

## **Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 2 jaar: 1 januari 2015 tot 1 januari 2017.

## **Loonsverhoging**

De salarisschalen en de salarissen worden:

- per 1 juli 2015 structureel verhoogd met 1,5 procent over het bruto basisloon;
- per 1 januari 2016 structureel verhoogd met 1,5 procent over het bruto basisloon.

## **Paritaire adviescommissie FLO-overgangsregeling/levensloop**

Cao partijen spreken af een paritaire adviescommissie op te richten die in 2015 cao partijen adviseert over herziening van de uitvoering van de FLO-overgangsregeling voor de rechthebbenden in de sector, in verband met het vervallen van de levensloopregeling per 1 januari 2022. De adviescommissie heeft de opdracht om met de huidige beschikbare middelen een advies uit te brengen met verschillende oplossingsrichtingen voor het vervallen van de levensloopregeling uit de FLO-overgangsregeling. Dit heeft als doel om varianten binnen de fiscale mogelijkheden te verkennen binnen de huidige beschikbare middelen. Het advies moet uiterlijk 1 december 2015 aangeboden worden aan de cao-delegatie. De adviescommissie kan direct van start.

## **Duurzame Inzetbaarheid**

Sociale partners hechten veel waarde aan het thema Duurzame inzetbaarheid. Gezien het belang van het onderwerp, de inspanningen en het enthousiasme van medewerkers en werkgevers tijdens het event duurzame inzetbaarheid op 5 juni 2014 en het daarna uitgebrachte advies, maken cao partijen hierover de volgende afspraken in de cao.

### Uitgangspunten Duurzame inzetbaarheid:

- Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de medewerker en de organisatie;
- De huidige praktijk leert dat werkzaam zijn in de rijdende dienst tot de AOW-gerechtigde leeftijd nu naar verwachting niet voor iedereen realistisch is;
- Er wordt daarom ingezet op actief loopbaanbeleid door van meet af aan loopbaangesprekken te voeren om het bewustzijn hierover te vergroten en medewerkers te stimuleren om over alternatieven buiten de sector na te denken. Op deze manier worden vroegtijdig mogelijkheden voor de toekomst besproken en vastgelegd in een individueel loopbaanplan;
- De sector zet in op preventie en innovaties om aantrekkelijk en gezond werken, te bevorderen;
- De medewerker heeft regie over zijn eigen werkende leven en zijn eigen inzetbaarheid. De organisatie zal dit voornamelijk faciliteren;
- Er moet ruimte zijn voor individuele keuzes en maatwerk passend binnen zijn of haar levensfase. Elke medewerker en iedere situatie is namelijk anders.

### Concrete afspraken:

- Persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid: Om ruimte te creëren voor individuele keuzes zijn partijen overeengekomen dat medewerkers vrijwillig ervoor kunnen kiezen om het eerder ingevoerde Persoonlijke Levensfase Budget (PLB) om te zetten naar een Persoonlijk Budget voor Duurzame Inzetbaarheid. Dit budget kan worden ingezet voor persoonlijke ontwikkeling, opleidingen volgend uit het persoonlijke loopbaanplan, gezondheid en vitaliteit en de balans werk en privé. De regie ligt bij de medewerker en de besteding wordt besproken met de leidinggevende tijdens de jaargesprekken. De kaders voor de inzet van het budget worden lokaal vastgesteld met de OR. De tekst van de cao hoofdstuk 7 onderdeel III Persoonlijk Levensfasebudget wordt hiermee aangevuld.
- Gezondheidsbeleid: artikel 9.1 rol OR toevoegen: de werkgever voert "in overleg met de ondernemingsraad" een actief gezondheidsbeleid.
- Nachtdiensten: als onderdeel van het personeelsbeleid voor duurzame inzetbaarheid krijgen medewerkers in de rijdende dienst vanaf acht jaar voor de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd – onder een aantal voorwaarden - de mogelijkheid om vrijwillig afstand te doen van de nachtdiensten, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. Deze regeling is onder voorwaarde van inlevering van ORT. Voor een evenwichtige belasting van medewerkers en het behouden van bekwaamheid is flexibiliteit in standplaatsen en roosters binnen de RAV noodzakelijk voor het creëren van een juiste balans in de leeftijdsopbouw van het team. Om onevenredige belasting van medewerkers te voorkomen, zijn partijen overeengekomen dat medewerkers die vrijwillig afstand doen van de nachtdiensten, flexibel inzetbaar zijn op andere standplaatsen met maximaal een extra reisafstand van 30 kilometer ten opzichte van reguliere woon-werk afstand waarbij een reiskostenvergoeding wordt betaald volgens artikel 4.14. Artikel 1.1.h en artikel 4.15 blijven dan buiten toepassing.

Overige definities en voorwaarden:

- In overleg en met toepassing van de W.O.R bepalen werkgever en Ondernemingsraad welke definitie voor nachtdienst gehanteerd wordt en welke diensten van het basisrooster hierin vallen;
- Aanvraagperiode: vier maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum dient de medewerker een verzoek om gebruik te maken van deze regeling in bij de werkgever;
- De duur van de wijziging is minimaal een jaar.

## **Wetgeving**

- Modernisering verlof: wettelijke bepalingen worden doorgevoerd in hoofdstuk 8 van de cao.
- Werkkostenregeling: artikel 4.13 titel en inhoud wordt gewijzigd in de volgende tekst: de werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad regelingen op passend binnen de fiscale mogelijkheden van de werkkostenregeling. Onderdeel van deze afspraken vormt in

ieder geval een regeling voor het fiscaal vrijgesteld vergoeden van de vakbondscontributie aan werknemers die lid zijn van een vakbond.

- Wet werk en zekerheid en ambtenarenwet:
  - per 1 januari 2015: hoofdstuk 3 aanstelling en ontslag van de cao opsplitsen in twee doelgroepen: private en publieke medewerkers, aangezien wet werk en zekerheid grotendeels niet van toepassing is op publieke medewerkers. In cao teksten over publieke deel verplicht gestelde onderdelen van artikel 125 ambtenarenwet meenemen (disciplinaire straffen, aanstelling, schorsing, ontslag, medezeggenschap, instelling en werkwijze commissies, wijze waarop met vakorganisaties wordt overlegd, elektronische verzending berichten).  
Bezwarencommissie bijlage VIII cao alsmede artikelen waarin hiernaar verwezen wordt of naar het Burgerlijk Wetboek aanpassen aan ambtenarenrecht.
  - Per 1 januari 2015: artikel 3.2. aanpassen van de proeftijd private medewerkers aan de wet werk en zekerheid.
  - Per 1 juli 2015: artikel 3.3. aanpassen aan de nieuwe ontslagroutes voor private medewerkers aan de wet werk en zekerheid.
  - Per 1 januari 2015: Artikel 3.6 lid 2 vervalt (overbodig aangezien uitzendkrachten niet onder de cao vallen).

### **Flexibiliteit en werkzekerheid:**

Algemeen: Partijen bevorderen dat in de organisatie flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans zijn. Tevens vinden partijen het van belang dat medewerkers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Partijen spreken af dat externe flexibiliteit zoveel mogelijk wordt omgezet in interne flexibiliteit. Hiervoor is het nodig dat de inzetbaarheid en flexibiliteit van medewerkers wordt vergroot en daarmee ook de wendbaarheid van de organisatie behouden blijft, dan wel kan worden vergroot. De behoefte aan flexibele inzet wordt in principe ingevuld met medewerkers binnen de organisatie. Flexibele inzet is te organiseren via bijvoorbeeld een interne flexpool of door (inter)sectorale uitwisseling.

Dienstverbanden: Het uitgangspunt is dat vast werk, als onderdeel van de vaste formatie op basis van de Strategische Personeelsplanning, leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd met een vast aantal overeengekomen uren. Als nog niet bekend is hoe de medewerker functioneert in de functie of als de medewerker nog in opleiding is dan kan in eerste instantie een dienstverband voor bepaalde tijd worden gegeven.

Oproepovereenkomsten: Partijen spreken af dat het gebruik van oproepovereenkomsten tot het uiterste wordt beperkt door deze contracten alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties of bij (inter)sectorale uitwisseling. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van:

- opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of;

- opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd.

Artikel 3.7 komt hiermee te vervallen.

### **Werkgelegenheid/WW: keuze tussen optie A of B**

#### Optie A:

Partijen verlengen de afspraak over de werkgelegenheidsgarantie (artikel 11.1) gedurende de looptijd van de cao, onder de werkafspraken dat er gedurende de looptijd van de cao nadere afspraken over het derde WW-jaar gemaakt worden. Het SER-advies wordt hierin meegenomen.

#### Optie B:

Partijen spreken af de bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid zoals opgenomen als onderdeel IV hoofdstuk 4 van de cao te handhaven gedurende de looptijd van deze cao. Deze bijlage wordt aangevuld met het volgende:

- De maximale duur van de WW en WGA wordt 36 maanden, op basis van opbouw en duur van het totale arbeidsverleden (1 maand per gewerkt jaar).
- Gedurende de looptijd van de cao zal van de medewerker geen bijdrage worden gevraagd voor de reparatie van WW aanspraken.
- In artikel 4.24 lid 2 wordt '65 jaar' vervangen door 'de AOW-gerechtigde leeftijd'.

### **Algemeen verbindend verklaren**

Cao-partijen zijn voornemens deze cao algemeen verbindend te laten verklaren.

Doel van het algemeen verbindend verklaren is om alle Regionale Ambulance Voorzieningen onder de werkingssfeer van de cao te brengen, teneinde oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. AVV geldt niet voor publieke diensten. Deze zullen deze cao weer moeten laten vaststellen als rechtspositie door bevoegd gezag.