

Onderhandelaarsakkoord CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg 2016 -2018

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversverenigingen ActiZ, BTN en de werknemersorganisaties CNV Zorg en Welzijn en NU'91, is op 14 oktober 2016 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 teksten van dit onderhandelaarsakkoord gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog te worden vertaald.

Inleiding

Een groot aantal ontwikkelingen in de VVT branche zorgaanbieders en hun medewerkers voor grote uitdagingen. Door stelselherzieningen en forse bezuinigingen staan de continuïteit van zorgverlening en de werkgelegenheid onder druk. Ondanks moeilijke tijden zetten werkgevers en werknemers zich in om zo goed mogelijk, met vitaliteit en plezier zorg te verlenen aan cliënten. De afspraken in de Cao VVT staat dan ook in het teken van het toekomstbestendig houden van duurzame arbeidsverhoudingen. Concreet aan de slag – op alle niveaus in de organisatie – met leren & ontwikkeling en het terugdringen van administratieve lasten en het stijgende ziekteverzuim. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben oog voor werkomstandigheden van medewerkers en vinden het belangrijk dat de VVT een branche is waar medewerkers goed kunnen werken, waardering krijgen en volop in gesprek kunnen in hun organisatie over toekomst, ontwikkelingen, zorg en werk(omstandigheden).

Waardering & beloning

1. Looptijd

De Cao heeft een looptijd van twee jaar, van 1 april 2016 t/m 31 maart 2018.

2. Salarismaatregelen

Eindejaarsuitkering

Cao-partijen hebben afgesproken dat de eindejaarsuitkering (EJU) in een aantal stappen wordt verhoogd tot een volwaardige 13^e maand. Hiermee wordt in de branche VVT een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde gerealiseerd.

Daarnaast hebben de Cao-partijen afgesproken om de EJU met ingang van 2017 uit te betalen in november. Hiermee wordt gerealiseerd dat werknemers ruim voor de feestdagen over de EJU kunnen beschikken. Deze verandering in de uitbetaling betekent ook dat de opbouwperiode verandert. De EJU die wordt uitgekeerd in 2017 kent een opbouwperiode van januari 2017 tot en met november 2017. De EJU die in 2018 en latere jaren wordt uitgekeerd, kent een opbouwperiode van december van het voorgaande jaar tot en met november van het jaar waarin de EJU tot uitkering komt.

Om te komen tot een volwaardige 13^e maand wordt de huidige EJU in een drietal stappen verhoogd van 5,7% naar 8,33%.

- a. Per 1 januari 2017 wordt de opbouw voor de EJU verhoogd naar 7,0%. Op hetzelfde moment wordt de grondslag voor de opbouw van de EJU het salaris als bedoeld in artikel 1.1 sub 13.
- b. Per 1 december 2017 wordt de opbouw voor de EJU verhoogd tot 7,4% van het salaris.
- c. Per 1 december 2019 wordt de opbouw voor de EJU verhoogd tot 8,33% van het salaris.

Structurele salarisverhogingen

- d. Per 1 oktober 2016 worden de salarissen verhoogd met 0,65%.
- e. Per 1 juli 2017 worden de salarissen verhoogd met 1%.

Eenmalige uitkeringen

De werknemers die geen ORT genieten of hebben genoten in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016 ontvangen:

- a. In december 2016 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal het voor de medewerker geldende maandsalaris van de maand december 2016.
- b. In februari 2017 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal het voor de medewerker geldende maandsalaris van de maand februari 2017.

Onregelmatigheidstoeslag (ORT)

Over de doorbetaling van ORT bij verlof, hebben de sociale partners de volgende afspraken gemaakt.

Inzake het heden

- a. Met ingang van 1 januari 2017 wordt ORT ook uitbetaald over zowel de wettelijke als de bovenwettelijke verlofuren. Het uit te betalen ORT-percentages wordt berekend over de afgelopen 6 maanden voorafgaand aan de opname van het verlof.

Inzake het verleden

- a. De werknemer, die in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016 ORT geniet of heeft genoten, krijgt van de werkgever een individuele vaststellingsovereenkomst aangeboden waarin met de werknemer een afkoopsom wordt overeengekomen, als schikking ter compensatie van mogelijk ten onrechte niet uitgekeerde ORT over de periode 1 januari 2012 tot 1 januari 2017. De werknemer die deze individuele vaststellingsovereenkomst ondertekent, ziet af van verdere loonvorderingen in dit verband. Partijen bevelen deze regeling aan bij hun leden. Werkgevers zal een 'model individuele vaststellingsovereenkomst' als hulpmiddel worden aangereikt.
- b. De schikking ter compensatie van niet uitgekeerde ORT als bedoeld onder a) bestaat uit 2 delen: 1) een uitkering ter compensatie van mogelijk gemiste ORT over het wettelijk verlof en 2) twee eenmalige uitkeringen ter compensatie van mogelijk gemiste ORT over het bovenwettelijk verlof en wettelijke rente.
 - i. Het eerste deel van de schikking bestaat uit een bedrag gebaseerd op een berekening van mogelijk gemiste ORT over 144 verlofuren per jaar in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016. Werknemers die in deeltijd werken, periodes in deeltijd hebben gewerkt en/of die niet de gehele periode in dienst zijn geweest of periodes geen ORT hebben ontvangen, ontvangen de vergoeding naar rato. Bij de berekening wordt uitgegaan van de gemiddelde ORT over de gewerkte uren gemeten over het kalenderjaar 2015. Bij de berekening wordt rekening gehouden met periodes waarin

men niet in dienst is geweest, in deeltijd heeft gewerkt en periodes waarover men geen ORT heeft ontvangen. Als de werknemer gemotiveerd van opvatting is dat het kalenderjaar 2015 geen representatief beeld geeft komen werkgever en werknemer een andere periode overeen.

- ii. Het tweede deel van de schikking bestaat uit a) een eenmalige uitkering ter grootte van 1,2% van 12 maal het voor de medewerker geldende maandsalaris in de maand december 2016 en b) een eenmalige uitkering ter grootte van 1,2% van 12 maal het voor de medewerker geldende maandsalaris in de maand februari 2017.
- c. Het eerste deel van de schikking, het bedrag ter compensatie van de mogelijk gemiste ORT over het wettelijk verlof wordt door de werkgever in 3 gelijke delen in de maanden februari van de jaren 2017, 2018 en 2019 uitbetaald. Een werkgever mag er voor kiezen om deze bedragen eerder uit te betalen tenzij de werknemer anders wil.
- d. Het tweede deel van de schikking de twee eenmalige uitkeringen, worden uitbetaald in december 2016 en februari 2017.
- e. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het door de werknemer nog niet ontvangen, resterende afkoopbedrag aan de werknemer ineens uitgekeerd.
- f. De werknemer die geen gebruik maakt van het aanbod van de werkgever als bedoeld onder a) en die derhalve de individuele vaststellingsovereenkomst niet ondertekent, heeft geen recht op de schikking als bedoeld onder b). De werkgever heeft het recht om in dat geval de eenmalige uitkeringen die eventueel in december 2016 en in februari 2017 onverschuldigd betaald zijn, terug te vorderen en te verrekenen met het salaris.

Overige maatregelen

Harmonisering arbeidsvoorwaarden: levensloopbijdrage

Al geruime tijd, sinds 1 januari 2012, is de levensloopregeling afgeschaft. Een deel van de sector VVT kent echter nog steeds een levensloopbijdrage. Sociale partners vinden dit onderscheid in arbeidsvoorwaarden ongewenst en hebben daarom besloten tot harmonisatie op dit onderdeel. Gelet ook op het feit dat de levensloopregeling is afgeschaft en ook het overgangsrecht over een paar jaar zal eindigen, hebben zij daarom besloten om de levensloopbijdrage per 1 januari 2017 af te schaffen. De daarmee vrijvallende financiële middelen blijven beschikbaar voor de arbeidsvoorwaarden en zijn verwerkt in de salarismaatregelen zoals hierboven genoemd.

Verlof

Het verlof van alle werknemers wordt verminderd met 21,6 uur per jaar met ingang van 1 januari 2017.

Daarnaast wordt het in het Hoofdstuk inzake verlof het volgende artikel opgenomen voor bijzondere gebeurtenissen:

1. Je werkgever stelt je in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen. Zo nodig verleent je werkgever daartoe betaald verlof.
 - je huwelijk of registratie van partnerschap; een dag
 - huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: een dag
 - het huwelijk of registratie van partnerschap van jouw bloedverwanten in de eerste en tweede graad; een dag

- je 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap; een dag
 - het 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van je eigen ouders of pleegouders , of die van je echtgeno(o)t(e) of relatiepartner; een dag
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat je veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat je de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
 3. In die gevallen waarin de werknemer in verband met bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.
 4. Bij het overlijden van je partner of bloed- en aanverwant in rechte lijn en in tweede graad van de zijlijn stelt je werkgever je in de gelegenheid om de uitvaartplechtigheid bij te wonen en, voor zover van toepassing, de plechtigheid te organiseren. Als dit in werktijd valt verleent je werkgever betaald verlof.

Tevens wordt het artikel 6.7 CAO gewijzigd en wordt het artikel over Wet arbeid en zorg redactioneel aangepast, zodanig dat onderwerpen als bevallingsverlof van de partner en kraamverlof hier ook onder vallen.

Pensioenaftopping

In december 2016 en december 2017 ontvangen de werknemers met een pensioengevend inkomen boven de aftoppingsgrens pensioen, zoals die in 2016 geldt en zoals die in 2017 zal gelden (in 2016 €101.519), een eenmalige uitkering over het jaar 2016 respectievelijk 2017 ter grootte van de werkgeversbijdrage in de pensioenafdracht (50%), dat wil zeggen het bedrag aan pensioenpremie dat ten laste zou blijven van de werkgever na verhaal van het werknemersdeel, en dat die werkgever netto betaald zou hebben over het pensioengevend inkomen boven de aftoppingsgrens, indien deze aftoppingsgrens niet van toepassing zou zijn geweest.

Strategische agenda partijen t.b.v. externe stakeholders

Sociale partners gaan met een gezamenlijke agenda externe stakeholders beïnvloeden op de thema's terugdringing administratieve lasten, regulering toegang nieuwkomers op de zorgmarkt en naleving van de CAO-VVT. Doel is op basis van bestuurlijke afspraken met de stakeholders het imago van de sector te versterken en rust en stabiliteit in de sector te bevorderen.

1. Administratieve lasten en regeldruk

Zorgverleners geven al jaren aan dat administratieve verplichtingen te veel tijd kosten. Tijd die ze liever rechtstreeks aan cliënten besteden. Op het gebied van financiën en inkoop ervaren zorgaanbieders de verschillende zich opstapelende inkoop-, verantwoording-, en kwaliteitseisen als bron van frustratie. De administratieve belasting in de zorg en VVT is kortom te hoog, waarbij sprake is van een sterke verwevenheid tussen interne regeldruk en verplichtende externe regeldruk.

Cao-partijen pakken dit concreet aan met de volgende acties:

I. Externe regeldruk:

Terugdringing van administratieve belasting staat politiek en maatschappelijk weliswaar in de belangstelling maar er is nog steeds geen sprake van een zichtbare en fundamentele omslag. In tegendeel, de regeldruk neemt, mede door de stelselherziening en de continue stroom regelgeving, eerder nog verder toe dan af. Wij willen gezamenlijk optreden naar de IGZ, ISW, zorgverzekeraars en VWS om minder regels en verantwoording af te dwingen. Verantwoording mag niet leiden tot administratieve belasting, die ten koste gaat van het primaire proces, de zorg voor mensen.

II. Interne regel-/lastendruk:

Sociale partners nemen ook de eigen verantwoordelijkheid om interne regeldruk van zorgorganisaties terug te dringen met gebruikmaking van beschikbaar materiaal en eventueel aanvullend veldonderzoek naar de oorzaken van interne regeldruk.

In overleg met de werkvloer gaan we achterhalen en analyseren in welke mate er sprake is van interne regeldruk. Er worden concrete handreikingen en tools, waaronder schrapsessies, aangereikt waarmee organisaties concreet aan de slag gaan om de interne regeldruk te verminderen.

De ondernemingsraad en indien aanwezig adviesraden van zorgmedewerkers krijgen een actieve rol om hierover in de organisatie tot concrete afspraken te komen. Betrokkenheid van de werkvloer is hierbij essentieel.

2. Imago branche VVT en naleving CAO

Sociale partners constateren dat (aan de voorkant) de toelatingsregelgeving tot de zorg gebrekkig is en in de Wmo zelfs ontbreekt. Dit leidt in toenemende mate tot imagoschade aan en concurrentievervalsing binnen de branche en ondermijnt daarmee het draagvlak om als goed werkgever de maatschappelijke rol van zorgorganisatie te blijven vervullen.

Sociale partners ontwikkelen een gezamenlijke aanpak om te komen tot:

- afspraken met VWS en SZW om hun controlerende organen actief toe te laten zien op de naleving van de wet- en regelgeving en het tegengaan van schijnconstructies. Hierbij dient toetsing en controle aan de voorkant/bij nieuwkomers geïntensiveerd te worden;
- afspraken tot een meer gecontroleerde toegang tot collectief gefinancierde zorg aan de voorkant (WTZI/Wmo) en het tegengaan van oneigenlijk PGB gebruik.

Om de bekendheid met en toegankelijkheid van de cao te vergroten zal een Cao app worden ontwikkeld. Als onderdeel daarvan wordt door sociale partners een gezamenlijke uitleg over een aantal cao-bepalingen opgenomen in de app. In de cao app worden tevens de professionele statuten opgenomen.

3. Sociale partners gaan in gesprek met zorgverzekeraars en gemeenten om meerjarige contracten te bevorderen.

Sociale partners willen met VWS, ZN/verzekeraars en VNG/gemeenten afspraken maken om bij de contractering/aanbesteding te komen tot meerjarige contracten met zorgaanbieders. Hierdoor ontstaat meer rust en stabiliteit in de sector en geeft aanbieders kansen tot het doen van investeringen en het inzetten op vernieuwing. Dit biedt zowel werkgevers als werknemers meer continuïteit op gebied van bedrijfsvoering en werkgelegenheid.

4. Studie Art. 12.3

Cao partijen voeren tijdens de looptijd van de cao een studie uit naar de wijze waarop art. 12.3 aangepast zou kunnen worden aan ontwikkelingen binnen de sector en eventueel komende wijzigingen binnen de Wet- en regelgeving.

Gezond en prettig werken

Verzuim

Het langdurig ziekteverzuim in de VVT stijgt. Dit baart sociale partners zorgen. Sociale partners komen daarom in deze cao-periode tot een actieve aanpak van het verzuim. In 2017 maken werkgever en Ondernemingsraad concreet een plan van aanpak om het verzuim terug te dringen waarbij ook de oorzaken van het verzuim in kaart worden gebracht. Bij de aanpak van het verzuim staat lokaal maatwerk voorop en is aandacht voor zowel werkgevers- als werknemers-verantwoordelijkheden.

Cao partijen bieden, flankerend en ter ondersteuning aan dat plan van aanpak het volgende aan:

- De OR wordt via het A+O VVT scholing aangeboden over de laatste inzichten van verzuimbeheersing, zodat bij het overleg over de verzuimaanpak de OR een krachtige en deskundige gesprekspartner is voor de bestuurder.
- De branche VVT kennis laten maken met de laatste inzichten en ervaringen op gebied van verzuimaanpak. Daarnaast wordt gezien hoe het Simulatiemodel Gezond Werken van IZZ een bijdrage levert aan het terugdringen van het verzuim.

Randvoorwaarden zelforganiserende teams

Sociale partners onderkennen dat een goede aanpak en organisatie van zelforganiserende teams bijdraagt aan professionele autonomie en tevreden cliënten. Daarom ontwikkelen partijen een (interactieve) handreiking, inclusief voorlichtingsaanbod, waarin handvatten over zelforganisatie worden opgenomen, zoals randvoorwaarden en succes- en faalfactoren. Dit wordt gebaseerd op beschikbaar materiaal en ervaringen uit organisaties.

Kanteling werktijden

1. De huidige cao-afspraken houdt in dat het medezeggenschapsorgaan in het eerste invoeringsjaar het kader voorleggen aan de werknemersorganisaties. Cao-partijen zullen deze tekst dusdanig verhelderen zodat daaruit blijkt dat het daarbij gaat om het moment waarop binnen de instelling het kader wordt vastgesteld en niet (alleen) om het invoeringsjaar van het artikel zelf.
2. De cao wordt zodanig verduidelijkt dat het niet- eenmalige, maar het cyclische proceskarakter van de Kanteling Werktijden blijkt. In de cao zal de samenhang tussen punt 1 en 2 tekstueel worden verduidelijkt.
3. Een jaar na het invoeringsjaar 2017 zullen cao-partijen een onderzoek uitvoeren om landelijk zicht te hebben op de wijzigingen en achtergronden van in de nadien (herziene) vastgestelde kaders.
4. Aan de tekst van artikel 5.1.A wordt toegevoegd dat, in afwijking van de bepaalde invoeringsdatum van 1 januari 2017, werkgever en OR overeen kunnen komen dat de invoering van de Kanteling uiterlijk op 1 juli 2017 wordt gerealiseerd.
5. Aan de tekst van artikel 5.1 A, lid 6 wordt toegevoegd dat de OR de achterban tijdig, bij voorkeur aan het begin van het traject raadpleegt.

6. Artikel 4.6 inzake dialoog over en diagnose van werktijden en contracten wordt verlengd voor de duur van de looptijd van de cao. In dit artikel wordt tevens een koppeling gelegd met artikel 5.1 A Kanteling Werktijden. Dat betekent dat op verzoek van de OR de werkgever verplicht is de werkbalanstool te gebruiken.
7. Artikel 4.6: voor medewerkers en teams dient het vaststellen van de formele formatie (de in te zetten uren) transparant inzichtelijk en begrijpelijk te worden gemaakt op het niveau waarop geroosterd wordt.
8. Bij de eerder afgesproken evaluaties in de cao 2014-2016 wordt tijdens de vierde evaluatie het onderzoek verbreed vanuit de gedachte dat er sprake is van een brede beweging, c.q. een cultuurverandering op het gebied van arbeidsverhoudingen binnen de branche. Hoe kunnen de leeropbrengsten van de Kanteling verbreed worden? Wat zijn de ervaringen met directe participatie of dialoog binnen de organisatie in brede zin?

Flex - balans

Cao partijen hebben in de vorige cao – conform het Sociaal Akkoord - de inzet van flexibele arbeid vergaand ingeperkt. In aanvulling daarop zijn sociale partners het volgende overeengekomen:

Uitbreiden arbeidsduur

Artikel 4.4. te verlengen voor de duur van de looptijd van de cao. Daarbij wordt de Wet Aanpassing Arbeidsduur gewijzigd in Wet Flexibel Werken en wordt de regeling over de intensiveringsmiddelen geschrapt.

Artikel 4.5 wordt verlengd voor de duur van de cao.

Gebroken diensten

Beide gebroken dienstregelingen van artikel 5.13 (V&V) en 5.14 (T) worden verplaatst naar het kader van de Kanteling, te weten artikel 5.1A lid 5 sub j (het aantal opkomsten (naar het werk per dag en gemiddeld per week). Hiermee kunnen werkgever en OR zelf afspraken maken en kunnen geïntegreerde VVT instellingen desgewenst tot 1 regeling komen.

Evaluatie nulurencontracten

Sociale partners geven bij voorrang uitvoering aan de protocolafpraak II, cao 2014-2016 monitoring beperking van het gebruik van nulurencontracten en de effecten daarvan op de bedrijfsvoering en zorgverlening.

Inzicht min- en meeruren

In het kader van de Kanteling Werktijden krijgen werknemers een grotere invloed op hun eigen werktijden. De arbeidsduur kan daarbij binnen een kalenderjaar per periode wisselen. Om te voorkomen dat de werknemer op kalenderjaarbasis een te hoge of te lage arbeidsduur heeft gewerkt, verschaft de werkgever de werknemer periodiek, tenminste 4 maal per jaar, een overzicht waaruit blijkt of er meer of minder dan de overeengekomen arbeidsduur is gewerkt. Hiermee wordt aan werknemers inzicht gegeven voor de inzet in de komende periodes en biedt het een basis om de dialoog te voeren met de werkgever.

Ontwikkeling en (loopbaan)perspectief

Aandacht voor en afspraken maken over leren, ontwikkeling & loopbaan zijn cruciaal voor blijvende werkvaardigheid in de VVT, het aansluiten op de arbeidsmarktontwikkelingen en benutting van arbeidsmarktkansen. Sociale partners tekenen daarbij aan dat het werkvaardig blijven in relatie tot ontwikkelingen in de VVT grote inspanning vergt van de branche en van individuele medewerkers. Leren omvat meer dan alleen scholing en opleiding, het gaat ook om dimensies als: leerklimaat, een lerende organisatie, ruimte voor werkpleklernen. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid en voor het werken naar beste resultaten moet dit zoveel mogelijk in afspraken tussen werkgever en werknemer/teams gebeuren. Op het niveau van strategische hoofdlijnen en vanuit visie en koers van de organisatie overleggen bestuurder en OR over leren, ontwikkeling en loopbaan.

Onderstaande bepaling zal uit artikel 10.1 lid 1 sub c worden overgebracht in een apart cao-artikel.

1. De werkgever is verplicht in overleg met de OR een strategisch opleidingsplan (SOP) vast te stellen. Het SOP gaat op hoofdlijnen in op leren, ontwikkeling en het bevorderen van loopbaan(kansen) van medewerkers en betreft daarbij ook de visie die de organisatie heeft op leren. Bij het overleg met de OR over leren, ontwikkeling en loopbaan wordt de koers en toekomst van de organisatie betrokken.
2. In het SOP wordt ook opgenomen op welke wijze teams, afdelingen en medewerkers betrokken worden bij de dialoog over leren, ontwikkeling en loopbaan en worden afspraken die hieruit voortvloeien voor teams, afdelingen en medewerkers.
3. Een (jaarlijks) scholingsplan, inclusief budget en gebaseerd op het SOP wordt in overleg met OR vastgesteld.
4. Het scholingsplan bevat tenminste de door de werkgever verplicht gestelde scholing (waaronder Wet BIG) gericht op functie, beroep en inzetbaarheid. Het scholingsplan bevat ook een faciliteitenregeling. De door werkgever verplicht gestelde scholing wordt volledig vergoed (tijd en geld) tenzij in overleg met de Ondernemingsraad een andere regeling is afgesproken.
5. Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom. De extra middelen t.b.v. deskundigheidsbevordering in het kader van het project Waardigheid & Trots zijn hierbij niet inbegrepen.

Sociale partners ondersteunen de uitkomsten van het A+O VVT onderzoek 'Daadwerkelijk werk maken van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid in de VVT'. Het betreft een onderzoek naar wat wél werkt en wat níet werkt om werkgevers en werknemers gezamenlijk verantwoordelijkheid te laten nemen voor inzetbaarheid en loopbaanperspectief. In het vervolgtraject worden leerervaringen opgedaan via teamsessies waarin teams zelf in dialoog gaan over duurzame inzetbaarheid. Sociale partners spreken uit de opgedane (leer)ervaringen te verbreden naar (opbrengsten voor) de branche.

Vergroten professionele kwaliteit

Sociale partners geven uiting aan de ambitie om een aantrekkelijke branche te zijn voor (wijk)verpleegkundigen. Hiertoe wordt in het protocol een afspraak opgenomen met tenminste de volgende elementen:

- Ondersteunen van de ambitie van het Nederlands Wijkverpleegkundig Genootschap bij het vergroten van de professionele autonomie in de wijkverpleging;
- Het verbinden van (academisch) onderzoek met de wijkverpleging naar voor het vak relevante ontwikkelingen;

- De bevordering van de totstandkoming van Adviesraden van zorgmedewerkers bij instellingen, door het organiseren op sectorniveau van een congres of bijeenkomst;

Op initiatief van de werknemer gaat de werkgever het gesprek aan over de van voor zijn/haar werk relevante professionele statuten.

Sociale partners gaan het gebruik van resultaatgerichte beschrijvingen stimuleren. In resultaatgerichte functiebeschrijvingen komen aspecten als cliëntgericht werken, vakmanschap beroepstrots tot zijn recht.

Bijdrage arbeidsmarktfitheid medewerkers niveau 1 en 2

Om medewerkers werkzaam op niveau 1 en 2 beter in staat te stellen te anticiperen op ontwikkelingen in de branche, investeren sociale partners in arbeidsmarktfitheid van deze medewerkers. Via A+O VVT kunnen werkgevers een bijdrage krijgen in de kosten als zij in-company een training pre-mobiliteit of loopbaanbewustwording organiseren. Reflectie op de eigen loopbaan en de (lokale)arbeidsmarkt is een belangrijke stap in het vergroten van de eigen loopbaanmogelijkheden. Het is van belang in een zo vroeg mogelijk stadium hiervan gebruik te maken als dit past bij de strategische keuzes van de organisatie en het belang van de betrokken medewerkers.

Overige punten

Sociale partners komen de volgende afspraken overeen:

Vakbondsfaciliteiten

- Vakbondscontributie: Een aanbeveling tot vergoeding van de contributie van vakbonden met inachtneming van de fiscale grenzen van de WKR.
- Sociale partners spreken af aan artikel 10.2 lid 1 een passage toe te voegen waarin wordt geregeld dat de werkgever en de werknemer (in het kader van de kanteling) bij de planning van het werk en het vakbondsverlof komen tot een evenwichtige verdeling, rekening houdend met de overeengekomen arbeidsduur en de gebruikelijke inzet. Partijen beogen hiermee een balans te vinden tussen enerzijds het verrichten van vakbondsactiviteiten in eigen tijd en onder werktijd.

FWG VVT

Sociale partners zijn van mening dat transparantie van verantwoording bij het indelen van functies van belang is. In de cao wordt een tekst opgenomen dat werkgevers gemotiveerd tot een indeling komen.

Combinatiefunctie: toepassing van het artikel 3.1, lid 4 (combinatiefunctie) wordt verduidelijkt. Er moet sprake zijn van twee takenpakketten die duidelijk verschillend van karakter zijn, ieder een redelijk tijdsbeslag vergen en in tijd gescheiden worden verricht.

Evaluatie FWG VVT: Sociale partners evalueren in 2017 de effecten van FWG. Ook evalueren zij of de doelen en voorwaarden zijn gerealiseerd. Sociale partners laten deze evaluatie uitvoeren onder hun verantwoordelijkheid en formuleren hiertoe gezamenlijk de opdracht.

Sociaal plan

Sociale partners komen een wijziging van artikel 12.2 overeen, waarmee tekstueel wordt verduidelijkt dat genoemd artikel betrekking heeft op overleg over een sociaal plan. De gewijzigde tekst luidt als volgt:

Artikel 12.2 Reorganisatie en sociaal plan

1. Onder reorganisatie wordt verstaan: het wijzigen, anders organiseren, verminderen of beëindigen van de werkzaamheden van een (deel van een) organisatie. Hieronder valt ook de situatie waarin een reorganisatie het directe gevolg is van een aanbesteding in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).
2. Als je werkgever overgaat tot reorganisatie waardoor op een of meer binnen het tijdsverloop van de totale reorganisatie gelegen tijdstippen:
 - a. de arbeidssituatie van 20 of meer werknemers aanmerkelijk wordt gewijzigd, te weten: sprake is van een wijziging in aard of omvang van de arbeidsovereenkomst of functie of
 - b. de arbeidsovereenkomst van 20 of meer werknemers beëindigd moeten worden, dan is je werkgever verplicht tijdig met de werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO overleg te voeren over een sociaal plan.

Protocolafspraken

Transitievergoeding

De afspraak over de nieuwe transitievergoedingsregeling, die per 1 juli 2016 in de plaats komt van de wachtgeldregeling, is tijdelijk (voor 6 maanden) in een aparte cao vormgegeven. Aansluitend aan de looptijd van deze aparte cao, zal de nieuwe transitievergoedingsregeling in de CAO-VVT geïncorporeerd worden.

Herverzekering 3e WW jaar

Cao partijen herbevestigen de afspraken in de CAO-VVT 2014-2016 over de herverzekering van het derde WW jaar, die ten doel hebben te komen tot een herverzekering. Dit blijft het uitgangspunt van partijen. Er is echter wel nader overleg noodzakelijk over de gevolgen en effecten van de wijzigingen op de gemaakte afspraken die veroorzaakt zijn door het recentelijk herziene kabinetsbeleid. Afgesproken is over de gevolgen en effecten op korte termijn nader overleg te voeren.

Artikel 3.2A

In de CAO-VVT 2014-2016 zijn partijen onder voorwaarden een aparte salarisschaal voor hulpen bij het huishouden overeengekomen. Een van de voorwaarden is de totstandkoming van een Amvb, waarin de kostprijsbepalende elementen concreet voor alle werkzaamheden in de Wmo zijn uitgewerkt conform de eisen die cao-partijen daarover zijn overeengekomen. De cao-afpraak geldt voor contracten tussen gemeenten en Wmo aanbieders na inwerkingtreding van deze Amvb. CAO-partijen herbevestigen deze afspraak uit de CAO-VVT 2014-2016, gebaseerd op de momenteel in voorbereiding zijnde Amvb.

Mensen met een arbeidsbeperking

In het Sociaal Akkoord zijn afspraken gemaakt over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Partijen constateren dat binnen de VVT als gevolg van de bezuinigingen er sprake is van een hoge uitstroom van medewerkers, juist op het niveau waar de werkgelegenheid

voor mensen met een arbeidsbeperking te vinden is. Desondanks willen Cao-partijen in de VVT een bijdrage leveren aan deze afspraak in het Sociaal Akkoord door gedurende de looptijd van de cao nadere afspraken te maken om werknemers met een arbeidsbeperking in de branche te laten instromen.

Reiskosten woon-werkverkeer

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.

Reistijd

CAO-partijen verplichten zich naar aanleiding van jurisprudentie over de reistijd om met elkaar in overleg te treden om vanuit een gezamenlijk gevoelde verantwoordelijkheid in open en reëel overleg naar oplossingen te zoeken.

Om interpretatieverschillen te voorkomen over de vraag of reizen tussen cliënten tot reistijd behoort, spreken cao-partijen af dit te verduidelijken in Hoofdstuk 5 (werktijden), waarbij wordt aangesloten bij de definitie in artikel 1.1 lid 4 CAO VVT.

Agenda toekomst cao

Wil de CAO-VVT blijven aansluiten bij de zich snel en divers ontwikkelende branche VVT en de aantrekkelijk blijven voor professionals, dan is een fundamentele vernieuwing van de CAO-VVT noodzakelijk. In aansluiting op de protocol-afspraken 2014-2016 gaan cao-partijen daarom met voorrang aan de slag met de afspraak om te komen tot deze vernieuwing.

Daarbij wordt een procesagenda afgesproken met een aantal uitgangspunten ten einde te komen tot een vernieuwde structuur en inhoud van de CAO, waarmee herkenbaarheid van de cao als instrument voor werkgevers en werknemers wordt versterkt en de cao beter aansluit bij:

- de ontwikkeling in de VVT branche betreffende de arbeidsverhoudingen;
- de ontwikkeling betreffende de zorg in de diverse deelsectoren, bijvoorbeeld WMO;
- het creëren van een balans tussen de werkgever en de individuele werknemer bij het tot stand komen van arbeidsvoorwaarden;
- individuele voorkeuren en keuzes van medewerkers.

De rol van de ondernemingsraden en vakorganisaties in dit proces en de positie van individuele werknemers worden hierbij betrokken.

Aldus overeengekomen en in zesvoud opgemaakt te Utrecht, d.d. 14 oktober 2016

Namens ActiZ

G. Schoep

Namens BTN

H. Buijing

Namens CNV Zorg en Welzijn

A. Mellema

Namens NU'91

R. de Wilde