

## **Onderhandelaarsakkoord CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg 2012-2013 d.d. 22 mei 2012**

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversvereniging ActiZ en Branchebelang Thuiszorg Nederland (BTN) en de werknemersorganisaties CNV Publieke Zaak, FBZ en NU'91, is op 22 mei 2012 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.

**1. Looptijd:** 1 maart 2012 tot en met 31 augustus 2013

### **2. Lonen**

- Algemene loonsverhoging van: 1,20% per 1 juni 2012
- Eindejaarsuitkering  
Verhoging eindejaarsuitkering voor alle werknemers in de VVT: 1% per 1 april 2012  
Dit betekent een verhoging van het opbouwpercentage met ingang van 1 april 2012 met 1 %.  
Daarmee komt de eindejaarsuitkering op een niveau van 5,5%.
- Jeugdlonen (FWG 10 tot en met FWG 35)  
Met ingang van 1 januari 2013 worden de jeugdschalen als volgt afgeschaft:
  - met ingang van 1 januari 2013 vervallen alle schalen van 20-jarigen;
  - met ingang van 1 januari 2014 vervallen alle schalen van 19-jarigen;
  - met ingang van 1 januari 2015 vervallen alle schalen van 17 en 18-jarigen.

Met ingang van 1 januari 2015 zijn alle jeugdschalen vervallen.

Wat betreft FWG 10 geldt hierbij: voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is.

### **3. Convenant kwaliteitsimpuls langdurige zorg (geldt voor de duur van het Convenant)**

#### **Preambule cao**

Cao-partijen attenderen werkgevers en werknemers erop dat door de intensiveringsmiddelen, bestemd voor de langdurige intramurale zorg, er mogelijkheden ontstaan om huidige contracten in urenomvang uit te breiden.

#### **Medezeggenschap OR bij uitvoering plannen Convenant kwaliteitsimpuls langdurige zorg**

De V&V werkgever geeft de ondernemingsraad periodiek inzicht in de voortgang in het plan van aanpak dat in het kader van de besteding van de convenantmiddelen is opgesteld ten behoeve van het uitbreiden van de formatie en de intensivering van opleidingen en scholing.

### **4. Stimuleren grote contracten en contractenbeleid**

Aan de cao worden de volgende bepalingen toegevoegd ten einde te stimuleren dat grote contracten worden afgesloten en aan de inzet van uitzendkrachten aandacht wordt besteed. Deze bepalingen gelden tot 1 januari 2015.

### **Verzoek werknemer tot uitbreiding arbeidsduur**

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om uitbreiding van zijn arbeidsduur, als de werknemer ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die uitbreiding in dienst is bij die werkgever.
2. Het verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang daarvan schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de gemiddelde arbeidsduur per week en de gewenste spreiding van de uren over de week. In het kader van urenuitbreiding als gevolg van besteding van de intensiveringsmiddelen, kan de termijn van vier maanden worden verkort. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per jaar, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
3. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
4. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om uitbreiding van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
5. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
6. De beslissing op het verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
7. Bij uitbreiding van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die uitbreiding leidt tot ernstige problemen:
  - a. van financiële of organisatorische aard;
  - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
  - c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
8. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de uitbreiding op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

### **Contractenbeleid**

1. De werkgever voert een contractenbeleid waarbij rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemers betreffende hun contractsomvang.
2. De werkgever onderzoekt de mogelijkheden voor het afsluiten van contracten met een grotere gemiddelde arbeidsduur, in het bijzonder vanaf 28 uur per week binnen de organisatie.
3. De werkgever zorgt er voor dat de mogelijkheden voor het afsluiten van grotere contracten aan de werknemers bekend worden gemaakt.
4. Werknemers in dienst van de werkgever hebben bij het vacant stellen van deze grotere contracten als eerste de mogelijkheid hiervoor in aanmerking te komen, tenzij sprake is van aantoonbare ongeschiktheid.
5. De werkgever overlegt eenmaal per jaar met de OR over het contractenbeleid. In dit overleg komen zowel vanuit het perspectief van de organisatie als vanuit het perspectief van de werknemers in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:

- a. Het aangaan van grotere contracten en het opplussen van deeltijdcontracten;
- b. Knelpunten inzake de uitvoering van de werktijdenregeling.

NB. Lid 5 is de tekst van het huidige artikel 10.1 lid 4 en zal vanaf 1 januari 2015 in de cao gehandhaafd blijven.

### **Inzet uitzendkrachten**

De werkgever streeft naar het zoveel mogelijk beperken van de inzet van uitzendkrachten. De werkgever verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens inzake de op grond van een uitzendovereenkomst in de onderneming werkzame personen en doet daarbij tevens mondeling of schriftelijk mededeling ten aanzien van de te verwachten ontwikkelingen wat betreft het aantal op basis van een uitzendovereenkomst werkzame personen in het komende jaar.

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

CAO-partijen zullen via het A&O-fonds VVT een experiment starten om te onderzoeken op welke wijze aantrekkelijk werkgeverschap vorm kan worden gegeven om iedereen die vrijheden van ZZP-schap ambieert maar niet de bijbehorende onzekerheden (inclusief acquisitie en contractering zorgkantoren) te behouden voor de sector. En een aantrekkelijk aanbod aan ZZP-ers binnen de context van deze cao te kunnen doen. Cao-partijen spreken in dit kader van medewerkers die zelfstandig ondernemerschap ambiëren waarbij resultaatafspraken de basis vormen van de werkzaamheden. Deze 'interne ondernemers' hebben zowel op werkinhoud (professionaliteit) als werkorganisatie (bijv. roostering, werkoverleg) grote autonomie.

Uitgangspunten bij het experiment zijn:

- Een pakket arbeidsvoorwaarden waarbij arbeidsvoorwaarden zoals vakantietoeslag, EJU en toeslagen gekapitaliseerd en uitbetaald worden, exclusief pensioen, loondoorbetaling bij ziekte en wachtgeldregeling
- Basiszekerheden als pensioen, loondoorbetaling bij ziekte en wachtgeldregeling blijven onverkort van toepassing.
- De medewerker die als 'intern ondernemer' werkzaam is, heeft een arbeidsovereenkomst en de wettelijk bescherming die daarbij past.
- Terugvalmogelijkheid inbouwen indien intern ondernemerschap niet passend meer is voor dit type medewerker (bijv. gewijzigde privésituatie) c.q. waarborgen dat het vrijwillige karakter van de keuze herroepen kan worden

Onderzocht wordt onder andere

- welke organisatorische randvoorwaarden nodig zijn voor het goed functioneren van dit type ondernemerschap, waarbij de organisatie primair faciliterend optreedt aan het zorgverleningsproces van deze medewerker aan cliënt(en).
- welke mate van autonomie nodig is om dit type ondernemerschap uit te oefenen
- welke invulling van de arbeidsrelatie (interne samenwerking, leiderschap, verhouding tot andere groepen werknemers in de organisatie) passend is bij dit type intern ondernemerschap.

Het experiment vindt plaats binnen een afgebakende setting in zowel een extramurale als intramurale organisatie. Partijen maken dit experiment mogelijk door waar zij dit noodzakelijk achten, tijdelijk, ontheffing te geven van een aantal cao-bepalingen.

In het SOVVT wordt het experiment nader voorbereid en uitgewerkt.

## **6. Duurzame inzetbaarheid en werkdruk**

Aan de cao wordt de onderstaande bijlage gevoegd waarin de uitgangspunten zijn opgenomen voor een actieprogramma met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. De duur van deze bijlage en het actieprogramma is twee jaar.

### *Actieprogramma duurzame inzetbaarheid*

Het actieprogramma omvat een aanpak op de thema's werkdruk, inzetbaarheid, grote contracten en roostering voor werknemers in de VVT, en specifiek voor de kraamzorg. Doel is de inzetbaarheid van de werknemers te verhogen en te waarborgen in het licht van de vergrijzing en ontgroening en de veranderingen in de zorgvraag. Hiermee wordt een daadwerkelijke stimulans gegeven aan de thema's in het programma en aan toepassing hiervan in de organisaties. Partijen zullen hiertoe instrumenten aanreiken. Deze instrumenten zijn aanvullend op de instrumenten die al worden aangeboden resp. het wettelijk instrumentarium, zoals de RI&E en de Arbocatalogus.

Cao-partijen nemen in de preambule van de CAO een bepaling op waarin wordt aanbevolen om een door cao-partijen te ontwikkelen format voor een jaargesprek te gebruiken.

### *Hoofdlijnen programma*

Het programma omvat onderzoek/toolontwikkeling, pilots, best practices, het verzamelen en verspreiden en stimuleren van het gebruik van de ontwikkelde tools. Meer specifiek zal het programma worden toegespitst op ook de kraamzorg en de WMO. Op de thema's worden pilots georganiseerd, (nader) onderzoek opgezet, best practices verzameld en verspreid.

De ondernemingsraden respectievelijk de VVAR's worden nadrukkelijk betrokken bij de planning en de uitvoering van de thema's vallend binnen het actieprogramma, zoals deze door de werkgever wordt geïmplementeerd. Deze betrokkenheid van de OR geldt onverminderd het bepaalde in de WOR.

### *Doelgroepen*

Doelgroepen zijn werknemers, (middel)management en ondernemingsraden.

### *Thema's*

- a. het werktijden- en planningsbeleid waarbij rekening moet worden gehouden met:
  - de zorgvraag
  - de balans werk/privé
  - de fysieke en mentale belasting van werknemers
  - de zeggenschap van werknemers over hun werktijden
- b. het opleidingsbeleid waarbij rekening moet worden gehouden met:
  - de noodzakelijke competenties in relatie tot de (veranderingen) in zorgvraag
  - de begeleiding van leerlingen op de werkvloer
  - de (toekomstige) ontwikkelingen van de organisatie
  - de loopbaanontwikkeling van werknemers

### *Werkdruk*

In dit verband komen partijen overeen bijzondere aandacht te besteden aan beheersing / terugdringen van de werkdruk. Hierbij gelden de uitgangspunten die de grondslag vormen van de aanpak van de werkdruk in de door cao partijen vastgestelde Arbocatalogus te weten:

#### *Ten aanzien van klantvraag en formatie*

De opbouw van de personele formatie qua samenstelling naar deskundigheid en type arbeidscontracten (groot, klein, vast / flexibele).

#### *Ten aanzien van flexbehoeften en inzetbaarheid*

Een goed inzicht in de flex behoeften, die voortkomen uit de dynamiek van de klantvraag en / of de personele beschikbaarheid, de afstemming tussen klantvraag en personele inzet, onderscheid in (meer) planbare en onplanbare dynamiek, rust en stabiliteit' voor de klant, de medewerkers en de bedrijfsvoering.

#### *Ten aanzien van werk en regelmogelijkheden*

Het actief betrekken van medewerkers bij de wijze van inrichting en uitvoering van werkprocessen hetgeen positief is voor de motivatie en inzet van medewerkers.

#### *Ten aanzien van planning en afstemming werk-privé*

Het grote aandeel van werkzame vrouwen en parttime contracten in de branche maakt, dat aandacht voor regie en sturing op de processen van planning en afstemming werk- privé vanzelfsprekend is.

Regie en sturing zijn gericht op het bieden van ruimte voor diversiteit, zeggenschap en invloed van personeel om zo in te spelen op behoeften vanuit de levensfase en sociale omstandigheden en inkomensbehoefte.

#### *Ten aanzien van inzet van energiebronnen*

Bronnen voor plezier in het werk, het indammen van stressbronnen, invloed van stijl en cultuur bij het leidinggeven, het aansturen en het samenwerken binnen de zorginstelling gericht op het beïnvloeden van gedrag, beleving, draagvlak voor verandering, enthousiasme en positieve energie.

Partijen zullen onderzoeken op welke wijze scholingsplannen die binnen instellingen worden afgesproken worden uitgevoerd respectievelijk hoe middelen worden ingezet. Bij het onderzoek wordt tevens betrokken of en hoe individuele leerrekeningen worden gebruikt en vormgegeven.

#### **Instrument ten behoeve van de inzet van werknemers**

Cao partijen stellen aan de instellingen een plannings-/sturingsinstrument ter beschikking waarmee op organisatieniveau het overleg tussen leidinggevend en individuele werknemer ten behoeve van de ondersteuning bij het aanbrengen van een werkbare balans in de belangen tussen cliënt, medewerker en organisatie, respectievelijk de bestuurder en de ondernemingsraad over het contractenbeleid en de werkdruk en de duurzame inzetbaarheid van werknemers wordt ondersteund.

#### **Onderzoek administratieve lastendruk**

Cao-partijen voeren gedurende de looptijd van de cao onderzoek uit naar de mogelijkheden tot het terugdringen van administratieve lastendruk in relatie tot activiteiten die hierover reeds landelijk **zijn en** worden uitgevoerd.

#### **7. Flex / Roosters**

##### *Aanpassing artikel 2.2 CAO-VVT voor contracten met kraamverzorgenden*

De uitzondering op de hoofdregel van de Flexwet (artikel 7: 688a BW) voor kraamverzorgenden wordt geschrapt. Concreet betekent dit het verval van artikel 2.2 leden 2 t/m 10. Hiermee wordt

het aangaan van meer dan drie kortdurende tijdelijke contracten (de wet gaat uit van maximaal 3) en het gebruik van meer dan 31 dagen als tussenperiode (in plaats van de wettelijke hoofdregel van meer dan 3 maanden) verboden.

#### *Aankondigingstermijn werktijden*

De hoofdregel van artikel 5.1 lid 3 CAO-VVT inzake de aankondigingstermijn van werktijden wordt 28 dagen. Voor de kraamzorg wordt de aankondigingstermijn op 14 dagen in plaats van de huidige 10 dagen gesteld.

Ingangsdatum voor beide maatregelen: 1 januari 2013.

### **Onderzoek naar verkorten van diensten**

Partijen zullen onderzoek doen naar de noodzaak, frequentie en de gevolgen van het verkorten van diensten van 8 uur naar 6 uur of 4 uur per dag.

## **8. Harmonisatie toeslagen onregelmatige dienst en bijzondere diensten**

### **8.1 Harmonisatie toeslagen onregelmatige dienst (exclusief Kraamzorg)**

De toeslagen onregelmatige dienst worden geharmoniseerd per januari 2014. Dit houdt in dat voor de thuiszorg de regeling zoals nu geldt voor de V&V van toepassing wordt conform het scenario zoals beschreven in het onderzoeksrapport, dat in opdracht van werkgevers en werknemers is opgesteld.

Negatieve inkomensgevolgen worden als volgt gecompenseerd:

- a. de compensatie wordt gekoppeld aan de feitelijke inzet op de ORT urenvensters van de V&V
- b. daar waar op deze urenvensters een hoger ORT-percentage gaf, blijft deze hogere toeslag, met inachtneming van een afbouw, behouden;
- c. gedurende deze periode wordt de hogere toeslag gefaseerd afgebouwd naar het uiteindelijke geharmoniseerde ORT-percentage;
- d. daarbij geldt de eerste vijf jaren 100%, de daaropvolgende drie jaren: 75%, 50%, 25% .
- e. de duur van de compensatieregeling bedraagt 8 jaren.

### **8.2 De regelingen en vergoedingen bijzondere diensten worden geharmoniseerd**

Dit onderdeel van de cao wordt nader onderzocht en de uitkomsten van dit onderzoek worden betrokken bij de volgende cao-ronde.

#### **Kraamzorg**

Het bepaalde betreffende de harmonisatie onder de punten 8.1 en 8.2 is niet van toepassing voor de Kraamzorg. In het licht hiervan wordt de vergoeding (in geld en in tijd) van de wachtdiensten als volgt gefaseerd verhoogd met 30%:

- met ingang van 1 januari 2013 met 10%;
- Met ingang van 1 januari 2014 met 20%

## **9. Vakantieverlof en PLB**

### **Vereenvoudiging**

Het onderscheid tussen PLB en vakantieverlof vervalt. Er is geen apart PLB-budget meer, de (PLB)-uren worden omgezet in vakantieverlof. Deze uren blijven bovenwettelijke vakantierechten.

- Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk verlof en bovenwettelijk verlof. Dat betekent voor:
  - verjaring: voor wettelijk en bovenwettelijk verlof geldt een verjaringstermijn van vijf jaar;
  - opbouw tijdens ziekte: zowel voor de wettelijke als bovenwettelijke vakantierechten geldt een volledige opbouw van vakantie tijdens de periode van ziekte. Dit geldt voor fulltimers en parttimers.
- Het wettelijk systeem m.b.t. vakantiewetgeving wordt het uitgangspunt van de regeling in de CAO. Dit houdt in dat artikel 6.1.8 lid 3 CAO-VVT geschrapt wordt. In plaats hiervan wordt de volgende tekst in de cao opgenomen: de zieke werknemer die op vakantie gaat vraagt vooraf toestemming aan zijn werkgever.
- Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen op verzoek van werknemer worden uitbetaald dan wel worden gespaard met inachtneming van wettelijk (fiscale) regime
- Verlofrechten voortvloeiende uit het invoeringspad PLB en de overgangs- en garantieregelingen zoals nu opgenomen in de cao, blijven gehandhaafd.
- Ingangsdatum: 1 januari 2013.

## **10. WMO code**

### *Doel*

Centrale doelstelling van de WMO Code is regulering van de prijs en deze in balans te brengen met een stabiele en sociaal verantwoorde bedrijfsvoering van de zorgaanbieders. Voor werknemers in de branche leidt dit tot een betere positie ten aanzien van werk en inkomenszekerheid.

### *Gebruik/procesgang*

De Code gaat uit van individuele aansluiting (conformering) daaraan door gemeenten.

### *Reikwijdte*

De Code heeft betrekking op huishoudelijke hulp. Of en onder welke wettelijke randvoorwaarden de overgang van extramurale Begeleiding van de AWBZ naar de WMO zal plaatsvinden is vooralsnog onduidelijk. Partijen zullen, indien de randvoorwaarden inzake overheveling van extramurale Begeleiding duidelijk zijn, bezien of en zo ja op welke wijze deze begeleiding onder de werking van de Code kan worden gebracht.

### *Uitgangspunten Code*

#### Algemeen

Partijen erkennen dat:

- de Wmo aan gemeenten ruime beleidsvrijheid geeft betreffende de vormgeving van de maatschappelijke participatie van burgers, waaronder de hulp bij het huishouden.
- gemeenten uit hoofde van de Wmo primair verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van de huishoudelijke verzorging.
- uit voorgaande volgt dat geen sprake is van landelijke uniforme vormgeving van de hulp bij het huishouden.

Partijen constateren dat:

1. onlangs de initiatiefwet Leijten (31.347) door de Eerste Kamer is aangenomen. Op grond hiervan bepaalt de gemeenteraad de tarieven voor hulp bij het huishouden maar is daarbij verplicht deze tarieven vast te stellen op basis van:
  - reële kostprijzen voor de onderscheidenlijke vormen van huishoudelijke verzorging en
  - uitgaande van de inzet van personeel door de aanbieder tegen arbeidsvoorwaarden die passen bij de vereiste vaardigheden, benodigd voor het leveren van huishoudelijke verzorging.
2. de wetgever geen materiële invulling heeft gegeven aan het begrip "reële kostprijzen".
3. de kostprijs wordt bepaald door wijze waarop hulp bij het huishouden per gemeente wordt vormgegeven, waarbij bijvoorbeeld elementen als kwaliteitseisen, de verhouding formele/informele zorg en de verhouding werknemers versus alfahulpen een rol speelt.
4. onlangs tevens de initiatiefwet Leijten (31.353) door de Eerste Kamer is aangenomen. Op grond hiervan is het College van Burgemeester en Wethouders niet verplicht tot het uitschrijven van een aanbesteding. Op grond hiervan dient de Code tevens te voorzien in alternatieve procedures aangaande gunningen van Hulp bij het huishouden door gemeenten.
5. partijen reeds een cao-regeling omtrent de overname van personeel inzake de hulp bij het huishouden WMO alsmede een landelijke klachtencommissie zijn overeengekomen en deze voorzieningen onderdeel willen laten uitmaken van de Code.
6. een algemeen verbindendverklaring van de CAO-VVT van essentieel belang is voor de doelstellingen van de Code, waaronder de opvang van personele consequenties als gevolg van wijzigingen in de gunning van hulp bij het huishouden.

#### *Inhoud Code*

Partijen komen overeen een commissie in te stellen die, op basis van hetgeen onder Algemeen is verwoord, tot een voorstel komt aan cao-partijen betreffende de inhoud van de Code.

In de Code wordt zowel het gemeenschappelijk kader, als wat elk der partijen op grond van de eigen verantwoordelijkheid op zich neemt, beschreven. Elke partij geeft dit op eigen wijze vorm.

Uit te werken thema's van de Code zijn:

1. Goed opdrachtgeverschap
2. Goed werkgever- en opdrachtnemerschap
3. Goed werknemerschap
4. Medewerking gemeenten
5. Implementatie en naleving Code.

### **11. Aanpassing CAO aan wetwijziging AOW-gerechtigde leeftijd en toepassing CAO op AOW-werknemers**

De CAO VVT gaat zowel in de werkingsfeer (artikel 1.18 eerste gedachtestreepje) als in de bepaling omtrent het einde van het dienstverband (artikel 2.4 lid 1) uit van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. In laatstgenoemd artikel wordt tevens gerefereerd aan de tot 1 april 2012 geldende wetsregel, dat het dienstverband eindigt op de eerste van de kalendermaand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. Door de wetwijziging inzake de ingangsdatum van de AOW (niet langer de eerste dag van de maand, maar de verjaardag) is deze laatste toelichtende cao-passage per 1 april 2012 achterhaald (en is overigens nietig).



Als gevolg van de wettelijk gewijzigde ingangsdatum voor de AOW wordt artikel 2.4 per 1 april 2012 als volgt geformuleerd: op de dag dat de werknemer de algemene ouderdomspensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

De CAO VVT wordt van toepassing op werknemers die de algemene ouderdomspensioenleeftijd hebben bereikt en met wie een dienstverband geldt. Dit dienstverband kan, in overleg tussen werkgever en werknemer, voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd worden aangegaan. Dit zal in de betreffende cao-bepaling worden aangegeven.

Daarbij geldt de voorwaarde dat indien er in het kader van het langer doorwerken wettelijke bepalingen zullen worden getroffen, op grond waarvan jegens AOW-gerechtigde werknemers andere arbeidsrechtelijke verplichtingen gaan gelden, deze afwijkende verplichtingen voor deze groep in de CAO VVT zullen worden opgenomen.

Met inachtneming van deze (protocollair tussen cao-partijen geldende) voorwaarde kan artikel 1.18 eerste gedachtestreepje, per 1 januari 2013 vervallen.

## **12. Wajongers/arbeidsgehandicapten**

Partijen zullen zich inspannen in het kader van doelgroepen plaatsing van moeilijk plaatsbare werknemers specifiek arbeidsgehandicapten/Wajong. In dit verband is in het arbeidsmarktfonds A+O VVT een project aan de orde dat zich richt op functiecreatie in de VVT tbv WSW-werknemers. Een nadere verkenning zal plaatsvinden rondom de functionaliteit van een zorgleerschool van moeilijk plaatsbare werknemers (VSO).

## **13. Reiskosten**

Cao-partijen voeren tijdens de looptijd van de cao een onderzoek uit naar de mogelijkheden van een vereenvoudiging van de reiskostenregeling en de fiscale wijzigingen in het kader van de reiskosten.

## **14. Leesbaarheid CAO**

Partijen zullen een traject starten met als doel de leesbaarheid en transparantie van de cao-tekst te vergroten.

## **15. Ingangsdata**

Waar in dit onderhandelaarsakkoord niet expliciet ingangsdata zijn vermeld zal door partijen nader overleg worden gevoerd.

Aldus overeengekomen en in zesvoud opgemaakt te Utrecht op 22 mei 2012

**Namens ActiZ**

-----

G.H.M. Verkerk

**Namens BTN**

-----

A.J. Elshoff

**Namens CNV Publieke Zaak**

-----

A. Mellema

**Namens FBZ**

-----

J. Lubking

**Namens NU'91**

-----

R. de Wilde