beschreven gezichtspunten niet meer stuk voor stuk te worden gescoord. De kaderteksten uit het FWG 3.0-systeem vormen, in combinatie met niveaubepalende elementen, de bouwstenen waarop een niveau-indicatie tot stand wordt gebracht.

Het maakt voor de vereenvoudigde toepassing niet uit of er sprake is van taakgerichte of resultaatgerichte beschrijvingen.

Procesafspraken cao partijen

- Het opnemen van een aanvullende set resultaatgerichte beschrijvingen in het FWG systeem. Hierdoor onderstrepen cao partijen dat deze wijze van beschrijven aansluit bij de ontwikkelingen in de branche VVT.
- Het uitbreiden van deze set door andere ijkfuncties uit het FWG-systeem ook 'om te zetten' naar deze manier van beschrijven.
- Overstappen naar een vereenvoudigde vorm van indelen waarbij de onderliggende methodiek gehandhaafd blijft en er geen wijziging van de functie-indeling/waardering optreedt. Bouwstenen zijn:
- De huidige ijkfuncties worden aan FWG-Entree gekoppeld, hierdoor kan op vereenvoudigde wijze ingedeeld worden, met behoud van de onderliggende methodiek.
- Indien het indelen van een functie (ondanks het behoud van de onderliggende methodiek niet lukt of er is geen overeenstemming over de indeling, kan een deskundigenadvies bij FWG aangevraagd worden.
- Het deskundigenadvies van FWG bevat een indelingsadvies welke gebaseerd is op de gradeermethodiek.
- Duur invoering: 1 jaar.

Deskundigenoordeel

In de cao zal de uitwerking van de protocolafspraken betreffende het deskundigenoordeel worden opgenomen.

