

## **Concept-overeenkomst inzake Intramurale Verpleging & Verzorging**

- **Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, NU'91, FBZ**
- **Cordaan**

versie 27 juli 2011

- Abvakabo FNV, gevestigd in Zoetermeer, in deze vertegenwoordigd door W. van der Hoorn,
- CNV Publieke Zaak, gevestigd in 's Gravenhage, in deze vertegenwoordigd door R. Meenink
- NU'91, gevestigd in Utrecht, in deze vertegenwoordigd door Y. Hylkema
- FBZ, gevestigd in Utrecht, in deze vertegenwoordigd door M.S. Langerak

Hierna te noemen **Werknemersorganisaties**

- Cordaan, gevestigd in Amsterdam, in deze vertegenwoordigd door E.W.C.M. Damen en H. Kouwenhoven

Hierna te noemen **Cordaan**

Overwegende dat:

Medewerkers in de ouderenzorg een essentiële bijdrage leveren aan de kwaliteit van zorg aan ouderen die AWBZ geïndiceerde zorg, ondersteuning en/of begeleiding ontvangen.

De positie van medewerkers in de ouderenzorg door verschillende oorzaken onder druk is komen te staan.

De positie van medewerkers in de zorg tegelijk van essentiële betekenis is om de stijgende vraag als gevolg van de vergrijzing te kunnen opvangen.

Verbetering van de kwaliteit van werk in de zorg van cruciaal belang is voor het behoud van medewerkers voor de zorg, voor het werkplezier van mensen werkzaam in de zorg en de aantrekkingskracht op mensen die de arbeidsmarkt betreden.

Het vanuit dit oogpunt noodzakelijk is de positie van medewerkers in de ouderenzorg structureel te versterken. En het bovendien wenselijk is dat werknemersorganisaties (vanuit hun rol als belangenbehartiger) en werkgevers (vanuit de opdracht tot goed werkgeverschap) hierover concrete afspraken maken

Met de erkenning dat bij invulling van die afspraken ook de OR van Cordaan en de Cliëntenraad nauw betrokken zijn – aansluitend op wettelijke regels (WOR, WMCZ).

Cordaan verantwoordelijk is voor een sluitende exploitatie, mede om de afspraken in deze overeenkomst op een duurzame wijze te kunnen nakomen.

Deze overeenkomst geldt voor alle medewerkers in de V&V-sector van Cordaan.

**Komen Werknemersorganisaties en Cordaan het volgende overeen:**

## Artikel 1: Bezetting op orde

1. Cordaan zet er zich voor in de werkdruk voor medewerkers in de directe zorg te verminderen. Betrokken Werknemersorganisaties en Cordaan zijn van mening dat een maximaal deel van het geld aan directe zorg moet worden besteed. Cordaan maakt dit voor alle betrokkenen inzichtelijk.
2. Cordaan geeft werknemersorganisaties halfjaarlijks een financieel overzicht van de sector V&V met het oog op monitoring van afspraken in deze overeenkomst. Dit overzicht betreft:
  - a. Het budget dat op basis van de ZZP's voor de inzet van medewerkers in de sector Verzorging & Verpleging zoals in de landelijke raming van HHM wordt gehanteerd.
  - b. Het budget dat in de sector Verzorging & Verpleging daadwerkelijk voor personele inzet in de zorg wordt besteed.
  - c. De personele formatie (kwalitatief en kwantitatief) die hiermee wordt ingezet.
3. Tevens stelt Cordaan een financieel overzicht ter beschikking waaruit de uitwerking voor de verpleeghuizen Gaasperdam, Eben Haezer, Berkenstede en De Die is weergegeven.
4. Cordaan draagt er zorg voor dat V&V-locaties vanaf 1 januari 2012 kunnen werken met (i) een standaardbezetting voor de uitvoering van zorg, aangevuld met (ii) een marge waarmee teams en locaties extra ruimte krijgen. Die marge komt tot stand vanuit een verhoging van de ZZP-tarieven op basis van landelijk beleid. Ook de financiële ruimte die op een andere wijze beschikbaar komt – door het terugdringen van de overhead en de eventuele hogere inkomsten via de ZZP-prijzen zoals het zorgkantoor die bepaalt – worden aangewend voor deze marge. De marge zal omstreeks 4% zijn met ingang van 2012 (aangenomen dat het zorgkantoor de extra tariefruimte doorgeeft aan Cordaan). Deze marge-regeling wordt uitgewerkt in de begroting 2012, en wordt voor advies voorgelegd aan de Ondernemingsraad en de Centrale Cliëntenraad van Cordaan.
5. Cordaan streeft naar optimale inzet van middelen ten behoeve van de zorg. Om deze reden maakt Cordaan zich sterk voor een centrale overhead die in de loop van 2012 maximaal 12% is.<sup>1</sup>
6. Cordaan stelt in 2011 boven de reguliere ZZP-vergoedingen een extra ruimte van € 1,5 miljoen op jaarbasis beschikbaar om voor verpleeghuiszorg omstreeks 40 extra gediplomeerde zorgmedewerkers aan te stellen. In dit verband gelden de volgende bepalingen:
  - a. Cordaan besteedt dit bedrag uitsluitend aan 'extra zorgmedewerkers'.
    1. Cordaan zal medewerkers – in afstemming met hun mogelijkheden – een zo groot mogelijk contract aanbieden voor onbepaalde tijd. Leidend is tevens de vanuit kwaliteitsoptiek gewenste formatieopbouw per locatie (eisen IGZ).

---

<sup>1</sup> Bij de indeling van functies primair proces en overhead werken wij met de normen die Berenschot (Utrecht) in het kader van de periodieke (algemene) benchmark Care heeft opgesteld. Functies die onder de zogenoemde overhead vallen zijn de functies die gericht zijn op sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primair proces. Het zijn dus functies die niet gerelateerd zijn aan de dienstverlening die wij bieden aan onze cliënten.

2. In eerste aanleg is de aanpak gericht op ophoging van contracten van medewerkers die vrijwillig meer uren willen werken. Dat gebeurt conform de wet aanpassing arbeidsduur. Cordaan inventariseert hiertoe de wensen van zorgmedewerkers.
  3. De aanwending van extra middelen moet bijdragen aan vermindering van de werkdruk in het team; daarnaast aan versterking van kwalificatieniveaus die binnen het team noodzakelijk zijn. Dit betekent dat medewerkers voor de gewenste locatie en het gewenste kwalificatieniveau voorrang kunnen hebben
  4. Cordaan biedt eigen medewerkers die een nieuwe, gekwalificeerde collega aandragen een premie van 250 euro netto per voordracht, onder voorwaarde dat de voordracht tot een feitelijk arbeidscontract leidt.
- b. Het beschikbare bedrag van € 1,5 mln wordt niet besteed aan management of enig ander doel dan directe zorgverlening. De extra medewerkers die met dit bedrag zijn in te zetten komen boven de bestaande ZZP-normformatie van de V&V-locaties die in 2011 voor extra inzet in aanmerking komen.
  - c. Vanaf 1 januari 2012 krijgt de genoemde extra ruimte een structureel vervolg in de begroting via de landelijke ophoging van ZZP-tarieven. Bij dit vervolg zullen de Ondernemingsraad Cordaan en de Centrale Cliëntenraad betrokken zijn; daarnaast is er samenspraak met de vakbonden.
  - d. Cordaan stelt begin 2012 een overzicht ter beschikking waaruit blijkt hoe de extra middelen voor zorgpersoneel worden ingezet.
7. Stagiaires worden conform de regels van Calibris ingepland: dit wil zeggen boven de bestaande formatie. Cordaan verwerkt de landelijke eisen voor een erkend leerbedrijf in het roosterbeleid.
  8. Het basisrooster wordt ingevuld door een vast team medewerkers. Met betrekking tot specifieke knelpunten zoals werk in piektijden, vakantie, opleiding en training of vervangen van zieken wordt binnen Cordaan de volgende werkwijze toegepast:
    - a. In eerste instantie wordt nagegaan in hoeverre het knelpunt binnen het team opgelost kan worden. Dit kan bijvoorbeeld door de inzet van medewerkers met een min-max contract, of de inzet van medewerkers die bereid zijn om tijdelijk extra te werken.
    - b. Mocht dit niet lukken, wordt voor kortdurende vervanging een beroep op de 'buren' gedaan (andere V&V-locaties, of andere onderdelen binnen Cordaan).
    - c. In de situatie waarin het knelpunt niet door het team zelf opgelost kan worden, wordt een beroep gedaan op de flexpool. Deze pool bestaat uit medewerkers met het juiste opleidingsniveau, die bij voorkeur de bewoners van de betreffende locatie kennen.
    - d. In laatste instantie en in uiterste nood wordt voor vervanging een beroep op uitzendbureaus gedaan.
    - e. Partijen stellen vast hoeveel uitzendkrachten gemiddeld zijn ingezet bij de V&V-locaties van Cordaan, in de periode 1-3-2010 tot 1-3-2011. Dit gemiddeld aantal FTE – nu geraamd op 42,5 FTE - zal Cordaan zo spoedig mogelijk omzetten in vacatures om deze FTE's in vaste dienst te nemen (waar onder ruimte voor medewerkers met vast dienstverband in een flexpool). Deze vacatures worden op eenzelfde manier vervuld als bij de 1,5 miljoen euro is gebeurd.

9. Cordaan geeft uitvoering aan het toezicht op de huiskamers conform de “Normen Verantwoorde Zorg”. Werknemersorganisaties en Cordaan erkennen dat de professionele zorgmedewerker in afzonderlijke situaties een afweging maakt hoe hiermee, in het belang van goede cliëntenzorg, het best kan worden omgegaan.
10. Werknemersorganisaties en Cordaan erkennen het belang dat activiteitenbegeleiders, woonbegeleiders of voedingsassistenten op een professionele wijze invulling kunnen geven aan de functie. Cordaan neemt, in overleg met betrokken medewerkers, maatregelen om ervoor te zorgen dat betrokken professionals hun hoofdtaak kunnen uitvoeren. Uitgangspunt is dat activiteitenbegeleiders, woonbegeleiders of voedingsassistenten niet in andere functies worden ingeroosterd. Voor kleinschalig wonen zijn wel combinaties van functies mogelijk. Bij nieuwe projecten kleinschalig wonen worden die functies in overleg met de medewerkers en OR ingevoerd; functies worden door de werkgever in het FWG-systeem gewaardeerd zoals beschreven in hoofdstuk 11 van de Cao VVT.

## **Artikel 2: Continuïteit van zorg**

1. Medewerkers die vast deel uitmaken van een team en medewerkers die tijdelijk inzetbaar zijn, hebben een dienstverband met Cordaan. Cordaan spant er zich voor in dat medewerkers die worden ingezet bij vakantie, ziekte of om andere omstandigheden de locatie en de cliënten waarvoor zij zorgen kennen. Uitzendkrachten worden alleen als laatste redmiddel ingezet.
2. Cordaan zet er zich voor in dat de continuïteit in de zorg wordt vergroot. Om deze reden streeft Cordaan er naar dat een vast team zorg draagt voor een vaste groep cliënten. De inzet van medewerkers is afhankelijk van aard en omvang van de vraag van cliënten. Bij het opstellen van de roosters vormen de wensen van medewerkers het uitgangspunt. Op grond van artikel 27 WOR overlegt Cordaan met de Ondernemingsraad Cordaan over opzet en inhoud van het roosterbeleid, waarbij de volgende uitgangspunten worden gehanteerd:
  - a. Het rooster is geen doel op zich, maar een middel om er voor te zorgen dat cliënten die aandacht en zorg krijgen die nodig is en waar zij recht hebben. Bij het roosteren wordt uitgegaan van vaste teams. Zorg verlenen bestaat niet alleen uit ADL, maar ook uit aandacht voor bewoners.
  - b. Bij de invulling van teams (personeelsformatie) zijn de behoeften van cliënten leidend. Bij de invulling van roosters zijn tevens de wensen van medewerkers leidend. Doel van het roosterbeleid is hiermee zo goed mogelijk rekening te houden. Dit vereist binnen teams dat medewerkers de nodige collegialiteit in acht nemen.
  - c. Het rooster heeft als uitgangspunt dat gedurende het gehele jaar met een vast team gewerkt kan worden.
3. De inzet van uitzendkrachten in de zorg wordt teruggedrongen. Cordaan voert de werkwijze in zoals deze in artikel 1 lid 8 van deze overeenkomst is beschreven. Hieruit volgt dat de omvang van de formatie die in de periode 1-3-2010 tot 1-3-2011 als uitzendkracht is ingezet – nu 42,5 FTE – de basis is voor omzetting naar vaste dienst (met daarbinnen ruimte voor vaste dienst via een flexpool).

4. Met het oog op de preventie van overbelasting worden overuren bij voorkeur gecompenseerd door vrije tijd. Medewerkers die omwille van de continuïteit van zorg extra uren willen werken, hebben de optie om tot een maximum van 36 uur in de week deze uren te werken en deze conform artikel 5.5.4 van de cao VVT uit te laten betalen.  
Een medewerker die al een dienstverband heeft van 36 uur per week, zal overuren op grond van artikel 5.5.3 Cao VVT omzetten in vrije tijd met daarnaast een geldelijke beloning zoals bepaald in artikel 5.5.3 lid 2 van de cao.  
Indien sprake is van structureel overwerk wordt, in overleg met de betreffende medewerker nagegaan of uitbreiding van de arbeidsovereenkomst mogelijk is.
5. Cordaan draagt ervoor zorg dat in elk verpleeghuis van Cordaan gedurende avond, nacht en weekeind een ANW hoofd op de locatie aanwezig is volgens de normen verantwoorde zorg.

### **Artikel 3: Goede begeleiding leerlingen en stagiaires**

1. Cordaan streeft ernaar dat het voor leerlingen uit middelbaar en hoger beroeps- onderwijs weer aantrekkelijk wordt een leerlingenplaats te bezetten of stage te lopen in de V&V-zorg. Om dit mogelijk te maken komen Werknemersorganisaties en Cordaan het volgende overeen:
  - a. Cordaan streeft naar een verdubbeling van het aantal leerlingen in 2013, vergeleken met het jaar 2010.
  - b. Leerlingen en stagiaires worden door de praktijkbegeleiders van de Cordaan Academie goed begeleid, conform de normen die hiervoor voor een erkend leerbedrijf gelden.
  - c. Binnen de landelijke rekensystematiek voor ZZP's is begeleiding opgenomen in de berekende personeelsformatie per team/locatie. Maar in het licht van de opgave onder 3a en 3b zal Cordaan ervoor zorgen dat locaties waar veel extra begeleiding moet komen daarvoor zijn toegerust (mogelijkheid om die extra begeleiding te compenseren zodat uitvoerende zorgteams op sterkte blijven).
2. Cordaan biedt leerlingen (BBL niveau 3 en 4) een leerwerkovereenkomst die na goed voltooien van de opleiding wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd (mogelijk op een andere locatie dan waar het leertraject is gedaan). Deze afspraak wordt opgenomen in deze leerwerkovereenkomst.

### **Artikel 4: Opleiding en scholing**

1. Werknemersorganisaties en Cordaan onderkennen het belang van voldoende interne opleidingsmogelijkheden om ook in de toekomst aan de vraag naar goed opgeleide medewerkers te kunnen voldoen.
  - a. Cordaan realiseert voor medewerkers een breed en gevarieerd aanbod aan opleiding en trainingen, zodat medewerkers bij kunnen blijven in het vak.
  - b. Ongediplomeerde Cordaan medewerkers, dienen voorrang te krijgen om gediplomeerd te worden zodat zij voor de directe zorg behouden blijven.
  - c. Het scholingsbudget is overwegend bestemd voor opleidingen in de directe zorg. Een klein deel is bestemd voor noodzakelijke scholing & training van mensen in centrale ondersteunende diensten.

- d. Cordaan realiseert voldoende scholingsmogelijkheden (waaronder een verkort opleidingstraject) om als medewerker met het opleidingsniveau 2 naar opleidingsniveau 3 te kunnen doorgroeien
- e. Cordaan realiseert voldoende scholingsmogelijkheden (waaronder een verkort opleidingstraject) om als medewerker met het opleidingsniveau 3 naar opleidingsniveau 4 te kunnen doorgroeien.
- f. Het opleidingsaanbod wordt jaarlijks weergegeven in een opleidingsgids en is gemakkelijk via intranet te vinden.
- g. Elk jaar wordt in het jaargesprek tussen medewerker en leidinggevende aan het onderwerp scholing en opleiding goede invulling gegeven.
- h. Wanneer een medewerker de wens uitspreekt om scholing te volgen, wordt deze wens gehonoreerd, onder voorwaarde dat de beoogde scholing past in het kwaliteitsbeleid, daarnaast de voorwaarde dat de betrokken medewerker geschikt wordt geacht voor het succesvol voltooien van die scholing. Ontstane scholingsuren worden volledig herbezet, volgens de werkwijze in artikel 1 lid 8.
- i. Wanneer een medewerker via scholing een bepaald kwalificatieniveau behaalt zal die medewerker volgens dit kwalificatieniveau worden ingezet en gehonoreerd, onder voorwaarde dat bij Cordaan een passende functie beschikbaar is.

#### **Artikel 5: Betrokkenheid en invloed van teams op de werkzaamheden**

1. Cordaan geeft planmatig vorm aan een ontwikkeling waarbij de teams in het primaire proces meer invloed krijgen op de organisatie van de directe zorg op de betreffende V&V-locaties; afgestemd op behoeften en wensen van cliënten. In overleg met medewerkers worden voorstellen gedaan gericht op ruimte voor zelfroosteren, planning van werkzaamheden, en meer zelfstandige teams die cliëntgericht werken.
2. Om dit proces actief te ondersteunen krijgen teams in de directe zorg halfjaarlijks informatie over personele bezetting, verzuim, inzet van medewerkers bij Cordaan uit de flexpool en uitzendkrachten.
3. De teammanager bespreekt deze informatie structureel – ten minste in een halfjaarlijkse cyclus – met alle betrokken medewerkers van het team.

#### **Artikel 6: Respect en waardering**

1. Werknemersorganisaties en Cordaan zetten zich er gezamenlijk voor in dat het respect en waardering van het werk in de zorg een positieve impuls krijgt.
2. Cordaan zal, als goed werkgever, medewerkers betrekken bij alle veranderingen die hen aan gaan. Instrumenten als periodiek werkoverleg, individueel overleg, medezeggenschap via de ondernemingsraad en onderdeelcommissies, overleg met werknemersorganisaties worden daarvoor benut. Werknemersorganisaties bepalen hun eigen delegatie.
3. Alle functies in het primaire proces worden, conform de FWG systematiek, op dezelfde wijze gewaardeerd, ongeacht de locatie waar deze wordt uitgevoerd.

Door medewerkers verworven rechten worden hierdoor niet aangetast. Om te beginnen inventariseert Cordaan op dit punt alle arbeidsovereenkomsten van helpenden op verschillende locaties en voert herwaardering functiewaardering uit. Dit is afgerond voor 31-12-2011.

4. Cordaan streeft naar een open cultuur, waarin professionele meningen gewaardeerd en gerespecteerd worden. Om dit te bereiken neemt Cordaan de volgende maatregelen
  - a. Cordaan informeert medewerkers voor 1-10-2011 over de wijze waarop binnen de organisatie signalen over kwaliteit van zorg en arbeidsomstandigheden aan de orde kunnen worden gesteld.
  - b. In het MD programma wordt expliciet aandacht besteed aan de wijze waarop met signalen van medewerkers over de kwaliteit van zorg en arbeidsomstandigheden worden omgegaan.
5. Strafmaatregelen of oneerlijke behandeling naar aanleiding van te goeder trouw geuite zorgen, worden door de Raad van Bestuur van Cordaan niet getolereerd. Medewerkers die een situatie melden waarin de kwaliteit van zorg wordt bedreigd, zullen worden beschermd en zullen in geen geval worden benadeeld als gevolg van hun melding.
6. Werknemersorganisaties en Cordaan stellen vast dat er in de samenleving een discussie bestaat over de wijze waarop de beloning van bestuurders in de zorg is geregeld. Er is verschil van inzicht over de vraag waar en hoe deze discussie geagendeerd moet worden. Cordaan hanteert de landelijk geldende code BBZ voor de bezoldiging van de leden van de RvB. Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak stellen zich op het standpunt dat de beloning van de bestuurders geregeld moet worden in de cao. Deze werknemersorganisaties zullen de Raad van Toezicht van Cordaan verzoeken tot overleg over de beloning en eventuele gratificaties van bestuurders.

## **Artikel 7: Faciliteiten en bescherming kaderleden**

1. Cordaan en directie/management daarbinnen zullen constructief staan tegenover medewerkers die aangesloten zijn – of die besluiten zich aan te sluiten – bij een vakbond; en zij zullen geen uitingen doen die het vakbondslidmaatschap direct of indirect afkeuren. Eén keer per jaar zal de Raad van Bestuur van Cordaan haar medewerkers informeren over mogelijkheden, rechten en faciliteiten inzake het bedoelde lidmaatschap; bijvoorbeeld per E-mail aan alle medewerkers, digitale nieuwsbrief “Cordaan vandaag”.
2. Cordaan zorgt ervoor dat een kaderlid van de werknemersorganisaties uit hoofde van zijn (vakbonds)verenigingswerk binnen Cordaan in zijn positie als werknemer wordt beschermd. Kaderleden van werknemerorganisaties kunnen onder werktijd uitvoering geven aan vakbondsactiviteiten, met inachtneming van hoofdstuk 10 van de cao VVT (artikel 10.1 en 10.2). Uitgangspunt is tevens dat de tijd voor vakbondsactiviteiten niet op gespannen voet staat met de noodzakelijke zorgtijd voor cliënten.

3. Kaderlid van een werknemersorganisatie is: de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie, en als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.  
Het van toepassing zijnde hoofdstuk 10 van de CAO VVT over beschikbaarheid van faciliteiten voor vakbondsleden wordt onverkort toegepast.  
Het management van een locatie maakt met de kaderleden afspraken over het gebruik van kantoorfaciliteiten (bureau, PC, telefoon, kantoorartikelen, kopiëren).
4. Het is kaderleden van werknemersorganisaties toegestaan vakbonds informatie te verspreiden: zowel binnen Cordaan als geheel als binnen de V&V-locaties.
  - a. Binnen Cordaan als geheel krijgen werknemersorganisaties de mogelijkheid om op intranet een eigen “vakbondspagina” aan te leveren. Inhoud en redactie berusten bij de betreffende vakbond(en). Uitgangspunt is dat de informatie op de pagina geen ‘bedrijfsbeschadigende informatie’ zal bevatten.
  - b. Bij de V&V-locaties worden voor de bedoelde vakbonds informatie publicatieborden beschikbaar gesteld. Opnieuw met het zojuist vermelde uitgangspunt.
  - c. Het digitale informatieblad “Cordaan Vandaag” zal periodiek verwijzen naar de intranetpagina die onder 4a is genoemd.
5. Cordaan geeft werknemersorganisaties de gelegenheid om in gesprek te gaan met nieuwe medewerkers, leerlingen en stagiaires over thema’s rondom werk en inkomen. En op introductiedagen voor nieuwe medewerkers kunnen werknemersorganisaties een presentatie houden, naast de presentatie door de OR.
6. Cordaan biedt vertegenwoordigers van werknemersorganisaties de gelegenheid om binnen een V&V-locatie met medewerkers tot samenspraak te komen. Deze bijeenkomsten worden tevoren met directie of locatiemanagement gepland. Ze worden gehouden in een publieke ruimte van de locatie; en niet in een ruimte waar zorg aan cliënten plaatsvindt.  
Een kaderlid dat op de locatie werkzaam is kan teams attenderen op de geplande bijeenkomst. Eventueel kan een vakbondsvertegenwoordiger dat doen, met in achtneming van het beleid van Cordaan om de bewoners van intramurale locaties een veilige en huiselijke leefomgeving te bieden, met respect voor privacy.

## **Artikel 8: Slotbepalingen**

1. Werknemersorganisaties brengen signalen over knelpunten of misstanden in de zorg ter stond ter kennis van Cordaan. Werknemersorganisaties en Cordaan zullen geconstateerde problemen in samenspraak verhelderen en zoeken naar een passende oplossing. Met inachtneming van dit uitgangspunt heeft elke partij een eigen verantwoordelijkheid bij mediacontacten.
2. Werknemersorganisaties en Cordaan komen overeen dat binnen zes maanden na ondertekening een overleg plaats vindt waarin de uitvoering van de in deze overeenkomst opgenomen bepalingen wordt geëvalueerd.  
Werknemersorganisaties bepalen voor die evaluatie hun eigen delegatie; en ze zullen de medewerkers van V&V-locaties daarbij inspraak geven.



3. Cordaan stelt werknemersorganisaties alle relevante informatie ter beschikking op basis waarvan de uitvoering van deze overeenkomst kan worden geëvalueerd. Zie artikel 1.8 en artikel 5.
4. Werknemersorganisaties en Cordaan komen overeen dat bij eventuele geschillen over de uitvoering van in deze overeenkomst gemaakte afspraken, die geschillen in een bestuurlijk overleg tussen Werknemersorganisaties en Cordaan aan de orde worden gesteld.  
In acute situaties nemen partijen direct contact op met elkaar om te informeren en passende actie voor te bereiden.
5. De overeenkomst geldt in principe tot 31 december 2012.  
Werknemersorganisaties en Cordaan willen de overeenkomst telkens voor een periode van één jaar verlengen, tevens aanpassen op basis van evaluatie.
6. Werknemersorganisaties en Cordaan delen de overtuiging dat de inhoud van de overeenkomst bijdraagt aan de oplossing van knelpunten in de zorg, zoals deze naar voren zijn gekomen.
7. Om deze reden leggen Werknemersorganisaties en Cordaan de overeenkomst met een positief advies voor aan hun achterban en brengen partijen deze overeenkomst op een positieve wijze onder de aandacht van de media.

Amsterdam, 28 juli 2011

**Abvakabo FNV,**  
W. van der Hoorn.

Als getuigen:

- Cynthia Bosnie (medewerker Gaasperdam)
- Erna Loosman (medewerker EH)
- Sieta Tedjai (medewerker Buitenhof)
- Leatitia Deira (medewerker Slotervaart)
- Silla Vriesema (medewerker Berkenstede)
- José Lorent (medewerker de Die)

**CNV Publieke Zaak,**  
R. Meenink

**NU'91**  
Y. Hylkema

**FBZ**  
M.S. Langerak

**Cordaan**  
E.W.C.M. Damen, Vz Rvb, aandachtsgebied V&V

H. Kouwenhoven, Lid RvB, aandachtsgebied P&O

in aanwezigheid van  
- Voorzitter Centrale OR Cordaan  
- Directeur Zorgondersteuning Cordaan