

INFORMATIE VOOR ZORGORGANISATIES OVER CAO-ONTHEFFING VVT BIJ ONDERNEMEND WERKNEMERSCHAP

1. Uitgangspunten (nieuwe) aanvragen ondernemend werknemerschap

Cao-partijen faciliteren nieuwe wijzen waarop aantrekkelijk werkgeverschap vorm kan worden gegeven om iedereen die de vrijheden van het ondernemerschap ambieert maar niet de bijbehorende onzekerheden, te behouden voor de sector. Beoogd wordt een aantrekkelijk aanbod aan ondernemersgerichte werknemers binnen de context van deze CAO te kunnen doen. Cao-partijen spreken in dit kader van medewerkers die ondernemend werknemerschap 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 van het ondernemend werknemerschap (OW) 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 wettelijke bescherming die daarbij past;
- terugvalmogelijkheid indien intern ondernemerschap niet passend meer is voor dit type medewerker (bijv. gewijzigde privésituatie) c.q. waarborgen dat, op basis van het vrijwillige karakter, de keuze voor OW herroepen kan worden.

Voorwaarden aanvraag

De zorgorganisatie die ontheffing vraagt licht toe:

- op welke wijze OW wordt vormgegeven;
- welke betekenis de gevraagde CAO-ontheffing/kapitalisatie daarbij heeft;
- welke organisatorische randvoorwaarden zullen worden getroffen voor het goed functioneren van dit type ondernemerschap, waarbij de organisatie primair faciliterend optreedt aan het zorgverleningsproces van deze medewerker aan cliënt(en);
- welke invulling van de arbeidsrelatie (interne samenwerking, leiderschap, verhouding tot andere groepen werknemers in de organisatie) voortvloeit uit het intern ondernemerschap
- de mate waarin een team of medewerker ruimte heeft om tijdstippen van zorg- en dienstverlening rechtstreeks met de cliënt af te spreken.
- de medewerkers die volgens OW gaan werken moeten instemmen met de alternatieve arbeidsvoorwaardenaanpak, of in het verzoek gevraagde onderdelen daaruit.
- de zorgorganisatie toont aan dat er voor het verzoek draagvlak is bij de OR.

2. Reikwijdte ontheffing

CAO-ontheffing is mogelijk op de volgende onderdelen. Afhankelijk van de aanvraag kan sprake zijn van een behoefte om niet op alle onderdelen a t/m d een ontheffing te vragen.

- a. Hoofdstuk 3 Beloning. Het betreft de bepalingen inzake het salaris, de periodieke verhoging, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, bijdrage levensloop (V&V). Bedragen worden in afwijking van de cao gekapitaliseerd per maand/vier weken uitbetaald (tarief).
- b. Hoofdstuk 6: Werk en privé, wat betreft de bepalingen inzake het bovenwettelijk (vakantie)verlof (= boven 144 uur per jaar op fulltime basis). Dit verlof wordt in geld in het tarief verwerkt en dat geld kan desgewenst worden gebruikt om vakantiedagen te kopen.

- c. Hoofdstuk 5 Werktijden en toeslagen en inconveniënten. Het betreft de bepalingen inzake (vergoedingen) onregelmatige dienst, bereikbaarheidsdienst, slaapdienst, meerwerk en overwerk. Kapitalisatie vindt plaats o.g.v. de gemiddelde beloning van de toeslagen/inconveniënten van het voorafgaande kalenderjaar, met halfjaarlijkse bijstellingsmogelijkheid o.g.v. de gemiddelde feitelijke inzet op onregelmatige tijdstippen.
- d. Hoofdstuk 4 en 5 Arbeidsduur en werktijden. Het betreft de werk- en rusttijden algemeen en per (bijzondere) dienst. Werkgever en werknemer hanteren de wettelijke grenzen (van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit (ATW/ATB) op basis van een door het SOVVT verstrekt overzicht van de ATW/ATB normen.

Toelichting/criteria

- Werkgever en betreffende OW-werknemers zijn het er over eens dat uitbetaling in een gekapitaliseerd tarief aansluit bij en uiting geeft aan een zeer grote mate van zelfstandigheid van deze werknemers, waaraan inherent is dat deze eerder dan bij een door de werkgever opgespaarde jaaruitbetaling het beschikkingsrecht over deze arbeidsvoorwaarde hebben.
- De voor ontheffing van toeslagen en werktijden bepalende mate van de ruimte die team of medewerker heeft is dat afspraken met de cliënt –en wijzigingen daarin (ook kort tevoren)- altijd rechtstreeks tussen cliënt en professional of team worden gemaakt.

Het kan zijn dat zorgorganisaties die met OW aan de slag gaan bij hun invullingen van OW op andere onderdelen van de CAO behoefte krijgen aan ontheffing of een alternatieve CAO-toepassing. Indien dat het geval is geldt in de eerste plaats dat hen dan gevraagd wordt wat de noodzaak en betekenis daarvan voor OW is. Vervolgens zal het SOVVT dit ook dan specifiek en aan de hand van dan voor dat verzoek vast te stellen criteria beoordelen.

Geen ontheffing wordt verleend van de overige bepalingen van de CAO-VVT

In het bijzonder betreft dit:

- Pensioen PFZW, loondoorbetaling bij ziekte en wachtgeld. De basis voor de berekening van deze arbeidsvoorwaarden is het gekapitaliseerde bedrag dat de werknemer maandelijks (vier wekelijks) ontvangt.
- Vergoeding reiskosten: vergoeding vindt plaats cfm CAO-VVT.
- Scholingsbepaling. Vergoeding van door de werknemer gewenste scholing betreft een individueel overlegonderwerp met de werkgever.
- de cao-bepalingen inzake bijzonder verlof voor bijzondere, werknemers gebonden situaties zoals (tand)artsbezoek, calamiteitenverlof, zorgverlof en verlenging bevallingsverlof.

Uniforme kapitalisatie cfm SOVVT model

De arbeidsvoorwaarden waarvoor ontheffing wordt verleend, worden gekapitaliseerd op een uniforme wijze. Voor zover daarin niet kan worden voorzien door de interne salarisadministratie of het externe salarisbureau, vindt kapitalisatie plaats met gebruikmaking van een in opdracht van het SOVVT ontwikkelde tool. Deze tool houdt rekening met terugrekenen naar juiste toepassing van de geldwaarde van de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden.

Waar CAO-ontheffing aanvragen

CAO-ontheffing kan met bovengenoemde toelichtingen worden aangevraagd bij het Sociaal Overleg Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (SOVVT): Postbus 8258, 3503 RG Utrecht of per e-mail: sovvt-ca@actiz.nl.