

# Principe akkoord CAO Thuiszorg 2006-2010

**Partijen bij de CAO Thuiszorg, BTN en CNV Publieke Zaak hebben, onder voorbehoud van definitieve goedkeuring door de leden, overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO Thuiszorg met een looptijd van 1 oktober 2006 tot 1 maart 2010.**

*De CAO Thuiszorg wordt ongewijzigd voortgezet met uitzondering van de uit de navolgende afspraken ontstane wijzigingen:*

## **Artikel 2 werkingssfeer CAO Thuiszorg**

In lid 1a en 1b wordt toegevoegd dat de CAO van toepassing is op bij BTN aangesloten werkgevers.

## **Artikel 25 structurele eindejaarsuitkering**

Lid 1 De eindejaarsuitkering bedraagt met ingang van 1 januari 2009 3%.

Lid 4 De werknemer heeft de mogelijkheid om de in lid 1 genoemde eindejaarsuitkering te verlagen met 1,5%, onder gelijktijdige opbouw van 25 verlofuren. Bij de werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is of geen volledig dienstverband heeft of op wie artikel 10 lid 3 en/of 4 wordt toegepast, geldt dit aantal verlofuren naar rato.

Organisaties die deze regeling reeds in 2008 hebben ingevoerd, kunnen dit handhaven tenzij de werknemer hier bezwaar tegen heeft.

## **Artikel 32 (vakantie)verlof, rouwverlof**

Lid 4. ....Onder persoonlijke omstandigheden worden in elk geval begrepen:

De tekst....Het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Het verlof is mede bedoeld voor de persoonlijke gebeurtenis waarbij ..... rouwverlof te willen opnemen, wordt geschrapd.

Lid 8. Voor rouwverlof betreffende de 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> graads bloedverwanten wordt het BW gevolgd.

Tekstueel: de verklaring van 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> graads bloedverwanten wordt benoemd in artikel 1 bij definities.

## **Artikel 38g, stagevergoeding**

Partijen bevelen aan dat de werkgever in overleg met de ondernemersraad een vergoedingsregeling vaststelt voor stagiaires die bij de instelling een stage volgen in het kader van de zogenoemde beroepsopleidende leerweg (BOL).

## **Uitvoeringsregeling A Salariëring**

### Hoofdstuk II Structuur salarisschalen

#### Artikel 13

- De salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2007 structureel verhoogd met 2,75%, in die zin dat de salarisschalen eerst worden opgehoogd met 0,5% en vervolgens met 2,25%;
- De salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2008 structureel verhoogd met 3,25%;
- De salarissen en salarisschalen worden per 1 maart 2009 structureel verhoogd met 3%.
- De verhogingen zijn gebaseerd op de salarissen en salarisschalen uit CAO Thuiszorg 2005-2006 die ingegaan zijn per 1 juni 2006.

#### FWG 35

Per 1 juli 2009 wordt FWG 35 verlengd met een extra periodiek (periodiek 11, volgnummer 21). Werknemers die op 30 juni 2006 reeds op het maximum van FWG 35 zitten (periodiek 10, volgnummer 20) krijgen deze verhoging toegekend op de eerstvolgende voor hen geldende periodiekdatum.

## **Uitvoeringsregeling E Functiewaardering gezondheidszorg (FWG)**

### **Taak LBC-FWG**

#### Artikel 12

- Lid 1 De LBC-FWG verricht alleen activiteiten voor werknemers en werkgevers van de bij deze CAO aangesloten partijen.
- Lid 2 De LBC-FWG heeft tot taak een bindend advies te geven over de waardering en indeling van een functie, indien hierover een geschil blijft bestaan tussen werknemer en werkgever nadat de procedure als bedoeld in hoofdstuk 2 is doorlopen.

### **Schrappen van artikelen**

Artikel 3:	Wordt geschrapt.
Artikel 4:	Wordt geschrapt.
Artikel 5:	Wordt opgenomen bij artikel 1 lid L.
Artikel 6:	Wordt geschrapt.
Artikel 35:	Wordt geschrapt.
Artikel 39:	Wordt geschrapt met uitzondering van lid 4.
Artikel 48:	Wordt geschrapt.
Artikel 49:	Wordt geschrapt.
Artikel 50:	Lid c wordt geschrapt.
Artikel 51 + 51a:	Wordt geschrapt.
Artikel 66:	Wordt geschrapt.
Artikel 67:	Wordt geschrapt.
Artikel 75 a:	Wordt geschrapt.
Artikel 94:	Wordt geschrapt.

## **Protocolafspraken**

### Reiskosten

Partijen hebben afgesproken tijdens de looptijd van de CAO een onderzoek uit te voeren met als doelstelling het verkennen van de mogelijkheden om de belasting die als gevolg van bovenfiscale reiskosten door de werkgever aan de fiscus moet worden afgedragen op een ander wijze in arbeidsvoorwaarden om te zetten.

### WMO

Partijen bevelen instellingen aan zich optimaal in te spannen om zoveel mogelijk werknemers te behouden voor de zorgsector. Partijen bevelen aan dat:

- thuiszorginstellingen zullen zich bij een herverdeling van werk ten gevolge van een WMO aanbesteding zoveel mogelijk inspannen betrokken werknemers te behouden voor hun eigen organisatie dan wel deze bij de gegunde instellingen te herplaatsen.
- medewerkers die huishoudelijke zorg met signaleerfunctie bieden worden conform FWG op minimaal FWG 15 ingeschaald. Loonsverlagingen in het kader van WMO aanbestedingen zijn niet aan de orde tenzij het FWG systeem tot andere conclusies leidt en deze conclusies worden erkend door cao partijen.

### Rouwverlof

Partijen bevelen aan dat organisaties een rouwprotocol opstellen en zullen hiertoe een voorbeeld protocol aanbieden.

### Levensfasebeleid

Cao-partijen hebben bij de onderhandelingen gesproken over levensfasebeleid, over de zogenoemde ontziebepalingen in de cao en in het bijzonder over de leeftijdsafhankelijke verlofregelingen.

CAO partijen willen graag de mogelijkheden verkennen om de huidige leeftijdsafhankelijke verlofregelingen door te ontwikkelen naar een model waarmee eigentijds levensfasebeleid voor werknemers in alle levens- en loopbaanfasen vormgegeven kan worden.

Cao-partijen hebben vastgesteld:

- dat alle cao-partijen in beginsel bereid zijn om de huidige leeftijdsafhankelijke verlofregelingen door te ontwikkelen naar een nieuw verlofmodel;
- dat hierbij een model uitgaande van een persoonlijk levensfasebudget op basis van dienstjaren door alle cao-partijen als beloftevol, onderhandelbaar en uitwerkbaar wordt gezien;
- dat zowel van werkgeverszijde als van werknemerszijde de nodige randvoorwaarden aan een persoonlijk levensfasebudget op basis van dienstjaren zullen worden gesteld maar dat deze randvoorwaarden naar verwachting onderhandelbaar zijn;
- dat de doorontwikkeling van de huidige leeftijdsafhankelijke verlofregelingen naar een persoonlijk levensfasebudget op basis van dienstjaren naar verwachting een aanzienlijk financieringsvraagstuk met zich mee zal brengen waarvoor de cao-partijen in goed overleg een oplossing zullen moeten zoeken;
- dat voor de uiteindelijke beoordeling van de haalbaarheid van een persoonlijk levensfasebudget op basis van dienstjaren en voor de verdere vormgeving en uitwerking daarvan het noodzakelijk is dat door cao-partijen een gezamenlijk traject wordt ingezet;
- dat een dergelijk traject moet worden uitgevoerd aan de hand van scenario's met volledig transparante calculatie van gegevens, aanspraken en (belonings)kosten en overgangsregelingen;

- dat een dergelijk traject aan alle cao-partijen inzicht moet geven in de noodzakelijke bewegingsruimte aan beide kanten zodat alle cao-partijen daarin een weloverwogen afweging van belangen kunnen maken;
- dat een dergelijk traject (deels) bij voorkeur wordt begeleid en uitgevoerd door een onafhankelijke en ter zake kundige partij en binnen de looptijd van deze cao is afgerond;
- dat alle cao-partijen voor dit traject een inspanningsverplichting dienen te aanvaarden en daarvoor een gezamenlijke intentieverklaring dienen overeen te komen met voldoende bindingskracht maar zonder vooraf gedefinieerd resultaat.

Op basis van bovenstaande conclusies, die door alle cao-partijen volledig onderschreven worden, hebben partijen de navolgende afspraak gemaakt:

Het model uitgaande van een persoonlijk levensfasebudget op basis van dienstjaren wordt door partijen als een serieuze mogelijkheid gezien om de vigerende leeftijdsgebonden verlofregelingen te vervangen. Partijen verwachten dat dit model beter aansluit op de wensen van werknemers en werkgevers, rekeninghoudend met de maatschappelijke en demografische ontwikkelingen.

Partijen hebben om die reden besloten om gedurende de looptijd van deze cao te komen tot een uitwerking van dit model waarbij het streven van partijen is om dit model te implementeren in de Cao Thuiszorg. Bij deze uitwerking, waarbij gebruik zal worden gemaakt van verschillende scenario's, komen de aspecten van herverdeling, toekenning van aanspraken en de financiering uitvoerig aan de orde. Voor de uitwerking van het model zullen partijen PGGM benaderen om als projectuitvoerder te gaan fungeren. PGGM is een onafhankelijke partij met de expertise die voor dit project noodzakelijk is.

Het streven is het gezamenlijk traject, waarmee de uiteindelijke beoordeling van de haalbaarheid van een dergelijk persoonlijk levensfasebudget op basis van dienstjaren en de verdere vormgeving en uitwerking daarvan plaatsvindt, voor het einde van de looptijd van deze CAO gereed te hebben.

#### Mantelcontract ziektekostenverzekeraar

BTN zal voor haar leden met één of meerdere ziektekostenverzekeraar(s) mantelovereenkomst(en) afsluiten inzake de ziektekostenverzekering.

#### Toekomst van de kraamzorg

De laatste jaren staat de sector kraamzorg erg onder druk. Deze druk uit zich onder andere verlaging van het gemiddeld aantal uren kraamzorg per kraambed, verlaging van de omvang van de contracten van kraamverzorgenden, tekorten in de kraamzorg door moeilijk vervulbare vacatures, groter personeelsverloop dan voorgaande jaren en daling van de uitstroom uit de opleidingen. Zie hiervoor ook het rapport Monitoring Kraamzorg III, Nivel april 2008. Partijen hechten groot belang aan behoud van het product kraamzorg en het beroep van kraamverzorgende. Partijen hebben afgesproken tijdens de looptijd van de CAO te onderzoeken hoe werkgevers en werknemers kunnen anticiperen op de ontwikkelingen in de sector kraamzorg, de toekomst van de kraamzorg en welke activiteiten hiervoor uitgezet dienen te worden.

#### Modernisering van arbeidsvoorwaarden

Partijen constateren uit signalen van hun leden dat het steeds belangrijker wordt in te spelen op de wensen en behoeften van werknemers. Een uniform pakket van arbeidsvoorwaarden blijkt niet aan de wensen van de werknemers tegemoet te komen. Er is behoefte aan keuzevrijheid. Werknemers willen hun arbeidsvoorwaarden kunnen afstemmen op hun persoonlijke levensfase, individuele wensen en behoeften en willen meer flexibilisering. Partijen hebben afgesproken tijdens de looptijd van de CAO een studie te doen naar de mogelijkheden om te komen tot het inrichten van pakketten op maat voor werknemers welke past binnen de bedrijfsvoering.

### Zelfstandig ondernemerschap

De arbeidsmarkt verandert en de inzet van arbeidskrachten verandert hierdoor ook. Er is meer behoefte aan en noodzaak tot flexibilisering van de arbeid om tegemoet te kunnen komen aan de vraag naar zorg en de mogelijkheden tot inzet van zorgverleners.

Flexibilisering kan plaats vinden met de inzet van werknemers maar ook met de inzet van zelfstandig ondernemers (niet in loondienst werkzame zorgverleners). Partijen hechten er groot belang aan dat zorgverleners ongeacht de soort arbeidsrelatie goed geïnformeerd zijn en bewust keuzes maken.

Partijen zullen gezamenlijk afstemmen hoe en op welke onderwerpen deze informatieverstrekking het beste plaats kan vinden.

Partijen spreken tevens af dat er tijdens de looptijd van de CAO onderzocht zal worden of er mogelijkheden bestaan van voortzetting van de huidige pensioenregeling PFZW bij zelfstandig ondernemerschap.

### Toekomst CAO

Tegen het einde van de looptijd van deze CAO zullen partijen overwegen of de CAO verder wordt voorgezet dan wel dat omstandigheden zodanig gewijzigd zijn dat één bedrijfstak CAO tot de mogelijkheden behoort.

Ondertekend dd 5 september 2009

J. C. Verschuren MBA  
Bestuurder BTN

L. Vincken  
Bestuurder CNV Publieke Zaak