



Nijkerk, 13 februari 2009

Akkoord CAO particuliere Ambulancezorg 2008-2010

Partijen bij de CAO Ambulancezorg, de Vereniging Werkgevers Ambulancezorg enerzijds en CNV BedrijvenBond en FNV Bondgenoten anderzijds, hebben op 13 februari 2009 een principeakkoord bereikt over de arbeidsvoorwaarden in de particuliere sector ambulancezorg. Dit akkoord loopt van 1 april 2008 tot en met 31 januari 2010. De financiële middelen die ambulancediensten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden, komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle ambulancediensten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders is aangegeven.

Het resultaat omvat de volgende afspraken:

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 april 2008 tot en met 31 januari 2010 (22 maanden).

Sector CAO

Op 13 februari 2009 hebben CAO-partijen overeenstemming bereikt met het Ministerie van VWS over een bijdrage van het ministerie aan het overgangsbeleid als gevolg van het wegvallen van de VUT-regeling. Het ondertekende akkoord is als bijlage 1 opgenomen bij deze CAO.

Deze regeling legt een eigen bijdrage bij de werkgevers van 5% van de totale kosten.

Partijen hebben toegezegd positief en constructief mee te werken aan de realisatie van één sectorale CAO Ambulancezorg.

Salarisontwikkeling

In overeenstemming met de gemaakte afspraken in het harmonisatieakkoord 2002 zullen de salarissen per 1 juni 2008 worden verhoogd met 2,2% en de eindejaarsuitkering wordt in 2008 verhoogd met 1,5 procentpunt, in overeenstemming met de afspraak in de CAO Gemeenten voor de publieke ambulancediensten. Indien tijdens de looptijd van deze CAO in de CAO Gemeenten aanvullende salarisontwikkelingen worden overeengekomen, dan zullen deze per overeengekomen datum onverkort ook worden toegekend in de particuliere ambulancesector. Deze afspraak geldt ook voor artikel 3.9 (eindejaarsuitkering).

Conform artikel 3.1 lid 5 zullen de CAO-vergoedingen voor bereikbaarheidsdienst, onregelmatige dienst en bedrijfsopvangteam met hetzelfde percentage worden aangepast als de functielonen.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Zoals reeds vastgesteld in de CAO 2005-2008 zijn door wijzigingen in wet- en regelgeving de gemaakte afspraken in het harmonisatieakkoord 2003 (en uitgewerkt in de CAO 2003/2004) ten aanzien van ouderenbeleid ingrijpend beperkt. Van overheidswege is bepaald dat er geen onderscheid meer gemaakt mag worden op grond van leeftijd, tenzij dit objectief te rechtvaardigen is. Uit het Coronel-onderzoek 2005 is gebleken dat deze objectieve rechtvaardiging niet op basis van kalenderleeftijd is te maken, maar individueel wordt bepaald.

Vanuit dit perspectief streven partijen ernaar dat er in de sector CAO een gelijkwaardig levensfasebewust personeelsbeleid en arbeidsvoorwaardenpakket komt voor de homogene ambulancesector dat het mogelijk maakt om een duurzame loopbaan in deze sector op te bouwen. Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen om binnen en buiten de sector draagvlak hiervoor te creëren.

principeakkoord 2008-2010

Paraaf vWAZ

Paraaf FNV Bondgenoten

Paraaf CNV BedrijvenBond



Overgangsregeling

Vanuit dit streven naar gelijkwaardigheid zagen partijen zich bij de presentatie van de uitkomsten aan de deelnemers van de overgangsregeling, die in de CAO 2005 – 2008 was overeengekomen voor medewerkers geboren tussen 1950 en 1960, geconfronteerd met onacceptabele verschillen ten opzichte van regelingen die aan werknemers bij publieke ambulancediensten en B3-stichtingen worden toegekend.

Om deze overgangsregeling voor vervroegde uittreding te kunnen verbeteren waren extra middelen noodzakelijk die uiteindelijk door de overheid zijn toegekend omwille van gelijke bekostiging en harmonisatie van de ambulancesector.

Op basis hiervan wordt artikel 8.3 in overeenstemming gebracht en/of aangevuld met de geaccordeerde tekst van de overeenkomst met VWS en wel met ingang van 1 maart 2009, mits VWS tijdig met de overgangsregeling instemt of zoveel later. De geaccordeerde tekst maakt deel uit van dit principeakkoord.

De voorwaarden van deze regeling zullen worden uitgewerkt in een reglement en de uitvoering van deze regeling vindt plaats bij het Pensioenfonds Zorg & Welzijn en PGGM. In dit reglement is o.a. geregeld dat werknemers gedurende de deelname aan deze aanvullende overgangsregeling geen betaalde werkzaamheden in loondienst zullen verrichten binnen de ambulancebranche (publiek en privaat vallende onder de WAV of WAZ en buitenland vervoer/evenementenzorg, huisartsenvervoer).

De hoogte van de uitkering bedraagt 75% van het gemiddelde bruto loon over de laatste twee jaren voor uittreding, waarbij het gemiddelde bruto loon moet passen bij de salariering van de werknemer. Voor de vormgeving van de regeling zal, afhankelijk van fiscale ruimte en mogelijkheid, gebruik gemaakt worden van Extra Pensioen, levensloop en eventueel een spaarregeling. Deelnemers in de overgangsregeling kunnen met behoud van salaris vanaf 24 maanden voor de uittredleeftijd een arbeidsduurvermindering aanvragen van 432 uren op jaarbasis. Na feitelijke toekenning van de aanvraag en acceptatie door de medewerker is de uittredingsdatum definitief vastgesteld.

Loopbaanbeleid

In nauwe relatie met CAO-partijen heeft de branchevereniging AmbulanceZorg Nederland een digitaal loopbaaninstrument ontwikkeld dat medewerkers in de ambulancesector in staat stelt hun loopbaan te monitoren. De loopbaanscan omvat 6 modules, te weten type, competenties, loopbaancompetenties, loopbaanwaarden en werkbelasting en gezondheid. De scan sluit af met een slotmodule gericht op het persoonlijk actieplan. Aan het eind van deze laatste module is een format voor een loopbaanplan opgenomen. Dit kan worden gebruikt als handvat voor het gezamenlijk met de leidinggevende opstellen van een loopbaanplan. In dit loopbaanplan wordt als dan de ontwikkeling van de medewerker gezamenlijk vastgelegd en bestaat uit de onderwerpen: prestaties in huidige functie, scholing, belastbaarheid, verlof en toekomstverwachtingen.

Inlenen van personeel

Werkgevers zullen geen FLO-/VUT-gerechtigd personeel inzetten voor ambulancetaken, direct of indirect (via uitzendbureaus of ZZP'er). Werkgevers zijn een inspanningsverplichting aangaan jegens publieke werkgevers om soortgelijke afspraken overeen te komen.

De inzet van uitzendkrachten wordt beperkt tot ten hoogste 10% van de rijdende formatie op jaarbasis.

Functiewaardering

Werknemers kunnen een duurzame loopbaan opbouwen in de ambulancesector. Daartoe zullen loopbaanpaden met verschillende kwalificatieniveaus worden gecreëerd, waardoor promotiekansen en demotiemogelijkheden binnen de ambulancesector ontstaan en er mobiliteit in de ketenzorg mogelijk wordt. Als onderdeel hiervan zal FWG 3.0 als volwaardig functiewaarderingssysteem worden geïntroduceerd en zullen de CAR-UWO-schalen in de CAO worden opgenomen. Allen de kernfuncties (ambulancechauffeur, ambulanceverpleegkundige, centralist CPA/MKA) zullen in samenhang op CAO-niveau worden vastgesteld en afgestemd met VNG met bijbehorende waardering. Op instellingsniveau kunnen de overige in de organisatie voorkomende zorgfuncties en kantoor/staf/leidinggevende functies worden in overleg met vakorganisaties beschreven en gewaardeerd. Deze specifieke functies worden aan de hand van het functiewaarderingssysteem

principeakkoord 2008-2010

Paraaf vWAZ

Paraaf FNV Bondgenoten

Paraaf CNV BedrijvenBond



ingedeeld in een functiegroep met bijbehorende salarisschaal (op basis van indelingsprocedures met bijbehorende beroeps- en bezwaarprocedures).

Vergoeding ziektekosten

Vanaf 1 januari 2009 zal de tegemoetkoming in de ziektekosten conform CAO-artikel 3.22 verhoogd worden naar € 162,- resp. € 287,- per jaar.

Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

In aanvulling op de verlofregeling zal met ingang van 1 maart 2009 in de CAO het gehele artikel 13.2.4 van de Cao Ziekenhuizen worden opgenomen, dat als volgt luidt:

Artikel 13.2.4. Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen.

Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.

- a. verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee dagen;
 - b. huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: een dag;
 - c. huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: een dag;
 - d. 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: een dag;
 - e. 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: een dag;
 - f. 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: een dag;
 - g. bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges: een dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat de werknemer veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen. Eveneens geldt dat, in afwijking van artikel 13.2.1 lid 4 het naar rato-beginsel niet wordt toegepast.
3. Indien de werknemer in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uren betaald verlof toegekend. (De werkgever behoeft slechts éénmaal de verlofuren toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft).
4. In die gevallen waarin de werknemer, in verband met het bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.

Uitkering bij overlijden

Artikel 8.9 wordt vervangen door:

1. Ingeval van overlijden van de werknemer verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde)partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
 - b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
 - c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
2. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. De overlijdensuitkering wordt uitgekeerd op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met drie maanden na de dag van overlijden.

principeakkoord 2008-2010

Paraaf vWAZ

Paraaf FNV Bondgenoten

Paraaf CNV BedrijvenBond



4. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet wordt uitgekeerd.

40-urige werkweek

1. Op verzoek van de werkgever kan de arbeidsduur voor de specifieke functie van MMT-verpleegkundige, inzetbaar op de heli, mits ook nachtdienst gedraaid wordt, die in dienst is voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week. Dit om te voorkomen dat door de verplichtingen in het heliteam de MMT-verpleegkundige onvoldoende kan worden ingezet op de ambulanceauto waardoor zij onvoldoende gekwalificeerd zijn op basis van deskundigheid en ervaring.
Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
 - de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
 - het salaris evenredig wordt verhoogd;
 - de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
 - de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
 - de minimum vakantietoelage evenredig wordt verhoogd;
 - de minimale eindejaarsuitkering evenredig wordt verhoogd;
 - instemming van de werknemer is vereist.
2. Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt de werkgever dit vooraf aan de OR.
3. CAO-partijen zullen een onderzoek laten verrichten naar het nut en noodzaak van de uitbreiding van de gemiddelde werkweek zoals hierboven aangegeven in relatie tot kwalificaties, beroep en ervaring. Indien uit onderzoek blijkt dat dit niet nodig is, wordt deze afspraak ingetrokken.

Methode voor bepalen inzet aanwezigheidsdiensten:

De door AWWN ontwikkelde methode zal ter beschikking worden gesteld aan cao-partijen.

Reservediensten

Onderliggende waarde voor een reservedienst bedraagt acht uur. Ingeval van 24-uurs diensten in het weekend worden twee reservediensten ingeroosterd. De dienstlengte bedraagt dan 17,7 uur, 1,7 uur geldt als arbeidsuur.

Redactionele aanpassingen

Op een aantal door partijen aangewezen onderdelen (zie matrix) zullen redactionele aanpassingen worden aangebracht.

Algemeen verbindend verklaren

Partijen zullen indien mogelijk AVV aanvragen voor deze CAO, excl. de bepalingen inzake SFA.

Namens vWAZ

T. Hiddes

Namens FNV Bondgenoten

T. Koningh

Namens CNV Ambulancedienst

G.J. den Besten

Nijkerk, 23 maart 2009

principeakkoord 2008-2010

Paraaf vWAZ

Paraaf FNV Bondgenoten

Paraaf CNV BedrijvenBond