

ABVAKABO FNV  
CNV Publieke Zaak  
FBZ  
NU'91

**Onderwerp** cao onderhandelingen 2012

**datum**

8 februari 2012

Dames, mijne heren,

**ons kenmerk**

EP/12u.0140

Op 29 februari aanstaande beginnen wij de onderhandelingen over een nieuw CAO VVT. Uitgangspunt voor ActiZ en BTN bij de onderhandelingen is het zoeken naar een balans tussen de belangen van werknemers, cliënten en onze leden, de zorgaanbieders.

**in behandeling bij**

A. Wirtz

Met dit als uitgangspunt treft u in deze brief voorstellen aan betreffende de volgende onderwerpen: harmonisatie van de toeslagen onregelmatige dienst, de werktijdenregelingen en de toeslagen van de bijzondere diensten, de WMO en het regelen van een bijzondere arbeidsrelatie en de PLB.

**doorkiesnummer**

(030) 27 39 762

**pagina**

1/4

Uiteraard worden deze voorstellen gedaan in de context van de ontwikkelingen in onze branche waarmee onze leden in hun bedrijfsvoering en beleid rekening (moeten) houden. In dit verband zien wij aan de kant van de cliënt een ontwikkeling naar meer eigen regie, waarbij de nadruk ligt op meer zelfredzaamheid en samenredzaamheid. Het sociale netwerk van de cliënt krijgt hierdoor in het zorg- en dienstverleningsproces een steeds belangrijker rol. Dit thema wint sterk en snel aan belang als de branche te maken krijgt met een verdere overheveling van onderdelen van de AWBZ naar de WMO (2013 en 2014). De genoemde ontwikkeling heeft zowel gevolgen voor de werkgelegenheid als voor de rol van de professional in het zorg- en dienstverleningsproces.

Aan werknemerszijde zien wij als belangrijke ontwikkelingen dat werknemers bij de uitoefening van hun taken meer erkenning willen krijgen voor hun vakmanschap en een goede afstemming willen van de balans tussen werk en privé. Deze ontwikkelingen

uiten zich in de wens van medewerkers om meer verantwoordelijkheid te krijgen bij de uitoefening van de functie en zeggenschap over de (invulling) van hun arbeidsvoorwaardenpakket.

Verder stellen wij met genoeg vast dat de aan de intramurale organisaties toegekende extra middelen (€ 637 mln.) om zittende medewerkers in het primaire zorgproces te scholen en extra medewerkers op te leiden en/of aan te nemen met voortvarendheid door onze leden is opgepakt. De besteding van deze middelen vindt plaats volgens de afspraken die hierover zijn gemaakt in het Convenant kwaliteitsimpuls langdurige zorg. Conform de afspraken vastgelegd in het convenant zullen de plannen en de resultaten daarvan gedurende de looptijd door alle betrokken partijen worden gemonitord.

Wij zullen de rapportages van deze monitoren aan u ter beschikking stellen en met u bespreken in het sociaal overleg (SOVVT).

Zoals afgesproken in het sociaal overleg (SOVVT) gaan wij er van uit dat wij de eerste resultaten in de loop van dit jaar verder met u te kunnen bespreken.

## **Voorstellen**

### **1. Loonontwikkeling en looptijd**

ActiZ en BTN kunnen de negatieve economische ontwikkelingen in Nederland niet negeren. Desalniettemin zullen wij in de loop van de onderhandelingen een loonbod doen dat past in de gemiddelde loonontwikkeling 2012 die voor de rest van werkend Nederland geldt. Met dit bod willen wij onze waardering voor de medewerkers tot uiting brengen.

Voor wat betreft de looptijd van een nieuw af te sluiten cao gaan wij uit van een periode 12 maanden.

### **2. Harmonisatie**

#### *2.1 Toeslagen onregelmatige dienst*

Sinds 1 januari 2008 is de harmonisatie van de CAO Thuiszorg en de CAO V&V ingezet. Wij kunnen vaststellen dat dit proces tot nu toe goed is verlopen maar nog niet is voltooid. Een aantal belangrijke arbeidsvoorwaarden is nog steeds niet geharmoniseerd. Wij vinden het noodzakelijk om verdere stappen in het harmonisatietraject te zetten. Een belangrijk vraagstuk hierbij is de harmonisatie van de verschillende regelingen voor de toeslagen onregelmatige dienst. Het verschil in deze arbeidsvoorwaardenregeling levert met name in geïntegreerde organisaties steeds meer fricties op, zowel in het beloningsbeleid als in de administratieve afhandeling. Wij stellen u dan ook voor de besprekingen over de harmonisatie van de toeslagen onregelmatige dienst te voeren op basis van het in 2009 uitgevoerde onderzoek. Dit onderzoek is in opdracht van cao partijen uitgevoerd

in het kader van de harmonisatie van de CAO T en de CAO V&V. De opdracht was de (alternatieve) mogelijkheden van harmonisatie, de kosten- en de inkomenseffecten in kaart te brengen. Onze voorkeur gaat er naar uit om in het overleg een uitwerking van één van de in het genoemde rapport alternatieve scenario's met u bespreken. Uitgangspunt bij deze bespreking is niet het afschaffen van de toeslagen of de met de toeslagen samenhangende kosten te verlagen maar om het systeem op een andere leest te schoeien. Wij willen de belangen van werkgevers en werknemers op dit dossier met elkaar verenigen. Wij willen dit doen via een uitwerking die een doordachte inzet van de personele capaciteit buiten de gebruikelijke werktijden bevordert en de onnodige of ongewenste flexibele inzet van het personeel terugdringt. Een positief effect derhalve. Tevens willen wij in een alternatief scenario de werknemer meer zeggenschap geven op zijn inzetpatroon en op de daarbij behorende vergoeding. Wij stellen voor, om voor werknemers die als gevolg van de harmonisatie mogelijk worden geconfronteerd met negatieve inkomenseffecten, een regeling te treffen.

#### *2.2 Werktijden en toeslagen en vergoedingen bijzondere diensten*

Uiteraard willen wij ook het dossier harmonisering werktijden en vergoeding bijzondere diensten met u bespreken. De argumenten voor de harmonisatie van de toeslagen onregelmatige dienst, zoals bovenbeschreven zijn ook bij dit dossier van toepassing. Voor geharmoniseerde regelingen zijn voor ons vereenvoudiging, uniformering en transparantie uitgangspunt.

Wij stellen voor, om voor werknemers die als gevolg van de harmonisatie mogelijk worden geconfronteerd met negatieve inkomenseffecten, een regeling te treffen

### **3. WMO**

Belangrijk vraagstuk in de WMO is de prijsvorming. De lage tarieven leiden er toe dat de toepassing van de (algemeen verbindend verklaarde) CAO VVT zwaar onder druk staat. Dit ondanks de innovatieve zorg -en dienstverleningconcepten die zijn ontwikkeld door aanbieders. De spanning tussen de tarieven enerzijds en cao kosten anderzijds plaatsen werkgevers en werknemers voor dilemma's die zij zelf niet hebben veroorzaakt. De kern van het probleem ligt immers bij de tarieven die gemeenten bij de aanbesteding hanteren. Wij willen dan ook met u overleg voeren op welke wijze wij het gedrag van gemeenten bij de aanbesteding kunnen ombuigen naar een verantwoord opdrachtgeverschap. Verantwoord richting medewerkers en aanbieders. Een code hiervoor, waaraan naast de werkgevers- en werknemersorganisaties, ook gemeenten zich kunnen verbinden, willen wij graag samen met u ontwikkelen.

### **4. Zeggenschap van individuele werknemers over de invulling van het arbeidsvoorwaardenpakket**

Wij willen in de cao een kader opnemen waarbinnen het voor organisaties mogelijk wordt om werknemers die dat wensen, omdat het meer bij hun persoonlijke situatie past, de keus te bieden om uit een aantal, vooraf in de CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden, zelf hun beloning vast te stellen.

Als voorbeeld noemen wij de mogelijkheid voor de werknemer om naast het basissalaris per maand de vakantietoeslag en/of de eindejaarsuitkering te laten uitbetalen. Ook andere arbeidsvoorwaarden kunnen, gekapitaliseerd naast het salaris per maand worden uitbetaald. Voor alle duidelijkheid: ons voorstel mag en zal niet leiden tot een verslechtering van het inkomen maar tot een op maat toegesneden pakket voor werknemers. Het cao kader zal proces en rekenregels moeten bevatten waarbinnen op organisatieniveau een op de organisatie toegesneden regeling kan worden uitgewerkt.

### **5. Vormgeving van een zelfstandig ondernemerschap in de cao**

Een toenemend aantal werknemers vindt dat hun vakmanschap te weinig tot zijn recht komt en dat zij te weinig verantwoordelijkheid kunnen nemen in hun werk. Zij zoeken een uitweg in ZZP-schap. Niet iedere werknemer wil of durft de stap naar het ondernemerschap te maken. Het is ons gezamenlijk belang te onderzoeken hoe wij werknemers, die dit willen en kunnen, binnen de context van de cao een aantrekkelijk aanbod kunnen doen. Dit aanbod kan naar de mening van ActiZ en BTN op basis van de volgende uitgangspunten worden uitgewerkt: de werknemer werkt op basis van een arbeidsovereenkomst maar zelfstandig binnen de kaders van een (resultaat) afspraak. Honorering vindt plaats op basis van een tarief dat bestaat uit het basis salaris en een toeslag die wordt gevormd door de kapitalisatie van de eindejaarsuitkering, vakantieverlof en vakantietoeslag en een aantal nog nader te bepalen arbeidsvoorwaarden. Overige arbeidsvoorwaarden passen echter niet in deze arbeidsrelatie, behoudens arbeidsvoorwaarden zoals de loondoorbetaling bij ziekte en de wachtgeldregeling. Ook de pensioenregeling blijft uiteraard van toepassing. Binnen het tarief zullen de pensioengevende arbeidsvoorwaarden herkenbaar en pensioengevend blijven.

### **6. PLB**

Wij willen met u een vereenvoudiging van de vakantieverlof / PLB regeling bespreken.

### **7. Overige voorstellen**

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe respectievelijk gewijzigde voorstellen in te dienen.

Wij vertrouwen er op dat ons overleg leidt tot een voor alle betrokken partijen bevredigend cao resultaat.

Hoogachtend,  
ook namens BTN



Drs. G.H.M. Verkerk

Voorzitter onderhandelingsdelegatie