

In het SOVVT zijn vertegenwoordigd:

- ActiZ
- BTN
- CNV Zorg en Welzijn
- FBZ
- NU'91



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum : 31 januari 2018
Ons kenmerk : 18u.0003/avt
Onderwerp : Verzoek tot avv van gewijzigde CAO Verpleeg- Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2016-2018

Geachte heer/mevrouw,

Hierbij doe ik u namens CAO-partijen, ActiZ, BTN, CNV Zorg en Welzijn, NU'91 en FBZ, het verzoek het gewijzigde artikel 1.1 van de CAO Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT) algemeen verbindend te verklaren voor de resterende looptijd tot 1 april 2018. De wijziging van artikel 1.1.lid 1 sub 1b, sub 2c en sub 3 zijn technische wijzigingen ter verduidelijking van de oude tekst.

Artikel 1.1. lid 22 betreft eveneens een verduidelijking van de positie van oproepkrachten. De cao-teksten waar in lid 22 naar wordt verwezen worden voor avv voorgedragen.

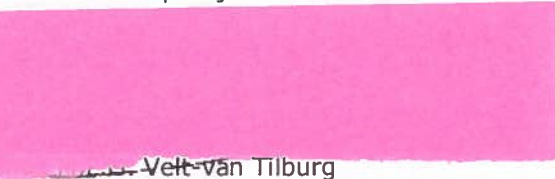
Ter toelichting geef ik aan dat alleen de vet gedrukte tekst voor avv wordt voorgedragen.

De CAO-tekst waarvoor avv wordt gevraagd treft u aan in de bijlage.

De gewijzigde bepalingen van artikel 1.1.CAO VVT 2016 – 2018 zijn inmiddels digitaal via uw website aangemeld.

In het vertrouwen u hiermede voldoende te hebben geïnformeerd, verblijft,

hoogachtend,
namens cao-partijen



Wett. van Tilburg

WERKGEVERSgegevens

1 Direct aan de cao gebonden werkgevers

Hoeveel werkgevers vallen direct onder de werkingssfeer van de cao¹?

570

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

01-01-2016 (BTN)
01-06-2016 (ActiZ)

2 Werkgevers gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal werkgevers dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

1426

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

15-06-2016

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkgevers dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een ' ' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek en extrapolatie. Daarnaast moet zo nodig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

Bestaande bronnen/bestanden

Geef voor het uitgevoerde onderzoek naar de bij vraag 1 en 2 opgegeven aantallen een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)
- de bronnen in relatie tot de werkingssfeer (ad. 4)
- de uitgevoerde correctie in de bronbestanden (ad. 4)

¹ Een werkgever valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao.

A. Data Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) betreffende de verplichtstelling van de pensioenregeling.

Voor de verplichtstelling van de pensioenregeling hanteert het PFZW de code CAO VVT. De definitie die het PFZW hanteert voor de verplichtstelling komt dus in beginsel overeen met de werkingssfeer van de CAO VVT.

De cao werkingssfeer is echter beperkter dan de werkingssfeer betreffende de verplichtstelling die door het PFZW wordt gehanteerd.

Het bestand van het PFZW is hiervoor gecorrigeerd, dat wil zeggen dat de vrijwillige cao-volgers uit het bestand zijn gehaald. Resteert het netto-bestand, waarbij alle instellingen die niet onder de werkingssfeer van de CAO VVT vallen eruit zijn.

B. Ledenlijst ActiZ

C. Ledenlijst BTN

Er is gebruik gemaakt van meerdere bestanden.

Geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbeltellingen (ad. 2)
- de wijze van 'matching' van de bestanden (ad. 1)

De ledenlijsten van ActiZ en BTN worden periodiek gematched met de aansluiting gegevens van het PFZW. Op deze wijze worden dubbeltellingen gecorrigeerd, maar wordt tevens vastgesteld welke werkgevers direct gebonden zijn en welke werkgevers niet.

De bronnen sluiten niet volledig aan bij de werkingssfeer,

Geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

PFZW hanteert voor de verplichtstelling van de pensioenregeling de code CAO VVT. Onder deze code vallen ook de zogenaamde cao-volgers. Deze cao-volgers zijn uit het bestand gehaald. Hierdoor resteert een netto-bestand waar alleen de instellingen zijn opgenomen die onder de werkingssfeer van de CAO VVT vallen.

Onderzoek

Er is (aanvullend) steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête.

Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)
- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1)

NVT

Extrapolatie

Onderzoeksgegevens zijn middels andere bronnen geëxtrapoleerd.

Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)

NVT

Peildatum

Er zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao.

Geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)

NVT

Overig

Overige opmerkingen

Geen

GEGEVENS WERKZAME PERSONEN

3 Direct aan de cao gebonden personen en personen gebonden op basis van artikel 14 Wet op de CAO²

Hoeveel personen worden direct dan wel op basis van artikel 14 van de Wet op de CAO aan de cao gebonden?

348.525

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

Peildata:
BTN: 01-01-2016
ActiZ: 01-06-2016

4 Personen gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal personen dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

403.975

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

15-06-2016
(bestandsdatum
PFZW)

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkzame personen dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een ' ' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek, en extrapolatie. Daarnaast moet zonodig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

² Een persoon valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij werkzaam is bij een werkgever die lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao. Ook anders of niet georganiseerde werkzame personen in dienst van een aangesloten werkgever dienen dus te worden meegeteld.

Bestaande bronnen/bestanden

Voor het uitgevoerde onderzoek,
geef een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)
- de bronnen in relatie tot de werkingssfeer (ad. 4)
- de uitgevoerde correctie in de bronbestanden (ad. 4)
- de gehanteerde meeteenheid (ad. 3)

bron gegevens PFZW
ledenlijsten ActiZ en BTN

zie bij gehanteerde bronnen werkgevers en de toelichting daarop.

Toelichting op een nadere correctie:

De werknemersaantallen zoals die zijn afgeleid uit de bestanden van PFZW van personen die pensioen opbouwen (349.095 en 405.401) zijn gecorrigeerd voor het aantal directeuren in de sector VVT. Deze bouwen wel pensioen op bij PFZW, maar vallen niet onder de werkingssfeer van de Cao (zijn geen werknemer in de zin van de Cao).

Het aantal direct aan de Cao gebonden werknemers is verminderd met 570 (zijnde de som van de ledenaantallen van ActiZ en BTN, zie vraag 1).

Het totaal aantal personen dat valt onder de werkingssfeer van de Cao is verminderd met 1426 (het totaal aantal werkgevers onder de werkingssfeer, zie vraag 1)

Is gebruik gemaakt van meerdere bestanden,
geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbeltellingen (ad. 2)
- de wijze van matching van bestanden (ad. 1)

zie bij gehanteerde bronnen werkgevers en de toelichting daarop.

Sluiten de bronnen niet volledig aan bij de werkingssfeer,
geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

Zie bij gehanteerde bronnen werkgevers en de toelichting daarop.

Onderzoek

Is er aanvullend steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête, geef een beschrijving van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)
- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1)

NVT

Extrapolatie

Indien onderzoeksgegevens middels andere bronnen zijn geëxtrapoleerd, geef een beschrijving van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)

NVT

Peildatum

Zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao, geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)

NVT

Overig

Overige opmerkingen

Geen

Utrecht, 05-01-2017

Artikel 1.1

Definities { XE "Definities" }

In deze CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) wordt verstaan onder:

1. Werkgever Verpleeg- en/of Verzorgingshuis

De organisatie als bedoeld in sub 1 dan wel sub 2 dan wel een combinatie daarvan:

1. Verpleeg- en/of Verzorgingshuis

De privaatrechtelijke rechtspersoon die één of meer instellingen beheert of doet beheren, die ingevolge het wettelijk verzekerde pakket van langdurige zorg tenminste als vorm van zorg verblijf in een instelling aanbiedt, waaronder het verstrekken van eten en drinken, het schoonhouden van de woonruimte en het verstrekken van hulpmiddelen en (roerende) voorzieningen, alsmede ten minste één of meer van de navolgende vormen van zorg aanbiedt:

- a. Persoonlijke verzorging en/of begeleiding en/of en verpleging en/of behandeling en/of geriatrie revalidatiezorg bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649) en/of logeeropvang, voor zover deze instellingen, al dan niet in combinatie, voornamelijk werkzaam zijn ten behoeve van cliënten met een somatische en/of psychogeriatrische aandoening of beperking.
- b. **Een of meer bij of krachtens de Wet langdurige zorg (Stb. 2014, nr. 443, laatstelijk gewijzigd Stb. 2017, nr. 253) en/of de Zorgverzekeringswet (Stb. 2005, nr. 649 laatstelijk gewijzigd Stb. 2017, nr. 253) bepaalde vormen van zorg zonder verblijf, waaronder persoonlijke verzorging, begeleiding en verpleging, wijkverpleging, modulair resp. volledig pakket thuis, extramurale palliatieve zorg en intensieve kindzorg, aan zelfstandig wonende cliënten, waaronder tevens zijn begrepen geclusterde bewoning in huur- of koopwoningen en/of aanleunwoningen.**
- c. De door de in lid 1 bedoelde rechtspersoon beheerde voorziening die voornamelijk diensten verleent ten behoeve van deze instelling(en) en/of hun cliënten alsmede de door de rechtspersoon geëxploiteerde voorziening op het gebied van verzorging en/of huisvesting van ouderen.
- d. Behoudens verblijf in een instelling en het bepaalde in sub b, kunnen de overige vormen van zorg van lid 1 sub a zowel ten behoeve van intramuraal verblijvende en/of zelfstandig wonende cliënten worden verricht waaronder tevens zijn begrepen cliënten wonend in geclusterde (huur of koop) en aanleunwoningen.
- e. Onder de in dit artikel genoemde rechtspersoon wordt verstaan zowel de rechtspersoon zonder winstoogmerk als de rechtspersoon met winstoogmerk, mits de winst volledig ten goede komt aan de zorg(instelling). Niet onder het begrip rechtspersoon valt de overheidswerkgever in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb.1995, nr. 639, laatstelijk gewijzigd Stb.2014, nr. 143).

Thuiszorgorganisatie

2. Thuiszorgorganisatie

De privaatrechtelijke organisatie, dan wel een al of niet juridisch zelfstandig onderdeel hiervan, al dan niet met rechtspersoonlijkheid en al dan niet met winstoogmerk, waarvan de activiteiten hoofdzakelijk een extramuraal karakter hebben en die zich voornamelijk richten op het verlenen van één of meer van de volgende ondersteunings- of zorgvormen:

- a. bij of krachtens de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Stb. 2014, nr. 281) geheel of gedeeltelijk gefinancierde algemene en/of maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking, aandoening of problematiek, zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving, bestaande uit één of meer van de volgende, al dan niet in samenhang uitgevoerde vormen:
 - hulp bij het huishouden, bestaande uit activiteiten zoals het schoonhouden van de woonruimte, strijken, bedden opmaken en boodschappen doen, waarbij tevens sprake kan zijn van het signaleren van veranderingen bij cliënten of het signaleren van bijzonderheden in de huishouding van de cliënt;
 - extramurale begeleiding, zowel individueel als in groepsverband waaronder dagopvang en dagbesteding en in gezinsverband (gezinsbegeleiding), bestaande uit ondersteunende activiteiten gericht op de bevordering van participatie en zelfredzaamheid van de cliënt.Voor de toepassing van sub a. wordt onder de bij of krachtens de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 gefinancierde algemene en/of maatwerkvoorzieningen tevens verstaan de financiering daarvan op grond van de decentralisatie- en/of integratie-uitkering van het Gemeentefonds.
- b. Jeugdgezondheidszorg, ingevolge:
 - de publieke gezondheidszorg, waarbij een landelijk preventief gezondheidszorgpakket actief wordt aangeboden aan alle jeugdigen tot 18 jaar als bedoeld in of krachtens de Wet publieke gezondheid (Stb. 2008, nr. 460). Hieronder wordt tenminste verstaan: het op systematische wijze volgen en signaleren van ontwikkelingen in de gezondheidstoestand van jeugdigen en van gezondheid bevorderende en –bedreigende factoren, het ramen van de behoeften aan zorg, de vroegtijdige opsporing en preventie van specifieke stoornissen, het aanbieden van vaccinaties voortkomend uit het rijksvaccinatieprogramma, het geven van voorlichting, advies, instructie en begeleiding en het formuleren van maatregelen ter beïnvloeding van gezondheidsbedreigingen en/of
 - preventie en jeugdhulp als bedoeld in of krachtens de Jeugdwet (Stb. 2014, nr. 105,

laatstelijk gewijzigd Stb. 2016, nr. 448), gericht op normaliseren, herstel van eigen regie dan wel voorkomen van verlies van eigen regie in het gezin.

- c. Een of meer bij of krachtens de Wet langdurige zorg (Stb. 2014, nr. 443, laatstelijk gewijzigd Stb. 2017, nr. 253) en/of de Zorgverzekeringswet (Stb. 2005, nr. 649 laatstelijk gewijzigd Stb. 2017, nr. 253) bepaalde vormen van zorg zonder verblijf, waaronder persoonlijke verzorging, begeleiding en verpleging, wijkverpleging, modulair resp. volledig pakket thuis, extramurale palliatieve zorg en intensieve kindzorg, aan zelfstandig wonende cliënten, waaronder tevens zijn begrepen geclusterde bewoning in huur- of koopwoningen en/of aanleunwoningen.
 - d. Uitlenen van verpleegartikelen.
 - e. De privaatrechtelijke organisatie die beheerd wordt door een thuiszorgorganisatie en die uitsluitend dan wel nagenoeg uitsluitend activiteiten verricht ten behoeve van die organisatie.
3. De zorg en ondersteuning in de wetgeving van artikel 1.1 lid 1 (werkgever) kan, onder de in deze wetgeving bepaalde voorwaarden, plaatsvinden zowel in de vorm van zorg en ondersteuning in natura dan wel gefinancierd worden op basis van een persoonsgebonden budget.

2. Werknemer

Als je (m/v) op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent bij je werkgever. In deze CAO wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.

Je bent geen werknemer op grond van de CAO, als:

- a. je directeur en eindverantwoordelijke bent belast met de beleidsvoorbereiding en het beheer van de organisatie en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur of de raad van toezicht;
- b. je werkzaam bent als vakantiekracht;
- c. je incidenteel doeerwerkzaamheden verricht als uurdocent.

3. Aanwezigheidsdienst { XE "Aanwezigheidsdienst" }

Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een aanwezigheidsdienst geldt voor alle werknemers.

4. Arbeidsduur { XE "Arbeidsduur" }

Het tussen jou en je werkgever overeengekomen gemiddeld aantal uren per week voor het verrichten van je werkzaamheden, inclusief:

- alle verlofuren waarover salaris wordt betaald;
- vergoedingen in vrije tijd volgens regelingen in deze CAO;
- verzuim tijdens vastgestelde werktijden door ziekte/arbeitsongeschiktheid.

Ben je ambulant, dan gelden voor jou ook de volgende bepalingen:

- reis- en wachttijden, ingeval van door je werkgever opgedragen werkzaamheden: als deze reistijden meer bedragen dan de voor jou gebruikelijke reistijden voor het woon-werkverkeer. Gebroken diensten vallen hier niet onder. Dit betekent dat reistijd die je als ambulant medewerker nodig hebt voor het ononderbroken reizen tussen cliënten, ook tot je arbeidsduur gerekend wordt;
- bij thuiszorgwerkzaamheden (extramuraal): reistijden als gevolg van gebroken diensten.

5. Bereikbaarheidsdienst { XE "Bereikbaarheidsdienst" }

Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.

6. Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) { XE "Beroepsbegeleiden de Leerweg (BBL)" }

Onderwijs, waarbij je naast leerling tijdens de beroepspraktijkvorming ook werknemer bent en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling. Voor kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.

7. Consignatiedienst { XE "Consignatiedienst" }

Als je in een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze uitsluitend verplicht bent bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een consignatiedienst. Een consignatiedienst geldt voor alle werknemers.

8. Feest- en gedenkdagen

Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koningsdag of de door de overheid aangewezen dag waarop Koningsdag gevierd wordt en 5 mei. Je kunt ervoor kiezen om, in plaats van deze dagen, verlof op te nemen op andere bij je godsdienst of je levensbeschouwing passende dagen.

9. Leerling-werknemer { XE "Leerling-

Als je in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg een (leer)arbeidsovereenkomst met je werkgever hebt.

In deze CAO wordt de leerling-werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.

- werknemer" }
10. **Periode**{ XE "Periode" } Een aaneengesloten tijdvak van vier weken.
11. **Periodiek** Het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.
12. **Relatiepartner**{ XE "Relatiepartner" } - echtgenoot of geregistreerd partner of
- degene met wie je duurzaam samenleeft, een gemeenschappelijke huishouding voert; dit laatste blijkt uit een notariële akte die je (desgevraagd) aan je werkgever geeft.
13. **Salaris**{ XE "Salaris" } Het salaris dat je maandelijks of per vier weken ontvangt van je werkgever, zoals vermeld in de salaristabel in Hoofdstuk 3.
Het salaris is een bruto bedrag waarop de werkgever sociale premies en belastingen inhoudt. Dit is exclusief toeslagen, bijdragen, uitkeringen, vergoedingen en tegemoetkoming op basis van deze CAO.
14. **Stagiair**{ XE "Stagiair" } Je bent een leerling die een MBO- of een HBO-opleiding volgt binnen het OCW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg) en vanuit je opleiding een stage volgt.
In deze CAO wordt de stagiair, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.
15. **Uurloon**{ XE "Uurloon" } a. voor de berekening van de in de CAO opgenomen vergoedingen en toeslagen: 12 maal het maandsalaris gedeeld door 1878* of het periodesalaris gedeeld door 144;
b. voor de overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden: het maandsalaris delen door 156 of het periodesalaris delen door 144.
- * 1878 betreft een gemiddeld aantal uren op jaarbasis gemeten over een periode van 7 jaar.
16. **Vakantiekraft**{ XE "Vakantiekraft" } Je bent incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam voor een periode niet langer dan ten hoogste 6 aaneengesloten weken. Je bent geen werknemer in de zin van deze CAO.
17. **Vershoven diensten** Een verplaatsing van een aantal aaneengesloten uren waarop je volgens de vastgestelde werktijden zou moeten werken naar een ander moment, waarop je volgens de vastgestelde werktijden géén arbeid zou hoeven te verrichten.
18. **Weekend**{ XE "Weekend" } Een periode van 48 uur waarin je vrij van dienst bent, vallend op zaterdag en zondag.
19. **Werktijden**{ XE "Werktijden" } De uren waarop dient te worden gewerkt.
20. **CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen** De CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, onderdeel Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2007.
21. **CAO Thuiszorg** De CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg onderdeel Thuiszorg oktober 2006 t/m december 2007.
22. **Min/max- en nulurencontracten** Voor min/max- nulurencontracten als bedoeld in artikel 4.2 juncto artikelen 3.9 lid 2, 3.9A lid 3, 5.1A lid 7 sub c en 8.2 van de CAO geldt dat in deze cao geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid tot afwijken van artikel 7:628 lid 5

Artikel 3.9

Structurele eindejaarsuitkering{ XE "Eindejaarsuitkering" }

Vervalt per 1 januari 2017

*Hoogte
eindejaarsuitkering*

~~1. Je ontvangt in december een eindejaarsuitkering. Vanaf 1 juli 2014 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 5,7% van het door jou in dat kalenderjaar verdiende salaris. Het salaris is inclusief de vakantiebijslag en eventueel meerwerk, maar exclusief alle overige toeslagen en vergoedingen die in deze CAO zijn opgenomen. Als je een gedeelte van het kalenderjaar in dienst bent (geweest) dan ontvang je een eindejaarsuitkering naar verhouding van het aantal maanden dat je in dienst bent (geweest).~~

Treedt in werking per 1 januari 2017

1. Je ontvangt in november een eindejaarsuitkering. De opbouw van je eindejaarsuitkering is gebaseerd op het door jou in de hieronder genoemde periode verdiende bruto salaris als bedoeld in artikel 1.1 sub 13. Het salaris is exclusief vakantiebijslag, eventueel meerwerk en alle overige toeslagen en vergoedingen die in deze cao zijn opgenomen.

De hoogte en opbouw van je eindejaarsuitkering is als volgt:

- per 1 januari 2017 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 7,0 % van het door jou in de periode januari tot en met november 2017 verdiende bruto salaris;
- per 1 december 2017 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 7,4 % van het door jou in de periode december 2017 tot en met november 2018 verdiende bruto salaris;
- ~~- per 1 december 2018 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 7,4% van het door jou in de periode december 2018 tot en met november 2019 verdiende bruto salaris;~~
- per 1 december 2019 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 8,33% van het

~~door jou in de periode december 2019 tot en met november 2020 verdiende salaris.~~

2. **Als je werkt op basis van een nuluren- of min/max contract, waarbij je salaris pas na afloop van de maand november bekend is, dan vindt uitbetaling plaats in de maand daaropvolgend.**
3. Als je op 1 januari 2008 in dienst was van een thuiszorgorganisatie en je er voor hebt gekozen om 1,5%-punt van je eindejaarsuitkering uit lid 1 om te zetten in 25 vakantie-uren, dan komen deze uren bovenop je totaal aantal vakantie-uren, zoals in artikel 6.1 is weergegeven.
4. Als je 22 jaar of ouder bent wordt je eindejaarsuitkering tenminste berekend over het actuele bedrag van inpassingstabelnummer 12 dat van toepassing is.

Artikel 3.9A

Enmalige uitkeringen 2016 en 2017

1. Als je, met inachtneming van lid 4, ~~op 1 december 2016 respectievelijk op 1 februari 2017~~ in dienst bent dan ontvang je:
 - a. ~~in december 2016 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal je overeengekomen bruto salaris over de maand december 2016;~~
 - b. ~~in februari 2017 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal je overeengekomen bruto salaris over de maand februari 2017.~~
2. Het salaris is exclusief vakantiebijslag, eventueel meerwerk en alle overige toeslagen en vergoedingen die in deze cao zijn opgenomen.
3. **Als je werkt op basis van een nuluren- of min/max contract, waarbij je salaris pas na afloop van de maand bekend is, dan vindt uitbetaling plaats in de maand daaropvolgend.**
4. Als je een werknemer bent die een aanbod van je werkgever krijgt voor een schikkingsbedrag ter oplossing van de ORT doorbetaling tijdens vakantie-uren problematiek als bedoeld in artikel 3.15 en je accepteert dit aanbod niet, dan heb je geen recht op de eenmalige uitkeringen ~~2016 en 2017~~ van de leden 1 tot en met 3 van dit artikel. Als je het aanbod wel accepteert, dan gelden daarbij de in artikel 3.15 geformuleerde voorwaarden.

Artikel 4.2

Algemene uitgangspunten

Inzet- en contractenbeleid van flexibele arbeid

1. Algemene uitgangspunten
Er moet een evenwicht zijn tussen de doelstellingen van je werkgever betreffende de kwaliteit en betrouwbaarheid, het rendement en de doelmatigheid van de zorgverlening en jouw belangen zoals inkomen en werkzekerheid, het kunnen combineren van werk met je privésituatie, zorgtaken, studie of hobby's of kunnen bijhouden van vaardigheden die voor een deskundige uitoefening van je functie noodzakelijk zijn.
 - a. Je werkgever voert daarom een beleid zodat de inzet van de medewerkers zo goed mogelijk aansluit bij de zich voordoende veranderingen en wisselingen in de zorgvraag van de cliënten.
 - b. Bij het organiseren van goede zorg is het belangrijk dat er een duurzame binding is tussen jou en je cliënt. Dit bevordert de kwaliteit, de continuïteit en (her)kenbaarheid van zorg- en dienstverlening aan de cliënten.
 - c. Actieve betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan is van groot belang voor het bereiken van het evenwicht tussen de bedrijfsbelangen en de belangen van de medewerkers. Om dit te ondersteunen overlegt je 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.
 - d. 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 c;
 - e. ~~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.~~

Medezeggenschap

Nuluren

2. Nul-urencontracten

- a. Je werkgever zal geen nulurencontracten gebruiken tenzij in uitzonderlijke situaties, waarbij sprake is van:
 - opvang van onvoorziene en onplanbare cliëntvragen en/of
 - opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel,die niet door je collega werknemers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters van jouw of je collega's mogelijk is.
- b. Als je werkt op basis van een nulurencontract biedt je werkgever je jaarlijks de gelegenheid aan te geven of je jouw nulurencontract wilt omzetten naar een arbeidsovereenkomst waarin wel een gemiddelde wekelijks arbeidsduur is opgenomen. In dat geval overlegt je werkgever met jou om, als dat mogelijk is, te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
- c. Je werkgever mag geen gebruik maken van een zgn. voorovereenkomst. Bij deze overeenkomst geldt dat als je gehoor geeft aan de oproep, voor elke periode waarin je werkt, je een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgt, waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden.

Min/max

3. Min/max contracten:

- a. Met een min/max contract wordt je bereidheid uitgedrukt om, als dat nodig is, extra ingezet te worden. Met het maximum wordt wel een duidelijke bovengrens aan je bereidheid gesteld. Boven de maximum arbeidsduur zal je werkgever geen beroep op je doen, zodat je in staat bent je werk te combineren of af te stemmen met bijvoorbeeld privé- en zorgtaken.
- b. Als je een min/max contract bent overeengekomen dan bedraagt de maximum arbeidsduur hooguit anderhalf maal (150% van) de minimum arbeidsduur.
- c. Als je dit wenst, is je werkgever verplicht, aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW te beoordelen of de overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij je feitelijk structureel gewerkte uren. Indien dat niet het geval is, dan moet je werkgever in overleg met jou de minimum arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst verhogen, gebaseerd op een representatieve referentieperiode.
- d. Indien er sprake is van een min/max-contract kun je bij je werkgever aangeven op welke dagen of tijden je wel of niet inzetbaar bent.

Artikel 5.1A Decentrale vaststelling werktijden { XE "Decentrale vaststelling werktijden" } (kanteling)

Uitvoering van dit artikel dient uiterlijk per 1 januari 2017 te hebben plaatsgevonden.

Decentralisatie

1. De decentralisatie { XE "Decentrale vaststelling werktijden:decentralisatie" } van de vaststelling van de werktijden beoogt bij te dragen aan een evenwicht tussen een goede, doelmatige zorg- en dienstverlening en bedrijfsvoering van je werkgever en invloed en zeggenschap van (teams van) professionele medewerkers over hun inzet en werktijden met als doel het realiseren van kwalitatief goede en betrouwbare zorg voor cliënten.
2. Met inachtneming van lid 3 geef jij of je team zelf periodiek invulling aan het/de individuele rooster(s).
3. Je werkgever geeft het kader { XE "Decentrale vaststelling werktijden:kader" } aan, dat in aanvulling op de wettelijke (ATW/ATB) en de regelgeving in de CAO, wordt gehanteerd bij het invulling geven aan de individuele werktijden.
4. Het kader of onderdelen van het kader kunnen verschillen per afdeling, team of werknemer op basis van kenmerken als de aard van de zorglevering en het zorgproces. Gegeven het dynamische karakter van de zorg- en dienstverlening, kan het kader of kunnen onderdelen daarvan in de loop van de tijd wijzigen.
5. Het kader en wijzigingen daarin worden met het medezeggenschapsorgaan overeengekomen. Zie lid 6 waar raadpleging vakbonden is geregeld.

Kader medezeggenschapsorgaan

De volgende onderwerpen worden in ieder geval in het kader 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).

Achterbanraadpleging

Op 1 januari 2017 worden de artikelen 5.13 (Verpleeg- en Verzorgingshuizen) en 5.14 (Thuiszorg) over gebroken diensten overgeheveld naar en daarmee onderdeel van het kader. Met het medezeggenschapsorgaan worden gedurende de looptijd van deze cao over de genoemde artikelen nadere afspraken gemaakt als onderdeel van sub j. van het kader. Zolang het medezeggenschapsorgaan en je werkgever daarbij niet tot overeenstemming komen, blijft de inhoud van deze artikelen, als onderdeel van het kader, gehandhaafd.

Informatie

- k. ruimte voor en omstandigheden waaronder leden van een team/afdeling kunnen afwijken van onderdelen van het afgesproken kader.
6. Het medezeggenschapsorgaan is verplicht tijdig een achterbanraadpleging onder de medewerkers te houden over het met je werkgever overeen te komen kader, bij voorkeur voordat het kader definitief is afgesproken met je werkgever. Het overeen te komen kader wordt gedurende het eerste invoeringsjaar daarvan door het medezeggenschapsorgaan, voordat de raadpleging van de achterban plaatsvindt, ook toegezonden aan de ~~bij de cao betrokken~~ werknemersorganisaties. Die kunnen aan het medezeggenschapsorgaan hun mening over dit kader geven.
7. Je 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 een 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 de ontwikkeling van de flexbehoefte en ter invulling daarvan passende vormen van personele flexibiliteit;
 - g. 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 je werkgever inzicht in het functioneren van de georganiseerde flex oplossingen en inzicht in de aanwezige (flexibele) inzetbaarheid van werknemers.
8. Zodra het kader als bedoeld in lid 5 is vastgesteld, vervalt de bevoegdheid van je werkgever om de werktijden van je rooster of je werktijden binnen (bijzondere) diensten eenzijdig vast te stellen. De in Hoofdstuk 5 geregelde vergoedingen, zoals voor (bijzondere) diensten en overwerk, blijven ongewijzigd en maken dus geen onderdeel uit van het kader.
9. ~~In afwijking van de invoeringsdatum van 1 januari 2017 kunnen je werkgever en het medezeggenschapsorgaan overeenkomen dat de invoering van de Kanteling uiterlijk op 1 juli 2017 wordt gerealiseerd.~~
10. Zolang er tussen je werkgever en het medezeggenschapsorgaan geen overeenstemming wordt bereikt over het kader als bedoeld in lid 5 van dit artikel, blijven alle overige artikelen inzake werktijden en bijzondere diensten zoals opgenomen in Hoofdstuk 5 gelden.

Geen overeenstemming

Artikel 8.2

Loon bij ziekte/arbeitsongeschiktheid voor werknemers met min/max-contract

Min/max-contract

Als je een min/max-contract hebt, zoals bedoeld in artikel 4.2 en je hebt nog geen afspraak gemaakt over het te werken variabele gedeelte, dan wordt, in afwijking van artikel 8.1 lid 3 eerste zin, je salaris tijdens ziekte vastgesteld op basis van het gemiddelde salaris over de drie maanden of drie periodes, voorafgaand aan de maand of de periode waarin je ziek bent geworden. De hoogte van structurele looncomponenten wordt berekend over het gemiddelde van de laatste zes maanden voordat je ziek werd. Artikel 8.1 blijft van toepassing.