

## **CAO 2020-2021**

Stichting Fokus Exploitatie

januari 2020

Fokus  
Postbus 6124  
9702 HC Groningen

*Bezoekadres: Van Iddekingeweg 33*

T (050) 521 72 00  
F (050) 521 72 09  
E [info@fokuswonen.nl](mailto:info@fokuswonen.nl)  
I [www.fokuswonen.nl](http://www.fokuswonen.nl)

Fokus is de organisatie die verspreid over heel Nederland mensen met een ernstige lichamelijke handicap mogelijkheden biedt om onafhankelijk en zelfstandig te leven. Zó kunnen zij – als ieder ander – deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Fokuswoningen zijn volledig aangepaste, gelijkvloerse huurwoningen, eigendom van een woningcorporatie. Fokus verleent daar assistentie bij *algemene dagelijkse levensverrichtingen* (ADL). Het bijzondere van Fokus is dat de dienstverlening gebeurt *op afroep* en *op aanwijzing*, gedurende 24 uur per etmaal. Kwaliteit, samenwerking en klanttevredenheid staan daarbij centraal.

## Inhoudsopgave

Preambule	.....	7
Artikel 1	Begripsbepalingen .....	8
Artikel 2	Toepasselijkheid .....	10
Artikel 3	Het dienstverband .....	11
	1 Aanneming en duur van het dienstverband .....	11
	2 Beëindiging van het dienstverband .....	11
	3 Flexibel werken .....	11
	4 Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd .....	12
Artikel 4	Functies en salarisschalen .....	13
	1 Algemeen .....	13
	2 Periodieke verhoging .....	13
	3 Interne mobiliteit naar een nieuwe functie .....	13
	4 Plaatsing in een hogere salarisgroep door herwaardering van de functie .....	13
Artikel 5	Taak en functie vervulling .....	14
	1 Taakinhoud .....	14
	2 Werktijden .....	14
	3 Beoordelingsgesprek .....	14
	4 Werkoverleg .....	14
	5 Verplichtingen van werknemers .....	14
Artikel 6	Verband tussen werktijd en salaris .....	15
Artikel 7	Bijzondere beloningen .....	16
	1 Algemeen .....	16
	2 Overwerk .....	16
	3 Slaapuren .....	16
	4 Inconveniënte uren .....	16
	5 Waarneming van een hogere functie .....	17
	6 Reizen-, reiskosten- en onkostenvergoeding .....	17
	7 Bereikbaarheidsdienst .....	17
Artikel 8	Vakantietoelage en eindejaarsuitkering .....	18
Artikel 9	Salarisbetaling .....	19
Artikel 10	Arbeidsduur, jaarurensystematiek en werktijden .....	20
	1 Algemeen .....	20
	2 Arbeidsduur .....	20
	3 Jaarurensystematiek (is nog niet ingevoerd; om die reden is dit lid tijdelijk buiten werking gesteld) .....	20
	4 Rooster .....	21
	5 Werktijdenregeling .....	21
	6 Pauze .....	21
	7 Vrije dagen en weekenden .....	21
	8 Nachtdiensten .....	22
	9 Verschoven diensten .....	22
Artikel 11	Arbeidsongeschiktheid .....	23
	1 Algemene verplichtingen van het personeel bij arbeidsongeschiktheid .....	23
	2 Uitkeringen tijdens arbeidsongeschiktheid .....	23
	3 Aanvullende afspraken tijdens arbeidsongeschiktheid .....	23
	4 Weigeren of opschorten loondoorbetaling of aanvullingen .....	23
	5 Medewerking vordering tot schadevergoeding .....	24
	6 Geneeskundig onderzoek .....	24
Artikel 12	Verlof wegens persoonlijke omstandigheden .....	25
Artikel 13	Ouderschapsverlof .....	27
Artikel 14	Onbetaald Verlof .....	28
Artikel 15	Vakantie .....	29
	1 Algemeen .....	29
	2 Aantal jaarlijkse vakantie-uren .....	29
	3 Tijdstip en duur van de vakantie .....	29
	4 Vakantie-uren .....	29
	5 Afschrijven van vakantie-uren .....	29
	6 Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van het werk .....	29
	7 Vakantie bij ontslag .....	30
	8 Vakantierechten over extra gewerkte uren .....	30
Artikel 16	Regeling Duurzame Inzetbaarheid .....	31
Artikel 17	Mededelingen aan werknemers .....	33
Artikel 18	Diverse wederzijdse verplichtingen, samenhangend met het dienstverband .....	34
	1 Werkgelegenheid .....	34

2	Geheimhouding en publicaties.....	34
3	Uitvindingen en ideeën.....	34
4	Veiligheid, gezondheid en welzijn .....	34
5	Aansprakelijkheid.....	35
6	Zorg voor de bedrijfsmiddelen.....	35
7	Borstvoedingsregeling.....	35
8	Persoonlijke gegevens.....	35
9	Bedrijfskleding en -schoeisel/persoonlijke beschermingsmiddelen.....	35
10	Nevenbetrekkingen .....	36
11	Schorsing.....	36
12	Op non-actiefstelling .....	36
Artikel 19	Jubileumtoelage .....	37
Artikel 20	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden .....	38
Artikel 21	Verzekeringsportaal.....	39
Artikel 22	Wachtgeld .....	40
Artikel 23	Uitkering na overlijden .....	41
Artikel 24	Pensioenregeling.....	42
Artikel 25	Ingeleende werknemers .....	43
Artikel 26	Geschillenregeling .....	44
Artikel 27	Vakbondsfaciliteiten .....	45
Artikel 28	Stagiaires.....	46
Artikel 29	Tussentijds overleg .....	47
Artikel 30	Looptijd .....	48
Artikel 31	Overgangs- en slotbepalingen .....	49
<b>Bijlage I</b>	<b>Salarisregeling .....</b>	<b>50</b>
Artikel 1	Salarisbepalende regelingen.....	50
Artikel 2	Overzichtslijst van functies en salarisgroepen .....	52
Artikel 3	Overzicht salarisbedragen per maand .....	53
<b>Bijlage II</b>	<b>Onkostenvergoedingen.....</b>	<b>56</b>
Artikel 1	Reiskosten in verband met vaste werkplek .....	56
Artikel 2	Reis- en verblijfkosten in verband met overige reizen die in het kader van werk verricht moeten worden .....	56
Artikel 3	Thuiswerken.....	57
Artikel 4	Mobiele telefoon en/of laptop.....	57
Artikel 5	Kledingkosten.....	57
Artikel 6	Beroepsregistratie .....	57
<b>Bijlage III</b>	<b>Studieregeling .....</b>	<b>58</b>
Artikel 1	Informatie .....	58
Artikel 2	Werkwijze.....	58
Artikel 3	Algemene voorwaarden .....	58
Artikel 4	Studiekosten .....	58
Artikel 5	Vergoeding en betaling .....	59
Artikel 6	Terugvordering .....	59
Artikel 7	Aanvraagprocedure .....	59
<b>Bijlage IV</b>	<b>Uitvoeringsregeling wachtgeld.....</b>	<b>60</b>
Artikel 1	Wachtgeld .....	60
Artikel 2	Duur van het wachtgeld .....	60
Artikel 3	Hoogte van het wachtgeld.....	61
Artikel 4	Wachtgeld en pensioen .....	61
Artikel 5	Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde .....	61
Artikel 6	Vermindering van het wachtgeld .....	61
Artikel 7	Verval van het wachtgeld.....	62
Artikel 8	Uitkering bij overlijden .....	62
<b>Bijlage V</b>	<b>Reglement Commissie van Geschillen.....</b>	<b>63</b>
<b>Bijlage VI</b>	<b>Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.....</b>	<b>65</b>
<b>Bijlage VII</b>	<b>Protocol.....</b>	<b>66</b>
1	Jaarurensystematiek en flexibiliteit.....	66
2	3 <sup>e</sup> WW jaar.....	66
3	Functiewaardering (ORBA).....	66
4	Flexpool .....	66
5	BHV-training.....	66
6	Faciliteren bedrijfsfitness/sporten.....	66
7	Studie naar functiehuis en loongebouw .....	67

	8	Studie naar vereenvoudigen CAO-tekst.....	67
	9	Fietsregeling.....	67
	10	Recht op onbereikbaarheid .....	67
	11	Pensioenakkoord .....	67
<b>Bijlage VIII</b>		<b>Arbeidstijdenwet .....</b>	<b>68</b>
<b>Bijlage IX</b>		<b>Uitgangspunten jaarurensystematiek (is tijdelijk buiten werking gesteld) .....</b>	<b>74</b>
<b>Bijlage X</b>		<b>Overeenkomst CAO 2020-2021 .....</b>	<b>77</b>

Tussen de ondergetekenden

- Stichting Fokus Exploitatie te Groningen  
als partij ter ene zijde

en

- CNV Connectief,  
als partij ter andere zijde.

## Preambule

Fokus blijft in de komende jaren werk maken van duurzame inzetbaarheid. De ambitie van Fokus hierin is dat medewerkers vitaal, competent, gemotiveerd en met plezier werken gedurende hun hele loopbaan, zowel binnen als buiten Fokus.

Duurzame inzetbaarheid is gericht op alle medewerkers c.q. leeftijdsgroepen binnen Fokus (preventief), en reikt dus verder dan het huidige beleid dat alleen gericht is op de ouder wordende medewerkers met een sterke nadruk op (meer) vrije tijd ('curatief'). Duurzame inzetbaarheid, nu vastgelegd in de CAO, dient te worden verankerd in de organisatie. Werkgever en werknemers dragen vanuit hun eigen mogelijkheden bij aan vergroting en verbetering van duurzame inzetbaarheid.

Fokus streeft ernaar contracten met een volwaardige arbeidsduur aan te bieden. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is daarbij het uitgangspunt, na afronding van de hiervoor noodzakelijke opleiding(en).

In navolging van het Herontwerp waarbij, als gevolg van zelforganisatie, verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd, is het van belang om regelingen zo eenvoudig en duidelijk mogelijk te houden. Ook duidelijk in de zin van 'voor één uitleg vatbaar'. Daarnaast wil Fokus zo weinig mogelijk onderscheid maken tussen functiegroepen. Indien wel onderscheid wordt gemaakt tussen functiegroepen dient dit uitlegbaar te zijn (rechtvaardig).

Belangrijke uitgangspunten voor Fokus zijn dat zij streeft naar een cultuur die eenvoudig, eenduidig en rechtvaardig is. Die cultuur moet ook weerspiegeld worden in de inhoud en teksten van de CAO. CAO-partijen werken samen om deze uitgangspunten de komende jaren in de CAO te realiseren, zowel inhoudelijk als tekstueel.

## Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- Fokus de Stichting Fokus Exploitatie
- vakorganisatie CNV Connectief;
- bestuur het statutaire bestuur van Fokus;
- werknemer ieder, die met Fokus een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan;
- CAO deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
- ondernemingsraad de ingevolge de Wet op de ondernemingsraden bij Fokus ingestelde ondernemingsraad;
- ADL-assistentie assistentie bij algemene dagelijkse levensverrichtingen, voor zover nodig aan cliënten te verlenen en beschikbaar gedurende alle uren van de dag en alle dagen van de week, waardoor een situatie bestaat, die voor de betrokken werknemers veelal zogenaamde zwevende pauzes met zich meebrengt;
- ADL-assistent werknemers met een dienstverband van ten minste 20 uur per maand;
- cliënt bewoner van een Fokus-woning die diensten van Fokus ontvangt, respectievelijk de persoon die diensten van Fokus afneemt, maar geen bewoner is van een Fokuswoning;
- maand kalendermaand;
- week kalenderweek lopend van maandag 00.00 tot zondag 24.00 uur;
- dag kalenderdag;
- normale ADL-assistentie of wachttijden van minstens 8 en voor de nachtdienst maximaal 9, ADL-dienst aaneengesloten uren, onderbroken door rusttijd(en);
- dagdiensten vroege en late diensten tussen 07.00 en 24.00 uur;
- nachtdienst dienst met meer dan 1 uur werken tussen 00.00 en 06.00 uur;
- weekend een blok waarin zaterdag en zondag vallen van tenminste 58 uur;
- gebroken dienst dienst binnen welke de werktijd wordt onderbroken gedurende ten minste 1 uur en ten hoogste 4 uren;
- verschoven dienst het verplaatsen van een aantal aaneengesloten uren waarop de werknemer volgens rooster arbeid zou moeten verrichten, naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens rooster geen arbeid zou dienen te verrichten,
- rooster een door Fokus vastgestelde regeling, die aangeeft, op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk c.q. periodiek de werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
- feest- en gedenkdagen nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag alsmede Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en 5 mei, verder oudejaarsavond en de avond voor Kerstmis tussen 18 en 24 uur;
- maandsalaris het salaris als bedoeld in Bijlage I of volgens de individuele arbeidsovereenkomst, waarbij het salaris in Bijlage I naar rato van de overeengekomen arbeidsduur wordt berekend;
- overwerk gewerkte uren die in aanmerking komen voor de overwerkvergoeding, te weten de uren, waarbij in opdracht van Fokus, arbeid wordt verricht waardoor de normale dienst van 8 of 9 uur wordt verlengd dan wel de 36-urige werkweek wordt overschreden;



- extra gewerkte gewerkte uren boven het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen uren dan wel het aantal uren op jaarbasis boven de bruto jaarurennorm, voorzover geen overwerkuren;
- volledig dienstverband dienstverband van 1872 uur op jaarbasis danwel gemiddeld 36 verband uur per week;
- deeltijdarbeid van deeltijdarbeid is sprake als een werknemer een dienstverband heeft voor minder dan 1872 uur op jaarbasis danwel gemiddeld 36 uur per week;
- partner de wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie duurzaam samenleeft op eenzelfde adres; deze schriftelijke verklaring maakt deel uit van het personeelsdossier van de betrokkene;
- BW Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10);
- Levensbedreigende ziekte een ziekte waarbij er een aanzienlijke kans aanwezig is dat binnen enkele maanden het overlijden volgt.

## Artikel 2 Toepasselijkheid

- 1 Op de arbeidsovereenkomsten tussen Fokus en haar werknemers zijn de bepalingen van de CAO van toepassing.  
Deze CAO maakt deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst, die de werknemer met Fokus is aangegaan. Van deze CAO-bepalingen mag niet in gunstige of ongunstige zin worden afgeweken.
- 2 Bijlagen, waarnaar in de CAO wordt verwezen, vormen één geheel met de CAO.

## Artikel 3 Het dienstverband

### 1 Aanneming en duur van het dienstverband

- a De arbeidsovereenkomst en de wijzigingen daarin worden schriftelijk vastgelegd. Bij het aangaan van het dienstverband met een looptijd langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in een individuele overeenkomst een kortere proeftijd wordt aangegeven. De proeftijd wordt in ieder geval in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
- b Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegeven:
  - voor onbepaalde tijd;
  - voor een bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
- c In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegeven voor onbepaalde tijd.
- d Het is mogelijk om meerdere contracten voor bepaalde tijd aan te gaan overeenkomstig het bepaalde in artikel 668 a BW.

Na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar volgt in principe een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor ADL-assistenten geldt de voorwaarde dat de interne opleiding voor ADL-assistenten succesvol is afgerond. Indien dit nog niet het geval is, kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- e Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan eindigt deze van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak van een bepaald werk zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. In geval van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer dient Fokus de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en, in geval van voortzetting, tegen welke voorwaarden.
- f Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer kennisnemen van de CAO. De werknemer is gehouden de individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de CAO zoals die thans luidt of nadien gewijzigd zal worden, van toepassing wordt verklaard.

### 2 Beëindiging van het dienstverband

Inzake de beëindiging van het dienstverband geldt, in afwijking van de bepalingen van artikel 672 BW, dat:

- a het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege eindigt op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
- b de opzegtermijn van de werknemer bedraagt, afhankelijk van de functiegroep:
  - functiegroepen IV tm V 1 maand
  - functiegroepen VI tm XIV 2 maanden
- c de opzegtermijn van de werkgever bedraagt, afhankelijk van de functiegroep:
  - functiegroepen IV tm V 2 maanden
  - functiegroepen VI tm XIV 4 maanden
- d voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is geldt een overgangsbepaling. Indien deze werknemer op 31 december 1998 op grond van de oude wet een langere opzegtermijn heeft, dan blijft deze opzegtermijn (bevroren) gelden zolang deze werknemer bij Fokus in dienst blijft.

### 3 Flexibel werken

In aanvulling op het in de Wet bepaalde geldt:

- a Vermeerdering van arbeidsduur wordt begrensd door de aanwezige beschikbare uren per project of afdeling.
- b Vacatureruimte in de projecten zal door Fokus bij voorrang worden aangeboden aan de medewerkers die reeds in dienst zijn (in het betreffende project c.q. de betreffende projecten), tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dat verhinderen.
- c Wijzigingen in de overeengekomen arbeidsduur kunnen door Fokus geweigerd worden als daartoe zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn. Als zwaarwichtig bedrijfsbelang gelden de Fokusrichtlijnen voor de formatie welke ter instemming aan de OR worden voorgelegd. Fokus dient deze Fokusrichtlijnen kenbaar te maken aan werknemers.
- d In geval van bijzondere persoonlijke omstandigheden kan door Fokus een op de specifieke situatie toegesneden regeling getroffen worden, een en ander in afwijking op het bovenstaande.

- 4 Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd
  - a In aanvulling op lid 2.a is de mogelijkheid aanwezig om ook na de AOW-gerechtigde leeftijd door te blijven werken bij Fokus. De lopende arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de AOW-gerechtigde leeftijd. Als Fokus en de werknemer daarover overeenstemming bereiken, kunnen zij vervolgens één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeenkomen.
  - b Indien aan de orde bespreken Fokus en de werknemer deze mogelijkheid ongeveer 6 maanden voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
  - c Voor zover hiervan niet wordt afgeweken in de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, blijven de arbeidsvoorwaarden uit de CAO van toepassing. Als gevolg hiervan zijn de artikelen 3 lid 1 sub d (ketenbepaling), lid 2 sub c en d (opzegtermijn) en lid 3 (aanpassing arbeidsduur), 11 lid 2 en lid 3 sub a en d (loondoorbetaling bij ziekte), 22 en bijlage IV (wachtgeld) en 24 (pensioenregeling), in ieder geval niet van toepassing. De wettelijke bepalingen (o.a. ten aanzien van sociale verzekeringen) worden in acht genomen.

## Artikel 4 Functies en salarisschalen

### 1 Algemeen

Werknemers waarvan de functie is opgenomen of behoort te worden opgenomen in de in Bijlage I genoemde functielijst worden betaald - voor zover daarin is voorzien - overeenkomstig de in Bijlage I opgenomen salarisregeling.

### 2 Periodieke verhoging

- a Werknemers, in dienst getreden vóór 1 juli 1998 ontvangen jaarlijks per 1 januari een periodieke verhoging totdat het maximum van de schaal is bereikt. Bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er geen recht op toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari. Evenmin bestaat er recht op toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari indien na 30 juni van enig jaar een salarisverhoging op grond van leeftijd heeft plaatsgevonden.
- b Werknemers, in dienst getreden vanaf 1 juli 1998, ontvangen jaarlijks een periodieke verhoging, totdat het maximum van de schaal is bereikt. De eerste periodieke verhoging vindt plaats na 12 maanden en gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer:
  - in dienst trad;
  - de leeftijd bereikte waarop de nulde periodiek van de van toepassing zijnde salarisschaal ging gelden.
- c Voor werknemers, die per ultimo 1999 zijn ingeschaald in salarisgroep IV, periodiek 0, wordt de eerstvolgende periodiekdatum bepaald op 1 januari 2001 en vervolgens steeds op 1 januari.

### 3 Interne mobiliteit naar een nieuwe functie

- a Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer door aanvaarding van een nieuwe functie wordt het tot dan toe genoten salaris ingaande de maand waarin de functie wordt aanvaard, verhoogd met 2 periodieken. Het nieuwe salaris moet daarbij tenminste gelijk zijn aan het minimum van de hogere salarisgroep doch mag nimmer meer bedragen dan het maximum van de hogere salarisgroep.
- b Ervaring vereist voor een nieuwe functie binnen Fokus, opgedaan vóór het eerste dienstverband met Fokus, in een functie die qua ervaring niet relevant was voor de eerste functie, maar wel voor de nieuwe functie, wordt meegeteld als ervaringsjaren bij de inschaling voor die nieuwe functie conform de inschalingregels. Voor zover deze inschaling tot een hogere uitkomst leidt dan die bedoeld in lid 3 onder a, wordt dat hogere salaris toegekend.

### 4 Plaatsing in een hogere salarisgroep door herwaardering van de functie

Bij indeling in een hogere salarisschaal vanwege herwaardering van de functie wordt in deze hogere schaal hetzelfde salarisbedrag toegekend als in de oorspronkelijke schaal, dan wel indien in deze hogere schaal dit salarisbedrag niet voorkomt, het naasthogere salarisbedrag.

## Artikel 5 Taak en functieervulling

### 1 Taakinhoud

De taken van elke werknemer zijn beschreven in de functieomschrijving behorend bij de functie, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De taken worden in redelijkheid opgedragen door de leidinggevende.

### 2 Werktijden

De werknemer zal zijn werk volgens het afgesproken rooster verrichten. Zie hiervoor ook artikel 10.

### 3 Beoordelingsgesprek

Bij Fokus worden beoordelingsgesprekken gehouden op basis van de regeling zoals die met instemming van de ondernemingsraad is overeengekomen.

### 4 Werkoverleg

- a De frequentie van werkoverleg tussen leidinggevende en werknemers/team zal tenminste 6 maal per jaar bedragen.
- b Werknemers krijgen de werkelijke duur van het werkoverleg uitbetaald.

### 5 Verplichtingen van werknemers

Een werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. Werknemer dient in ieder geval te handelen conform de gedragscode zoals deze is afgesproken met de ondernemingsraad.

## Artikel 6 Verband tussen werktijd en salaris

- 1 Het maandsalaris is de beloning voor normale functievervulling gedurende een maand in dagdienst. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een half uur of minder.
- 2 Het maandsalaris van een werknemer is de beloning voor normale functievervulling gedurende een maand, gebaseerd op de in de schriftelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de overeengekomen arbeidsduur van een half uur of minder.

## Artikel 7 Bijzondere beloningen

### 1 Algemeen

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslag(en) op het maandsalaris worden alleen toegekend aan werknemers die een bijzondere prestatie hebben geleverd, op wie een bijzonder beroep werd gedaan door overwerk, het werken op inconveniënte uren of het waarnemen van een hogere functie. Vergoedingen voor overwerk en vergoeding voor inconveniënte uren kunnen niet samenvallen. Indien de werknemer, die op inconveniënte uren werkt volgens 7.4.a overwerkt, treedt de toeslag in verband met verricht overwerk in plaats van de toeslag in verband met inconveniënte uren.

### 2 Overwerk

- a Van een bijzonder beroep volgens artikel 7.1 is sprake wanneer in opdracht van Fokus arbeid is verricht waardoor de normale dienst van 8 of 9 uur verlengd wordt dan wel de 36-urige werkweek overschreden wordt. Echter aan werknemers, die krachtens de individuele arbeidsovereenkomst meer uren werken dan de 36-urige normwerkweek wordt slechts overwerktoeslag verleend indien er sprake is van extra gewerkte uren.
- b Een vergoeding voor verricht overwerk wordt niet verleend aan werknemers met een maandsalaris met een schaalindeling vanaf schaal VIII. Betrokkenen hebben wel recht op het uurloon, indien zij in opdracht meer moeten werken dan is overeengekomen. De procedure van artikel 7.6.b is van toepassing.  
Werknemers met een schaalindeling vanaf schaal XIII komen zowel niet in aanmerking voor de vergoeding als voor het uurloon, indien zij meer werken dan is overeengekomen.
- c Ingeval van overwerk door andere dan in artikel 7.2.b bedoelde werknemers worden de desbetreffende uren met de volgende toeslagen vergoed:
  - met 25% extra voor uren op werkdagen tussen 06.00 en 22.00 uur,
  - met 50% extra voor uren op werkdagen tussen 22.00 en 06.00 uur en op zaterdagen tot 12.00 uur,
  - met 75% extra voor uren op zaterdagen na 12.00 uur,
  - met 100% extra voor uren op zon-, feest- en gedenkdagen.
- d De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de werktijd zullen (inclusief bovengenoemde percentages), indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van Fokus toelaten, bij voorkeur worden vervangen door vrije tijd, die binnen twee maanden moet worden opgenomen. Dit geldt niet voor werknemers op wie de jaarurensystematiek van toepassing is, voor hen geldt artikel 10 lid 3 (artikel 10 lid 3 is tijdelijk buiten werking gesteld).
- e Indien de vervangende vrije tijd niet binnen twee maanden kan worden opgenomen, volgt uitbetaling van de desbetreffende uren met de geldende toeslagen, welke worden berekend over het van het maandsalaris herleide uurloon. Dit geldt niet voor werknemers op wie de jaarurensystematiek van toepassing is, voor hen geldt artikel 10 lid 3 (artikel 10 lid 3 is tijdelijk buiten werking gesteld).
- f Overwerkuren worden rekenkundig op kwartieren afgerond, berekend vanaf het moment dat de normale arbeidsduur wordt overschreden.

### 3 Slaapuren

De werknemer die door overwerk slaapuren tekort komt (uren tussen 23 en 7 uur) kan (die dag, mits nodig) evenveel uren later beginnen. Deze uren worden normaal doorbetaald.

### 4 Inconveniënte uren

- a Onder inconveniënte uren wordt verstaan de uren:
  - gelegen buiten de uren tussen 07.00 en 20.00 uur op de dagen van maandag tot en met vrijdag;
  - op zaterdagen, zondagen en feest- en gedenkdagen.
- b De ADL-assistent die werkt op inconveniënte uren volgens artikel 7.4.a ontvangt daarvoor de volgende toeslagen op het van het maandsalaris herleide uurloon:
  - 22% voor uren op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 07.00 uur,
  - 22% voor uren op maandag t/m vrijdag tussen 20.00 en 22.00 uur,
  - 30% voor uren op zaterdag tussen 08.00 en 22.00 uur,
  - 38% voor uren op zaterdag tussen 06.00 en 08.00 uur,
  - 44% voor uren op maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur,
  - 49% voor uren op zaterdag tussen 22.00 en 06.00 uur,
  - 60% voor uren op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur en op feest- en gedenkdagen.



- c Wanneer de feest- of gedenkdagen niet op zaterdag en zondag vallen, wordt bovendien voor de gewerkte uren vervangend verlof gegeven. In overleg met de ondernemingsraad kan een andere regeling worden getroffen.
  - d Indien de werknemer conform sub c volgens het rooster had moeten werken doch arbeidsongeschikt is heeft hij eveneens recht op vervangend verlof.
- 5 Waarneming van een hogere functie
- a De werknemer die een functie, die hoger is ingedeeld dan de eigen functie, volledig - overeenkomstig de functiebeschrijving van de hogere functie - waarneemt gedurende minstens een maand, ontvangt daarvoor een toeslag ter hoogte van het verschil tussen zijn salaris en het salaris, dat hij zou ontvangen wanneer hij in de nieuwe functie zou zijn ingeschaald.
  - b Bovenbedoelde waarnemingstoeslag wordt uitbetaald voor zolang de waarneming duurt.
  - c Indien de waarneming langer duurt dan zes aaneengesloten maanden wordt de waarnemingstoeslag - voor zover er geen functie meer beschikbaar is op dit hogere niveau - in gelijke delen in evenveel maanden afgebouwd als de waarneming heeft geduurd.
- 6 Reizen-, reiskosten- en onkostenvergoeding
- a Reizen die, conform artikel 2 van Bijlage II, worden beschouwd als werktijd zijn geen overuren in de zin van artikel 7. De hier bedoelde reizen worden tegen het normale uurloon uitbetaald.
  - b Werknemers die hun normale werkdag door reizen aanzienlijk overschrijden, kunnen deze uren - bij voorkeur in de betreffende week of eerstvolgende week - door middel van vrije tijd compenseren. Een en ander dient in redelijkheid en in overleg met de leidinggevende van betrokkene te geschieden. Indien compensatie in vrije tijd naar het oordeel van Fokus niet mogelijk is worden deze uren conform artikel 7.6.a uitbetaald.
  - c Voor zover woon/werkreiskosten worden vergoed, gebeurt dat volgens de regels van Bijlage II, artikel 1.
  - d Reis- en verblijfkosten in verband met overige reizen die in het kader van werk verricht moeten worden, worden volgens Bijlage II, artikel 2 vergoed.
- 7 Bereikbaarheidsdienst
- a De manager ADL-assistentie kan door de werkgever worden opgedragen zich gedurende een week in zijn vrije tijd beschikbaar te houden voor telefonisch overleg met collega's in verband met eventuele calamiteiten in alle werkgebieden (heel Nederland). Hij ontvangt daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 10 uren op weekbasis, op basis van het van toepassing zijnde uurloon.
  - b Indien gedurende minder dan een week bereikbaarheidsdienst wordt opgedragen, wordt de compensatie naar evenredigheid van het aantal uren vastgesteld.
  - c Indien de betreffende manager ADL-assistentie naar aanleiding van het overleg zelf werkzaamheden met een spoedeisend karakter dient te gaan uitvoeren heeft hij voor deze uren recht op het van toepassing zijnde uurloon. De procedure van artikel 7.6.b is (zowel voor wat betreft de vergoeding van 10 uren als de eventuele daadwerkelijke werkzaamheden) van toepassing.

## Artikel 8 Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris en/of toeslag inconveniënte uren heeft genoten.
- 2 De vakantietoeslag bedraagt 8% per kalendermaand van het bedrag dat aan de betrokken werknemer in die maand aan salaris plus eventuele toeslag inconveniënte uren is uitbetaald. Er geldt een minimumvakantietoeslag berekend over het salarisbedrag behorend bij salarisgroep V periodiek 6.
- 3 De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar berekend over het tijdvak van twaalf maanden, aanvangende met de maand juni. De vakantietoeslag wordt - behoudens ingeval van beëindiging van het dienstverband - in de maand mei betaalbaar gesteld.
- 4 De werknemer die de dienst verlaat, ontvangt de vakantietoeslag bij de salarisafrekening in de maand volgend op de maand van uitdiensttreding.
- 5 De werknemer die op 1 oktober van enig jaar in dienst is, ontvangt de eindejaarsuitkering. De uitkering bedraagt 6,5% van het verdiende bruto jaarsalaris (12 x maandsalaris inclusief vakantietoeslag). Er geldt een minimum eindejaarsuitkering berekend over het maandsalaris behorend bij salarisgroep V periodiek 6.

## Artikel 9 Salarisbetaling

- 1 De werknemer dient uiterlijk op de laatste dag van de maand over het salaris te kunnen beschikken.
- 2 Voor werknemers wordt het salaris berekend door het aantal in de schriftelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen uren uit te drukken in een percentage van het geldende maandloon.
- 3 a Werknemers ontvangen op maandbasis, naast het salaris, uiterlijk op de laatste dag van de volgende maand de beloning voor extra gewerkte uren, inconveniënte uren en overwerk.  
b Werknemers op wie de jaarurensystematiek van toepassing is (zie artikel 10) ontvangen op maandbasis, naast het salaris, uiterlijk op de laatste dag van de volgende maand de toeslagen voor inconveniënte uren en overwerk.  
Indien een werknemer op wie de jaarurensystematiek van toepassing is ervoor kiest om de extra gewerkte uren die als gevolg van onvoorziene omstandigheden met een dringend karakter dan wel een calamiteit, op verzoek van Fokus, binnen 96 uur voorafgaand aan de dienst zijn aangeboden en ingeroosterd (zie artikel 10 lid 3 sub d onder \*\*; artikel 10 lid 3 is tijdelijk buitenwerking gesteld) op maandbasis uit te laten betalen, dan ontvangt werknemer uiterlijk op de laatste dag van de volgende maand ook de beloning voor die extra gewerkte uren.
- 4 Bij elke salarisbetaling wordt aan de werknemer een opgaaaf verstrekt van de berekening van het bruto- en nettosalaris.

## Artikel 10 Arbeidsduur, jaarurensystematiek en werktijden

### 1 Algemeen

Fokus is gehouden het bepaalde in de Arbeidstijdenwet en de Wet op de ondernemingsraden na te leven. In bijlage VIII wordt de Arbeidstijdenwet nader uitgewerkt. In aanvulling op en binnen de afwijkingmogelijkheden van de Arbeidstijdenwet en bijlage VIII, gelden de volgende bepalingen. Fokus kan, voor zover niet strijdig met de wet en de CAO, met de individuele werknemer nadere afspraken maken over de arbeidsduur en de werktijden.

### 2 Arbeidsduur

- a Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht bedraagt bij een voltijd arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.
- b De voor de werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur per week dient gerealiseerd te worden over een periode van 3 maanden (zie artikel 15 lid 5 sub a). Op termijn, nadat Fokus en de vakorganisatie hierover afspraken hebben gemaakt, kan deze periode worden gesteld op 6 maanden.

### 3 Jaarurensystematiek (is nog niet ingevoerd; om die reden is dit lid tijdelijk buiten werking gesteld)

- a De jaarurensystematiek is van toepassing op werknemers werkzaam in de functie van ADL-assistent. Alle voorkomende contracten gaan mee in de jaarurensystematiek. In Bijlage X zijn de uitgangspunten van de jaarurensystematiek weergegeven.
- b De bruto arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 1872<sup>1</sup> uur op jaarbasis (gemiddeld 36 uur per week = voltijdnorm). De arbeidsduur van een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato van de voltijdnorm vastgesteld.
- c De jaarperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december (kalenderjaar).
- d Voor het berekenen van gewerkte uren worden, naast de ingeroosterde uren, de volgende uren gelijkgesteld:
  - overwerkuren\*
  - extra gewerkte uren\*\*
  - werkoverleg en andere indirecte uren\*
  - arbeidsongeschiktheid\*\*\*
  - bijzonder verlof\*\*\*
  - ouderschapsverlof\*\*\*
  - onbetaald verlof\*\*\*
  - levensloopverlof\*\*\*
  - vakantie\*\*\*
  - seniorenverlof\*\*\*
  - opleidingen en scholing (inclusief de reistijd voor zover die, conform artikel 2 van Bijlage II, geldt als werktijd)\*
  - OR-werkzaamheden (voor zover OR-leden ervoor hebben gekozen om OR-werkzaamheden binnen de contracturen uit te voeren)\*

\* Met betrekking tot deze uren wordt uitgegaan van het werkelijk aantal uren, voor zover deze uren niet reeds meetellen als ingeroosterde uren.

\*\* Met betrekking tot extra gewerkte uren wordt uitgegaan van het werkelijk aantal uren, tenzij de extra gewerkte uren als gevolg van onvoorziene omstandigheden met een dringend karakter dan wel een calamiteit, op verzoek van Fokus, binnen 96 uur voorafgaand aan de dienst zijn aangeboden en ingeroosterd. In die situatie heeft de werknemer de keuze of deze extra gewerkte uren wel of niet meetellen voor de jaarurennorm. Als werknemer ervoor kiest om deze extra gewerkte uren niet mee te laten tellen voor de jaarurennorm, dan worden deze extra gewerkte uren op maandbasis uitbetaald (zie artikel 9 lid 3 sub b).

Extra gewerkte uren als gevolg van onvoorziene omstandigheden met een dringend karakter dan wel een calamiteit die, op verzoek van Fokus, binnen 96 uur voorafgaand aan de dienst zijn ingeroosterd en een verschoven dienst kunnen niet samenvallen. In dat geval geldt uitsluitend de regeling voor een verschoven dienst, zoals weergegeven in lid 9.

\*\*\*Met betrekking tot deze uren wordt uitgegaan van de ingeroosterde uren. Mochten er minder uren zijn ingeroosterd dan de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduur, omdat Fokus met

---

<sup>1</sup> 1872 uur = 156 uur per maand maal 12 maanden oftewel 36 uur per week maal 52 weken. In een schrikkeljaar is er weliswaar sprake van een extra te werken dag, maar die wordt vanuit de beschikbare contracturen gevuld.

instemming van de OR afwijkt van de termijn van 28 etmalen waarop het rooster ter kennis van de betrokken werknemers is gebracht (zie artikel 10 lid 4 sub b en c), dan geldt het volgende. De niet ingeroosterde uren worden in dat geval evenredig over de maand toebedeeld.

In het geval dat er helemaal geen uren zijn ingeroosterd, dan wordt uitgegaan van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduur.

- e Tenminste eenmaal per kwartaal stellen managers en werknemers zelfstandig vast hoe het urensaldo zich ontwikkelt. Aan het einde van iedere jaarperiode worden de volgens sub d getelde uren vergeleken met de voor de werknemer geldende jaarurennorm. Het streven is dat het saldo op 0 uitkomt, echter:
  - in geval van een negatief saldo worden de te weinig gewerkte uren kwijtgescholden. Het uitgangspunt hierbij is dat in de loop van het jaar aan de werknemer voldoende diensten door Fokus zijn aangeboden om de voor hem geldende jaarurennorm te realiseren, en de werknemer zich voldoende heeft ingespannen om de voor hem geldende jaarurennorm te realiseren. Indien de werknemer zich aantoonbaar niet voldoende heeft ingespannen, vindt er, na overleg tussen Fokus en werknemer over de wijze van verrekening, een verrekening van het negatief saldo plaats;
  - in geval van een positief saldo worden de extra gewerkte uren uitbetaald tegen het uurloon.

#### 4 Rooster

- a Voor iedere werknemer geldt een rooster waarin de arbeids- en rusttijden zijn vastgelegd.
- b Het rooster wordt door Fokus zo spoedig mogelijk, doch tenminste 28 etmalen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.
- c Fokus kan met instemming van de ondernemingsraad afwijken van sub b, tenzij onvoorziene omstandigheden Fokus hiertoe geen mogelijkheid bieden.
- d Indien er sprake is van een rooster met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren.
- e Belangrijke uitgangspunten voor het roosteren zijn:
  - het effectief inzetten van alle contracturen, en;
  - het gelijkmatig verdelen van alle contracturen.

#### 5 Werktijdenregeling

- a Over aanpassingen in de werktijdenregeling waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal Fokus overleg plegen met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakorganisatie daaromtrent met Fokus overleg te plegen.
- b Bij de regeling van de arbeidstijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwing van de werknemer.
- c Fokus zal aan de werknemer geen gebroken diensten opdragen, tenzij Fokus en werknemer hiertoe wederzijdse instemming geven. Extra reistijd bij een gebroken dienst wordt beschouwd als werktijd. De reiskostenregeling woon-werkverkeer conform bijlage II is van toepassing.
- d ADL-assistenten kunnen niet verplicht worden voor een dienst van minder dan drie uur te komen werken.
- e Werknemers kunnen persoonlijke omstandigheden in een rechtstreeks contact met de manager bespreken. Jaarlijks (of vaker als daar aanleiding toe is) wordt een basisrooster vastgesteld, waarbij zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met de persoonlijke wensen van werknemers. Werknemers worden hierbij in de gelegenheid gesteld hun persoonlijke wensen kenbaar te maken.

#### 6 Pauze

- a Voor kantoorpersoneel bedraagt de pauze 30 minuten.
- b Voor personeel in de projecten bedraagt de pauze tijdens een normale dienst 2 x 15 minuten tussen 2 uur na aanvang van de dienst en 2 uur voor het einde van de dienst.
- c Het personeel in de projecten dient in verband met de aard van de arbeid tijdens de pauze gedurende een normale ADL-dienst bereikbaar en op het project aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk werkzaamheden te verrichten.

#### 7 Vrije dagen en weekenden

- a De werknemer geniet ten minste 8 vrije dagen per 28 dagen.
- b De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekenden per jaar.
- c Zowel Fokus en werknemer kunnen verzoeken tot een lager aantal vrije weekenden dan in sub b genoemd mits zowel Fokus en werknemer wederzijdse instemming verlenen, doch niet minder dan 17 vrije weekenden per jaar.

8 Nachtdiensten

- a Aan de werknemer, die in wisselende diensten werkzaam is, mogen maximaal 36 nachtdiensten per 16 weken worden opgedragen. Aan werknemers die uitsluitend in nachtdienst werkzaam zijn, mogen maximaal 140 nachtdiensten worden opgedragen.
- b De werknemer mag maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten verrichten; met instemming van de werknemer mag de reeks maximaal 7 achtereenvolgende nachtdiensten bedragen.
- c Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd per nachtdienst 9 uur. Hiervan kan uitsluitend worden afgeweken indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, met inachtneming van een maximale arbeidstijd per nacht van 10 uur.
- d Werknemers die 58 jaar of ouder zijn kunnen niet meer door Fokus verplicht worden om nachtdiensten te draaien.

9 Verschoven diensten

- a Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang dit vordert, kan Fokus, de werknemer gehoord, een wijziging aanbrengen in een reeds vastgesteld rooster.
- b Indien Fokus toepassing geeft aan sub a en daarmee wijziging aanbrengt in een vastgesteld rooster ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij ter zake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan, mits hij daarvan bewijsstukken kan overleggen.
- c Past Fokus het in sub a bedoelde toe en verschuift daardoor een vastgestelde dienst in het rooster binnen 24 uur tussen melding door Fokus en aanvang van de nieuwe of de oude dienst, dan ontvangt de werknemer - onverkort het bepaalde in sub b van dit artikel - naast het uurloon over de uren van die verschoven (nieuwe) dienst een vergoeding als bedoeld in artikel 7 lid 2.

## Artikel 11 Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

- 1 Algemene verplichtingen van het personeel bij arbeidsongeschiktheid
  - a In geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval dient de werknemer zich te houden aan de bij Fokus geldende voorschriften.
  - b Deze voorschriften worden in overleg met de Ondernemingsraad door de werkgever vastgesteld.

### 2 Uitkeringen tijdens arbeidsongeschiktheid

- a Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald.
- b De werknemer ontvangt gedurende:
  - de eerste 26 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen;
  - de daarop volgende 26 weken een aanvulling tot 85% van het maandinkomen;
  - de daarop volgende 52 weken een aanvulling tot 77,5% van het maandinkomen.
- c Fokus kan gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode van maximaal 104 weken besluiten het maandinkomen tot meer dan 85% respectievelijk 77,5% aan te vullen, indien zij daar goede gronden voor aanwezig acht.
- d Bij arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte of –ongeval zoals bedoeld in artikel 658 BW wordt gedurende maximaal 104 weken 100% van het maandinkomen doorbetaald.

### 3 Aanvullende afspraken tijdens arbeidsongeschiktheid

- a Gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode blijft de opbouw van pensioen onveranderd en wordt als basis voor de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overlijdensuitkering 100% van het maandinkomen genomen.
- b Gedurende arbeidsongeschiktheidperiode geldt dat daadwerkelijk gewerkte uren op loonwaarde en arbeidstherapeutische basis tegen 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.
- c Voor een werknemer die voldoet aan de WGA-condities (35% - 80% arbeidsongeschikt) zal Fokus zich inspannen om minimaal 50% van de resterende verdiencapaciteit in te zetten.
- d Aan de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is of voldoet aan de WGA-condities (35% - 80% arbeidsongeschikt), wordt bij ontslag na 104 weken wegens arbeidsongeschiktheid en indien interne of externe re-integratie niet mogelijk blijkt, een zogenaamde mobiliteitstoeslag toegekend. Deze mobiliteitstoeslag ter hoogte van maximaal € 5.000,= wordt netto uitgekeerd indien deze gebruikt wordt voor scholingsactiviteiten, anders wordt de mobiliteitstoeslag bruto uitgekeerd.
- e Onder inkomen als bedoeld in lid 2a tot en met c van dit artikel wordt verstaan het salaris en toeslag inconveniënte uren, dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. De berekening van de toeslag inconveniënte uren wordt gebaseerd op de gemiddelde uitbetaalde toeslag inconveniënte uren over de laatste 13 weken.
- f De in lid 2a tot en met c van dit artikel bedoelde loondoorbetaling of aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
- g Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsongeschiktheid de werkzaamheden heeft hervat en binnen een termijn van 4 weken na deze hervatting opnieuw arbeidsgeschikt wordt, wordt de tweede arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van de eerste beschouwd.

### 4 Weigeren of opschorten loondoorbetaling of aanvullingen

Fokus heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren (geldt voor de punten a t/m d) of op te schorten (geldt voor punt e) en de bovenwettelijke aanvullingen te weigeren of in te trekken (geldt voor alle punten) ten aanzien van de werknemer, die:

- a door opzet arbeidsgeschikt is geworden;
- b arbeidsgeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een sollicitatie valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

- e zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- f weigert medewerking te verlenen aan een door Fokus gevraagde second opinion van het UWV;
- g weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- h misbruik maakt van de voorziening.

5 Medewerking vordering tot schadevergoeding

In geval Fokus ter zake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

6 Geneeskundig onderzoek

- a Indien voor Fokus ernstige gronden aanwezig zijn om aan te nemen, dat de arbeidsgeschiktheid van de werknemer voor een behoorlijke vervulling van de functie tekort schiet, ofwel door ziekte, ofwel door beletselen van geestelijke of lichamelijke aard, is de werknemer verplicht mee te werken aan een onderzoek van een door Fokus aan te wijzen geneeskundige. De kosten van een dergelijk onderzoek komen voor rekening van Fokus.
- b De uitslag van het onder artikel 11.6.a vermelde onderzoek wordt de werknemer schriftelijk meegedeeld.



## Artikel 12 Verlof wegens persoonlijke omstandigheden

- 1 Met uitsluiting - voor zover wettelijk toegestaan - van het bepaalde in artikel 4.1 en 4.2 van de Wet arbeid en zorg, geldt het volgende.
- 2 Indien een werknemer verkeert in een van de hieronder genoemde omstandigheden - mits deze zich voordoen in de overeengekomen werktijd - en waarvan Fokus bewijsstukken kan verlangen, wordt betaald verlof toegekend voor hoogstens de daarbij genoemde tijd. Het verlof dient zo mogelijk minstens een dag tevoren worden aangevraagd.
  - a Vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of de crematie van:
    - partner, (aangehuwd) of (pleeg)kind, (pleeg)ouder of schoonouder.
  - b 1 dag wegens het overlijden en een dag wegens het bijwonen van de begrafenis, etc. van:
    - (pleeg)broer, (pleeg)zus of zwager, schoonzus, grootouders van hemzelf of partner, kleinkind, huisgenoten (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub f van de Wet arbeid en zorg), van anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft (zoals bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub g van de Wet arbeid en zorg).
  - c 3 dagen bij:
    - huwelijk van de werknemer (burgerlijk en eventueel kerkelijk huwelijk tezamen);
    - registratie van partnerschap bij de burgerlijke stand.
  - d 1 x de arbeidsduur per week, op te nemen binnen een periode van 4 weken na de bevalling en aanvullend vanaf 1 juli 2020: 5 x de arbeidsduur per week tegen 70% van het (maximum) dagloon, op te nemen in de eerste 6 maanden na de bevalling, bij:
    - bevalling van de partner; (adoptie wordt hiermee gelijkgesteld).
  - e 1 dag bij:
    - 25- of 40-jarig huwelijksjubileum of jubileum geregistreerd partnerschap van hemzelf; 25-,40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum of jubileum geregistreerd partnerschap van zijn (pleeg)ouders of schoonouders,
    - huwelijk of geregistreerd partnerschap van:
      - een van de (pleeg)ouders of schoonouders, (pleeg)broer of (pleeg)zus, zwager of schoonzus, kind, kleinkind of pleegkind.
    - 12,5, 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer.
  - f Bij levensbedreigende ziekte en bij mantelzorg van meer dan 8 uur per week die langer dan 3 maanden voortduurt, van de partner, van kinderen tot wie de werknemer of partner als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, van pleegkinderen (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub d van de Wet arbeid en zorg), van (pleeg)ouders of schoonouders, van huisgenoten (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub f van de Wet arbeid en zorg), van anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft (zoals bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub g van de Wet arbeid en zorg), kan Fokus betaald verlof verlenen; de duur hiervan wordt door Fokus bepaald. In bijzondere omstandigheden is met toestemming van de werkgever verlenging van het betaalde verlof mogelijk.
  - g 2 dagen aaneensluitend, hoogstens éénmaal per jaar, bij:
    - verhuizing.
  - h 1 dag voor:
    - ondertrouw van de werknemer.
  - i Een naar redelijkheid vast te stellen tijd bij:
    - het vervullen van een bij wettelijk voorschrift door de overheid opgelegde verplichting, zonder geldelijke vergoeding, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, niet in vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving die van derden wordt of zou kunnen worden ontvangen.
  - j De helft van het benodigde verlof ingeval een werknemer via een organisatie deelneemt aan het begeleiden dan wel verzorgen van verstandelijk en/of lichamelijk gehandicapte mensen op vakantie. De werknemer vraagt dit verlof aan middels het daartoe bestemde formulier. De verdere voorwaarden en bepalingen zijn opgenomen in de regeling buitengewoon verlof begeleiding gehandicapte mensen op vakantie.
- 3 Aan de werknemer wordt, op schriftelijk verzoek van de vakorganisatie, verlof met doorbetaling van salaris toegestaan, tot een maximum van 10 dagen per jaar voor:
  - het bijwonen van landelijke of regionale vergaderingen van vak- of beroepsorganisaties, waartoe de werknemer door zijn vakorganisatie is afgevaardigd en het volgen van door hen georganiseerde

cursussen. Voorwaarde hierbij is dat de normale voortgang van de werkzaamheden en/of dienstverlening er naar het oordeel van Fokus niet door wordt verstoord.

- 4 Bezoek aan huisarts, tandarts, specialist e.d. is - voor zover niet buiten werktijd mogelijk en voor zover mogelijk en redelijkerwijs na overleg met en akkoord van leidinggevende - betaald verlof.
- 5 Bij ziekte van de partner, van inwonende kinderen tot wie de werknemer of de partner als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, van inwonende pleegkinderen (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub d van de Wet arbeid en zorg), van (pleeg)ouders of schoonouders, van huisgenoten (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub f van de Wet arbeid en zorg), van anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft (zoals bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub g van de Wet arbeid en zorg), verleent Fokus voor noodzakelijke verzorging toestemming tot kortdurend zorgverlof, met een maximum per jaar van tweemaal de arbeidsduur per week. De werknemer meldt van tevoren waarom en wanneer verlof opgenomen moet worden. Voor de periode van verlof geldt een salarisdoorbetaling van 85%.
- 6 De werknemer die een kind adopteert heeft recht op 4 weken adoptieverlof. Dit verlof mag ingaan vanaf 4 weken voor de overdracht van het kind aan de adoptieouders. Deze regeling geldt ook voor pleegouders indien bij plaatsing van het kind duidelijk is dat het duurzaam in het gezin wordt opgenomen. Adoptieverlof is verlof zonder behoud van loon. Via Fokus kan een uitkering voor de verlofperiode worden aangevraagd.

#### 7 *Mantelzorg*

Werknemer kan in gesprek gaan met zijn leidinggevende om in geval van mantelzorg afspraken te maken over o.a.:

- inroostering;
- contracturen;
- onbetaald verlof;
- betaald verlof conform lid 2 sub f van dit artikel in geval van mantelzorg van meer dan 8 uur per week die langer dan 3 maanden voortduurt.

De verzekeraars die deelnemen aan het verzekeringsportaal bieden in hun ziektekostenverzekeringen ook faciliteiten aan betreffende mantelzorg.

## Artikel 13 Ouderschapsverlof

- 1 De werknemer, die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind of blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op onbetaald verlof. Geen recht op verlof bestaat over de tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt.
- 2 Het aantal uren verlof waarop de werknemer per keer ten hoogste recht heeft, bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week.
- 3 De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan Fokus onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk gesteld worden van de datum van de bevalling of het einde van het bevallingsverlof.
- 4 Fokus kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot vier weken vóór het tijdstip van ingang van het verlof.
- 5 Fokus is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertoe verzet. Fokus behoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
- 6 Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van het verlof plaats. Voorts wordt voor de toepassing van artikel 11.2 het bedrag van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte voor de werknemer berekend op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof.
- 7 Fokus draagt zoveel mogelijk zorg voor vervanging van de betrokken werknemer gedurende de verlofperiode.  
De over de verlofperiode verschuldigde pensioenpremies (werkgevers- en werknemersgedeelte) in verband met het onbetaalde verlof komen ten laste van Fokus.

## Artikel 14      Onbetaald Verlof

- 1    Werknemer kan in overleg met de leidinggevende afspraken maken over het opnemen van aaneengesloten onbetaald verlof. Onbetaald verlof is niet mogelijk voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam zijn.
- 2    De werknemer vraagt het verlof ten minste twee maanden voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan onder vermelding van gewenste ingangsdatum en duur van het verlof.
- 3    Ongeacht de duur van het verlof die werknemer en leidinggevende overeenkomen, betaalt Fokus gedurende de verlofperiode tot maximaal één maand het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

## Artikel 15 Vakantie

### 1 Algemeen

- a De werknemer neemt jaarlijks tenminste viermaal het aantal contracturen per week op als vakantieverlof of snipperdagen. De jaarlijks toegekende vakantierechten moeten worden opgenomen in het betreffende kalenderjaar.  
In geval van beëindiging van de dienstbetrekking zal, indien nog een positief saldo aan vakantie-uren resteert, dit saldo worden uitbetaald.
- b Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

### 2 Aantal jaarlijkse vakantie-uren

- a Iedere werknemer, in volledige dienst van Fokus, heeft per jaar recht op 144 wettelijke vakantie-uren
- b Werknemers die reeds vóór 1 februari 2018 in dienst van Fokus waren en niet opteren voor de Regeling DI van artikel 16 lid 1, ontvangen, in volledige dienst van Fokus, 29 bovenwettelijke vakantie-uren.
- c Werknemers met een deeltijdaanstelling hebben recht op bovenstaande uren naar rato.
- d Voor een gebroken vakantiejaar wordt het aantal vakantie-uren berekend naar evenredigheid van het aantal maanden dienstverband.
- e Ingeval van deeltijdarbeid wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid van werken berekend.
- f Bij toepassing van artikel 15.2.d en 15.2.e wordt rekenkundig afgerond op hele uren.
- g Werknemer ontvangt over opgenomen vakantie-uren, op basis van geregistreeerde diensttijd in het rooster, het van het maandsalaris herleide uurloon plus de vergoeding voor inconveniënte uren conform artikel 7.4.b.

### 3 Tijdstip en duur van de vakantie

Het opnemen van vakantie-uren dient te geschieden in overleg met de leidinggevende. Van de vakantie zullen als regel minstens 2 en hoogstens 4 weken aaneensluitend worden opgenomen.

### 4 Vakantie-uren

Vakantie-uren dienen minstens 3 dagen vooraf te worden aangevraagd en worden zoveel mogelijk volgens de wens van de werknemer vastgesteld.

### 5 Afschrijven van vakantie-uren

- a Bij opname van vakantie-uren dagen worden vakantie-uren als volgt afgeschreven:
  - als voor een werknemer op maandbasis alle contracturen zijn ingeroosterd dan worden bij opname van vakantie-uren de ingeroosterde uren afgeschreven;
  - als voor een werknemer op maandbasis minder dan zijn of helemaal geen contracturen zijn ingeroosterd (bijv. als gevolg van een afwijking conform artikel 10 lid 4 sub c), dan worden de niet ingeroosterde contracturen evenredig over de maand toebedeeld. Hierbij wordt rekening gehouden met het gemiddeld aantal gewerkte dagen op maandbasis. Deze worden eenmalig vastgesteld op basis van het werkpatroon in een periode van 3 maanden. Voor de niet ingeroosterde uren wordt gekeken naar de periode van 3 maanden voorafgaande aan het verlof. Bij opname van vakantie-uren worden, indien aanwezig, de ingeroosterde uren en naar rato de niet ingeroosterde uren afgeschreven.
- b Bij opname van vakantie-uren worden de uren die als eerste komen te vervallen respectievelijk verjaren als eerste afgeschreven. Fokus dient dit inzichtelijk te maken voor werknemers.

### 6 Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van het werk

- a De werknemer verwerft geen vakantierechten:
  - over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft;
  - ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid waarbij de ziekte het gevolg is van opzet van de werknemer of van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingsprocedure valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk heeft verricht.
- b 1 Het onder artikel 15.6.a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van Fokus deelnemen aan een door de vakorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht.

- 2 Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b van dit sublid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

7 Vakantie bij ontslag

- a Bij het eindigen van het dienstverband zal de werknemer, indien mogelijk, in de gelegenheid worden gesteld, de hem toekomende vakantie-uren op te nemen.
- b Indien een werknemer de hem toekomende vakantie niet (geheel) heeft opgenomen of teveel vakantie-uren heeft opgenomen, zullen deze uren naar evenredigheid worden verrekend met de zogenaamde eindafrekening.

8 Vakantierechten over extra gewerkte uren

Werknemers ontvangen indien van toepassing jaarlijks opgave van de opgebouwde vakantierechten over extra gewerkte uren.

## Artikel 16 Regeling Duurzame Inzetbaarheid

### 1 *Regeling Duurzame Inzetbaarheid*

Ingaande 1 januari 2018 geldt bij Fokus een regeling Duurzame Inzetbaarheid (DI) met de volgende kenmerken:

- a Werknemers die op of na 1 februari 2018 in dienst zijn gekomen van Fokus, ontvangen (op jaarbasis):
  - 40 DI-uren;
  - vanaf 4 jaar voor hun AOW-leeftijd en minimaal 5 jaar in dienst van Fokus, 90 (40 + extra 50) DI-uren;

NB: de 29 bovenwettelijke vakantie-uren van artikel 15 lid 2 sub b en de leeftijdsuren van artikel 16 lid 4 sub a en c komen te vervallen;
- b Werknemers die reeds vóór 1 februari 2018 in dienst van Fokus waren, hebben éénmalig (voor de resterende periode van hun dienstverband bij Fokus) de keuze uit één van de onderstaande regelingen:
  - of behoud van de 29 bovenwettelijke vakantie-uren van artikel 15 lid 2 sub b en de regeling zoals vastgelegd in lid 4;
  - of overgaan op de regeling DI-uren (op jaarbasis):
    - 40 DI-uren
    - vanaf 4 jaar voor hun AOW-leeftijd en minimaal 5 jaar in dienst bij Fokus, 90 (40 + extra 50) DI-uren (in geval van minimaal 5 jaar in dienst).

2 Alle bovengenoemde DI-uren worden op jaarbasis toegekend en zijn gebaseerd op een voltijd dienstverband en worden naar rato van het dienstverband toegekend.

3 DI-uren zijn bedoeld om de duurzame inzetbaarheid (vitaal, competent, gemotiveerd en met plezier werken) van de werknemer te ondersteunen. Werknemer kan de DI-uren naar eigen inzicht en wensen inzetten, met dien verstande dat de werknemer binnen een redelijke termijn hierover overleg pleegt met zijn of haar leidinggevende. Het streven is om de jaarlijks toegekende DI-uren op te nemen in het betreffende kalenderjaar. Werknemer kan in overleg met leidinggevende hierover andere afspraken maken.

### 4 *Overgangsregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid*

- a Werknemers van 50 jaar en ouder die reeds vóór 1 februari 2018 in dienst van Fokus waren en niet opteren voor de Regeling DI van lid 1 hebben, in volledige dienst van Fokus, ten behoeve van het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid, recht op extra vakantie-uren en wel als volgt:

leeftijd	aantal vakantie-uren
50 t/m 54	29 uren
55 t/m 59	50 uren
60 t/m AOW-gerechtigde leeftijd	65 uren

Werknemers met een deeltijdaanstelling hebben recht op bovenstaande uren naar rato.
- b Voor de bepaling van de leeftijd in de bovenstaande tabel geldt het jaar, dat men de genoemde leeftijd bereikt.
- c Aan werknemers die reeds vóór 1 februari 2018 in dienst van Fokus waren, niet opteren voor de Regeling DI van lid 1 en die op 31 december van enig jaar 50 t/m 54 jaar oud zijn, wordt jaarlijks 25 uren extra seniorenverlof toegekend, bij een volledig dienstverband.

Aan werknemers die reeds vóór 1 februari 2018 in dienst van Fokus waren, niet opteren voor de Regeling DI van lid 1 en die op 31 december van enig jaar 55 jaar of ouder zijn, wordt jaarlijks 54 uren extra seniorenverlof toegekend, bij een volledig dienstverband.
- d De in lid 4.a bedoelde extra vakantie-uren dienen door werknemer bij voorkeur maandelijks verspreid over het jaar van verkrijging te worden opgenomen, zodat aan het einde van elk jaar het gehele recht ten aanzien van dit verlof is genoten.

Het in lid 4.c bedoelde seniorenverlof dient door werknemer bij voorkeur maandelijks verspreid over het jaar (volgend op het jaar van verkrijging) te worden opgenomen, zodat aan het einde van elk jaar het gehele recht ten aanzien van dit verlof is genoten. Indien het seniorenverlof niet volledig is opgenomen voor het einde van het jaar, en ervan uitgaande dat werknemer wel door werkgever in staat is gesteld om het seniorenverlof op te nemen, dan vervalt het restant aan uren na 31 december.

5 a Fokus zal zich inspannen om 50-plussers desgewenst de mogelijkheid te bieden om maximaal 6 uren per dag te werken. Wanneer de werknemer daardoor niet aan het volledig dienstverband kan voldoen,

wordt de omvang van de werkweek aangepast. Vermindering van inkomsten wordt niet gecompenseerd. Fokus draagt zorg voor volledige herbezetting van de vrijgekomen uren, tenzij de benodigde bezetting en de daaruit voortvloeiende werkdruk aantoonbaar van dien aard is, dat dit niet nodig is. 50-plussers kunnen in een functioneringsgesprek verzoeken om geen onregelmatige diensten meer te hoeven draaien en de omvang van de arbeidsduur te beperken tot 6 uur per dag. Vermindering van inkomsten die hierdoor ontstaan worden niet gecompenseerd. De werkgever kan dit alleen weigeren als het dienstbelang dit vraagt.

- b Fokus zal zich inspannen om 50-plussers desgewenst de mogelijkheid te bieden om minder onregelmatig te werken. Minder onregelmatig wil zeggen een grotere regelmaat in dag- en avonddiensten en/of werkdagen.
- 6 Werknemers kunnen voorafgaand aan hun pensionering of vervroegde uittreding samen met hun partner, voor rekening van Fokus en met behoud van salaris voor zover binnen de overeengekomen werktijd, deelnemen aan een cursus 'Pensioen in Zicht'. Deelname kan plaatsvinden in het halfjaar voorafgaand aan de (vervroegde) uittreding.

#### 7 *Pilot Generatieregeling*

- a In 2019 is een pilot gestart teneinde een Generatieregeling in te voeren waarbij werknemers 4 jaar voor hun AOW-leeftijd gebruik kunnen maken van een regeling waarbij 80% van de huidige arbeidsduur wordt gewerkt tegen 90% van het oorspronkelijke salaris en Fokus 100% pensioenopbouw doorbetaalt.
- b De regeling is tijdelijk en eindigt op 1 juli 2020. Voor werknemers die reeds deelnemen aan de regeling blijft deze van kracht gedurende de volledige looptijd van de voor hen geldende duur van de regeling.
- c De structureel vrijgekomen uren worden ingezet door het aanstellen van nieuwe werknemers en/of de arbeidsduur van huidige werknemers op te hogen.
- d Bij werknemers die deelnemen aan het Generatieregeling vervalt het recht op de extra leeftijdsuren conform artikel 16 lid 4 sub a en c van de CAO.
- e De generatieregeling is in een separaat document vastgelegd.



## Artikel 17 Mededelingen aan werknemers

Bekendmaking van mededelingen, bepalingen en voorschriften geschiedt via mededelingenborden, rondschrijven, e-mail en intranet. Zij worden geacht tot iedere werknemer afzonderlijk te zijn gericht, zodat niemand zich kan beroepen op onbekendheid met gedane bekendmakingen.

## Artikel 18 Diverse wederzijdse verplichtingen, samenhangend met het dienstverband

### 1 Werkgelegenheid

- a Het beleid van Fokus is erop gericht dat haar activiteiten kostendekkend zijn, waarmee ook de continuïteit van de arbeidsverhoudingen zo goed mogelijk gewaarborgd is.
- b Fokus zal haar werknemers zoveel mogelijk in staat stellen om passende functies binnen haar organisatie te blijven vervullen en in aanmerking te laten komen voor plaatsing in vacante functies met een grote mate van prioriteit voor mensen met een lichamelijke handicap.
- c Fokus zal eigen initiatieven van werknemers, die hun kennis en bekwaamheden willen ontwikkelen positief waarderen. Hiertoe is een Studieregeling in het leven geroepen, zie Bijlage III.
- d Fokus streeft naar zoveel mogelijk afstemming tussen de hoogte van het aantal uren opgenomen in de arbeidsovereenkomst van de ADL-assistent en het aantal feitelijk gewerkte uren door de ADL-assistent. Daartoe beoordeelt Fokus of het aantal uren in de arbeidsovereenkomst gehandhaafd dan wel verhoogd dient te worden. Voor het eerst vindt deze beoordeling een half jaar na indiensttreding plaats en vervolgens jaarlijks of eerder als de ADL-assistent daartoe verzoekt. Bij deze beoordeling worden de maandelijks structureel vrijvallende diensten, het aantal gewerkte uren over het afgelopen halfjaar alsmede de beschikbaarheid van de ADL-assistent betrokken. Incidenteel vrijvallende diensten wegens ziekte of vakantie e.d. worden buiten beschouwing gelaten.

### 2 Geheimhouding en publicaties

- a De werknemer is verplicht tot geheimhouding tegenover iedereen, zowel tijdens als na het dienstverband, omtrent alle gegevens die hem over inrichting, bedrijfsvoering en gang van zaken bij en van Fokus bekend zijn en waarvan hij weet, of redelijkerwijs behoort te begrijpen, dat deze van vertrouwelijke aard zijn.
- b Alle correspondentie, tekeningen e.d., welke eigendom zijn van Fokus, moeten door de werknemer bij het eindigen van het dienstverband bij Fokus worden ingeleverd.

### 3 Uitvindingen en ideeën

- a Uitvindingen waaraan gedurende en vanwege het dienstverband wordt gewerkt, zijn eigendom van Fokus. De werknemer verplicht zich dan ook nimmer octrooi - hoe genaamd ook - op eigen naam te zullen aanvragen. Fokus heeft het recht, doch niet de plicht op het onderwerp der uitvinding octrooi aan te vragen. De werknemer verbindt zich alle eventueel dan gewenste medewerking voor de octrooiaanvraag te zullen verlenen.
- b Onverminderd de rechten, die hem op grond van de Octrooiwet zouden toekomen, wordt een redelijke beloning voor uitvindingen en ideeën, als bedoeld in 18.3.a, geacht in de normale beloning van de werknemer te zijn begrepen. Indien hem daarnaast een extra beloning door Fokus wordt gegeven, heeft deze alleen de betekenis van een bijzondere blijk van waardering.

### 4 Veiligheid, gezondheid en welzijn

- a Fokus en de werknemer dienen samen te werken in de behartiging van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in het betrokken deel van de Fokus-organisatie.
- b Fokus erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats en zal de werknemer informeren over de risico's die hem eventueel kunnen bedreigen en bekendheid geven aan veiligheidsmaatregelen en -middelen, die getroffen, respectievelijk beschikbaar zijn. Fokus zal erop toezien dat de desbetreffende voorschriften worden nageleefd.
- c De werknemer verplicht zich, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen zodat de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van hemzelf, van de cliënten en van anderen niet in gevaar wordt gebracht maar zo mogelijk wordt verbeterd.
- d Wanneer zich omstandigheden voordoen waarbij personen en/of goederen in gevaar komen, is de werknemer verplicht om onmiddellijk de nodige maatregelen te nemen, hetzij door de voorgeschreven handelingen te doen, hetzij door het waarschuwen van anderen, al naar gelang van de omstandigheden.
- e Fokus is verplicht maatregelen te nemen die de lichamelijke en geestelijke integriteit en de privacy van de werknemer zoveel mogelijk beschermen, opdat ongewenst gedrag en ongewenste blootstelling aan opnameapparatuur voorkomen kan worden.

- f Indien een werknemer bij of door een cliënt dan wel een andere werknemer wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag:
- heeft hij het recht de werkzaamheden bij betrokken cliënt dan wel het samenwerken met de andere werknemer onmiddellijk te onderbreken, zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 678 BW oplevert;
  - dient hij het voorval eveneens onmiddellijk bij zijn direct leidinggevende te melden;
  - kan hij ingeval van ongewenst gedrag bij of door een cliënt om overplaatsing verzoeken; Fokus zal zoveel mogelijk medewerking verlenen aan dit verzoek.
- g Indien de werknemer een geval van ongewenst gedrag bij zijn direct leidinggevende heeft gemeld, stelt Fokus een onderzoek in en neemt dusdanige maatregelen dat herhaling wordt voorkomen.

## 5 Aansprakelijkheid

Fokus verplicht zich een verzekeringsovereenkomst te sluiten, welke de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt voor schade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die door de werknemer in opdracht van Fokus in de werksituatie wordt begeleid. Fokus vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid terzake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Een en ander behoudens voor de gevallen, dat de schade het gevolg is van opzet, roekeloosheid of grove schuld van de werknemer.

## 6 Zorg voor de bedrijfsmiddelen

- a De werknemer zal de goederen, die hem door Fokus zijn toevertrouwd, ongeacht of deze aan Fokus of aan anderen behoren, met de vereiste zorgvuldigheid behandelen en iedere beschadiging of vermissing onmiddellijk aan Fokus melden.
- b De werknemer is volledig aansprakelijk voor de door hem met opzet, roekeloosheid of door grove nalatigheid veroorzaakte schade aan roerende of onroerende goederen, die het eigendom zijn van Fokus of die door derden aan Fokus zijn toevertrouwd.
- c Het recht op schadevergoeding van Fokus vervalt wanneer Fokus niet binnen zes weken nadat de werknemer de schade of vermissing heeft aangemeld, hem schriftelijk aansprakelijk heeft gesteld. Dit recht vervalt eveneens indien Fokus hem niet binnen een maand na de aansprakelijkheidsstelling heeft medegedeeld, welk bedrag aan schadevergoeding op het salaris zal worden ingehouden.

## 7 Borstvoedingsregeling

Fokus is verplicht een vrouwelijke werknemer behoorlijke gelegenheid te geven om haar kind tijdens werktijd te zogen. Uitgangspunt daarbij is de door haar gewenste regeling. Daaromtrent legt zij tijdig een plan voor, dat op het tijdstip waarop de regeling ingaat, naar omstandigheden wordt ingevuld. Fokus zal zo mogelijk een geschikte ruimte beschikbaar stellen, waarin het kind rustig en in afzondering gevoed en/of verschoond kan worden of waar de moeder rustig en in afzondering kan kolven.

## 8 Persoonlijke gegevens

- a De werknemer zal aan de afdeling personeel en organisatie zo spoedig mogelijk kennisgeven van:
- veranderingen in de burgerlijke staat door huwelijk of geregistreerd partnerschap, echtscheiding;
  - voordeurdeling, overlijden van de echtgenoot/note of relatiepartner;
  - geboorte of overlijden van zijn kind(eren) en van stief- of pleegkind(eren);
  - adreswijziging;
  - wijziging van nationaliteit;
  - het behalen van diploma's;
  - militaire verplichtingen.
- b Deze gegevens, die ten behoeve van een goede administratie aan Fokus worden verstrekt, zullen door haar aan niemand worden bekendgemaakt, tenzij de werknemer daarvoor toestemming heeft gegeven of een wettelijke verplichting daartoe noodzaakt.

## 9 Bedrijfskleding en -schoeisel/persoonlijke beschermingsmiddelen

Waar nodig zal door Fokus - en voor rekening van Fokus - ervoor worden gezorgd, dat bedrijfskleding, -schoeisel en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van het personeel staan. Het gaat dan om plastic handschoenen, schorten, mondkapjes, rubberlaarzen e.d.

- 10 Nevenbetrekkingen
- a Het is voor werknemers niet toegestaan om zonder toestemming van Fokus in een door haar beheerde ruimte werk voor eigen rekening of voor derden te doen.
  - b Voor werknemers met een volledig dienstverband is het niet toegestaan om zonder schriftelijke toestemming van Fokus tegen beloning enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten.
  - c Werknemers die deeltijdarbeid verrichten is het niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van de instelling.
  - d Toestemming als bedoeld in lid b en c kan alleen worden geweigerd op grond van strijdigheid met belangen van Fokus.  
Het is ADL'ers niet toegestaan bij de aan hen toegewezen Fokuscliënten op de projecten waar de betreffende ADL'er werkzaam is, andere (on)betaalde werkzaamheden te verrichten voor een andere opdrachtgever (ook zijnde cliënten).
  - e Indien een werknemer bij herhaling deze bepalingen niet nakomt zal Fokus dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek.
- 11 Schorsing
- a Fokus kan de werknemer schorsen, indien het vermoeden bestaat, dat een dringende reden in de zin van artikel 677 en 678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van Fokus in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Schorsing geschiedt met behoud van salaris.
  - b De schorsing geschiedt voor hoogstens 14 dagen en kan met hoogstens 14 dagen worden verlengd. Indien Fokus echter binnen deze periode de opzegging van het dienstverband schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, blijft de schorsing gehandhaafd tijdens de opzeggingstermijn. Na het verstrijken van deze periode van 14 respectievelijk 28 dagen is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
  - c De schorsing wordt onmiddellijk en gemotiveerd aan de werknemer mondeling medegedeeld en binnen 2 werkdagen schriftelijk bevestigd.
  - d De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld binnen 4 werkdagen in beroep bij Fokus te gaan; hij kan zich desgewenst laten bijstaan door een raadsman of -vrouw.
  - e Tijdens de schorsing kan de werknemer de toegang tot de door Fokus beheerde ruimte(n) worden ontzegd.
  - f Blijkt het vermoeden dat tot de schorsing heeft geleid ongegrond te zijn, dan moet de werknemer op zijn verzoek door Fokus in ere worden hersteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer alsmede aan derden die door Fokus van de schorsing op de hoogte waren gesteld, zal worden medegedeeld.
- 12 Op non-actiefstelling
- a Fokus kan de werknemer voor een periode van hoogstens 14 dagen op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan hoogstens eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
  - b Het besluit tot non-actiefstelling, alsmede het besluit tot verlenging ervan worden door Fokus zo spoedig mogelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de reden waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist. Dit wordt aan de werknemer schriftelijk bevestigd.
  - c Op non-actiefstelling geschiedt met behoud van salaris.
  - d Fokus is gehouden gedurende de periode van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden weer voortgang te doen vinden.
  - e Na het verstrijken van de periode van 14 dagen respectievelijk 28 dagen is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd, dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
  - f De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

## Artikel 19 Jubileumtoelage

- 1 De werknemer, die al of niet met een onderbreking van maximaal 4 jaar in dienst is geweest van Fokus, heeft recht op een jubileumgratificatie bij een diensttijd van 12,5 jaar, 25 jaar en 40 jaar.
- 2 Deze gratificatie bedraagt:
  - bij 12,5 jaar: een kwart maandsalaris;
  - bij 25 jaar: een bruto maandsalaris dat netto wordt uitgekeerd;
  - bij 40 jaar: anderhalf bruto maandsalaris dat netto wordt uitgekeerd.
- 3 Onder maandsalaris wordt, uitsluitend in dit artikel (en 23.3), verstaan het gemiddelde uitbetaalde salaris over de afgelopen 3 maanden, vermeerderd met extra beloningen, voor zover deze niet een incidenteel karakter droegen en 1/12 deel van de vakantietoelage.

## Artikel 20 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

- 1 a Fokus heeft een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Tussen Fokus en de vakorganisatie is afgesproken dat deze laatste worden betrokken in de vormgeving van het systeem. Fokus zal in overleg met de ondernemingsraad de uitvoering van het systeem vaststellen.
  - b Werknemers kunnen de in sub 2 genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijdsbronnen resp. geldbronnen, inwisselen tegen de in sub 2 genoemde tijddoelen resp. gelddoelen.  
In bijlage VI wordt weergegeven op welke wijze bronnen en doelen tegen elkaar ingewisseld kunnen worden.
  - c Fokus is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemers te maken keuze(n).
- 
- 2 a De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de volgende tijdsbronnen:
    - 1 de voor hem, op grond van artikel 15 lid 2 geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover deze het aantal van 144 uren (op voltijdbasis) overstijgen (de bovenwettelijke vakantie-uren). Extra vakantie-uren die zijn toegekend voor 50- t/m 64-jarigen en seniorenverlof, conform artikel 16 lid 4 sub a en c, kunnen hiervoor niet worden ingezet;
    - 2 de voor hem, op grond van artikel 16 lid 1, geldende DI-uren;
    - 3 de door hem, op grond van artikel 7 lid 6 b (reisuren) gespaarde uren;

En de volgende geldbronnen:

    - 1 het bruto maandsalaris;
    - 2 de eindejaarsuitkering van het lopende kalenderjaar.
  - b De hiervoor genoemde bronnen kunnen worden ingewisseld voor de volgende doelen:
    - 1 levensloopsparen;
    - 2 het brutoloon;
    - 3 de contributie van een bij de CAO betrokken werknemersorganisatie voor zover en zolang als dit fiscaal wordt gefaciliteerd;
    - 4 studiekosten;
    - 5 fiscale uitruilregeling reiskosten;
    - 6 fiscale uitruilregeling werkkosten;
    - 7 extra bovenwettelijke vakantie-uren;
    - 8 fitness.

## Artikel 21 Verzekeringsportaal

- 1 Fokus richt een verzekeringsportaal in ten behoeve van werknemers. In dit portaal bieden 4 verzekeraars (VGZ, Menzis, DSW en Zilveren Kruis) hun ziektekostenverzekering aan. Werknemer kan ervoor kiezen om aan één van deze verzekeringen deel te nemen. De partner kan tevens deelnemen.
- 2 Als werknemer deelneemt aan één van deze 4 aanvullende verzekeringen, dan draagt Fokus (ten behoeve van de werknemer) bij middels een maandelijkse bijdrage van € 13,99.

## Artikel 22      Wachtgeld

Aan de werknemer van wie arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt wegens gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie, reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden, fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van de instelling of onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten, wordt met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend, overeenkomstig Bijlage IV, Uitkeringsregeling wachtgeld.



## Artikel 23 Uitkering na overlijden

- 1 Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekking(en) het salaris worden uitbetaald tot en met de dag van overlijden, alsmede een uitkering die gelijk is aan het bedrag van drie maandsalarissen. Op dit bedrag wordt door Fokus datgene in mindering gebracht dat de nagelaten betrekking(en) toekomt ingevolge de Ziektewet en/of de WIA en de Toeslagenwet. Dit bedrag wordt netto uitbetaald.
- 2 Onder 'nagelaten betrekkingen' wordt in dit artikel verstaan:
  - a de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel de partner,
  - b bij ontstentenis van de persoon genoemd onder a; de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen,
  - c bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
- 3 Onder 'maandsalaris' wordt, uitsluitend in dit artikel en 19.3, verstaan het gemiddelde uitbetaalde salaris over de afgelopen 3 maanden, vermeerderd met extra beloningen, voor zover deze niet een incidenteel karakter droegen en 1/12 deel van de vakantietoeslag.

## Artikel 24 Pensioenregeling

- 1 De daarvoor in aanmerking komende werknemers zijn, overeenkomstig het desbetreffende reglement, verzekerd bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- 2 De door de werkgever verschuldigde premie voor ouderdomspensioen, OBU, flexpensioen en invaliditeit ten behoeve van de werknemer die deelnemer is in het pensioenfonds Pensioenfonds Zorg en Welzijn , wordt door het bestuur van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn vastgesteld overeenkomstig de bepalingen in het pensioenreglement.
- 3 Fokus verhaalt een deel van de aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premie op de werknemers door toepassing van een jaarlijks door partijen bij deze CAO vast te stellen berekeningsformule. Deze formule wordt zodanig vastgesteld dat, gebaseerd op een jaarlijkse opgave van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn van de totale premielasten verbonden aan de deelnemers in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, 50% van deze aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen premies op de werknemers wordt verhaald.

## Artikel 25 Ingeleende werknemers

- 1 Onder 'ingeleende werknemer' wordt in dit verband verstaan: de natuurlijke persoon, die werk verricht binnen de Fokus-organisatie, zonder daarmee een arbeidsovereenkomst te hebben en die ook niet werkt in het kader van een door Fokus gesloten aannemingsovereenkomst.
- 2 Fokus draagt in haar organisatie, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende werknemers geen werk op, dat naar zijn aard door de eigen werknemers pleegt te worden verricht, tenzij het werkzaamheden betreft van een zodanige omvang dat deze onder normale werkcondities met het eigen personeel niet kunnen worden uitgevoerd.
- 3 Wanneer Fokus gebruik maakt van ingeleende werknemers, zal daarover ten minste twee keer per jaar nadere informatie aan de ondernemingsraad worden gegeven. Deze informatie zal in ieder geval gegevens omvatten omtrent:
  - naam en adres van de uitlener(s);
  - de aard van het werk;
  - het aantal ingeleende werknemers;
  - de arbeidsvoorwaarden;
  - de vergunning van de uitlener(s), hem (hen) krachtens de wet verstrekt.

## Artikel 26      Geschillenregeling

- 1 Indien Fokus of een werknemer die ten minste 3 maanden lid is van de vakorganisatie die partij is bij deze CAO, van mening is, dat zich een geschil voordoet, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil voorleggen aan de Commissie van Geschillen.
- 2 Indien het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het betrokken UWV WERKbedrijf is vereist en door het betrokken UWV WERKbedrijf nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning is de partij, door wie aan het betrokken UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning is aangevraagd verplicht direct na bevestiging van de ontvangst van het verzoekschrift door de secretaris van de geschillencommissie om opschorting van de behandeling van de aanvraag aan het betrokken UWV WERKbedrijf te verzoeken.
- 3 Van de werknemer wordt verwacht dat een geschil pas wordt voorgelegd aan de Commissie van Geschillen, nadat het geschil door de werknemer eerst intern binnen de Fokus-organisatie aanhangig is gemaakt.
- 4 Fokus of de werknemer die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
  - het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van het betrokken UWV WERKbedrijf is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie ten minste 6 weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het UWV WERKbedrijf in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door Fokus;
  - het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het betrokken UWV WERKbedrijf is vereist en deze ontslagvergunning al is afgegeven of geweigerd door het betrokken UWV WERKbedrijf op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen;
  - het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
- 5 Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie van Geschillen een der partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie van Geschillen af van verdere behandeling.
- 6 Fokus en de werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie van Geschillen te verlenen.
- 7 De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie zijn geregeld in Bijlage V van deze CAO.

## Artikel 27 Vakbondsfaciliteiten

### 1 Vakbondsconsulent

De vakorganisaties FNV en CNV Connectief kunnen ieder een vakbondsconsulent benoemen die voor de duur van de lopende CAO ieder voor 4 uur per week worden vrijgesteld van het verrichten van arbeid, ten behoeve van eerstelijns opvang van vragen aan de respectievelijke verenigingen.

### 2 Per introductiescholing van ADL-assistenten wordt door Fokus in totaal 2 uur beschikbaar gesteld teneinde de vakorganisaties FNV en CNV Connectief in de gelegenheid te stellen voorlichting te geven.

### 3 De vakorganisatie CNV Connectief kan op jaarbasis maximaal 4 en de vakorganisatie FNV kan met ingang van 1 januari 2021 maximaal 3 bijeenkomsten voor kaderleden onder werktijd organiseren. Het betreffen bijeenkomsten direct gerelateerd aan rechtspositionele zaken bij Fokus (zoals afstemming voorafgaand of gedurende het CAO-proces).

### 4 Werkgeversbijdrage vakbondswerk

Fokus stelt jaarlijks een werkgeversbijdrage voor vakbondswerk beschikbaar van € 23.000,=. De werkgeversbijdrage wordt in januari van het volgende jaar betaalbaar gesteld. De werkgeversbijdrage wordt voor de looptijd van deze CAO als volgt verdeeld: CNV Connectief € 14.000 en FNV € 9.000.

## Artikel 28      Stagiaires

- 1 Stagiaires hebben recht op een stagevergoeding, indien het een stage betreft die aan de volgende voorwaarden voldoet:
  - a de stage wordt in het opleidingsprotocol van de onderwijsinstelling als een verplichte stage aangemerkt;
  - b de stage duurt langer dan een maand.
- 2 De hoogte van de stagevergoeding bedraagt € 300,= bruto per maand voor een stage van gemiddeld 36 uur per week, inclusief onkostenvergoeding (waaronder mede de reiskosten woon-werkverkeer worden verstaan). Voor stages van minder dan 36 uur per week geldt de vergoeding naar rato.
- 3 Fokus streeft ernaar per kalenderjaar 1 stageplek per 60 werknemers aan te kunnen bieden.

## Artikel 29 Tussentijds overleg

- 1 Naast de besprekingen die dienen voor de contractsvernieuwing, erkennen partijen het nut van tussentijds overleg. Indien een of meerdere contractpartners de wens tot tussentijds overleg schriftelijk aan elk van de andere contractpartners te kennen geeft, zal dit overleg binnen een maand gehouden moeten worden. Tussentijds overleg vindt in ieder geval plaats indien een van de volgende onderwerpen aan de orde is:
  - a zodanige veranderingen in de Fokus-organisatie dat daaruit belangrijke consequenties voor de werknemers (kunnen) voortvloeien;
  - b algemene wijzigingen in de dagelijkse - dan wel de gemiddelde werktijden;
  - c eventuele interpretatievraagstukken met betrekking tot deze CAO.

### 2 *Tussentijdse wijzigingen*

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

## Artikel 30 Looptijd

- 1 Deze CAO wordt aangegaan voor de duur van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021.
- 2 Indien geen van de partijen uiterlijk 3 maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met een kalenderjaar verlengd.
- 3 Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de duur te wijzigen; zie hiervoor ook artikel 29.2.



## Artikel 31 Overgangs- en slotbepalingen

- 1 Tussen Fokus en de werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden welke op het moment van inwerkingtreding van deze CAO in voor de werknemer gunstiger zijn afwijken blijven gehandhaafd, tenzij sprake is van een excessief beding.
- 2 Onder excessief beding wordt verstaan een tussen Fokus en werknemer overeengekomen regeling die zo sterk afwijkt van de voor werknemers onder gelijke omstandigheden geldende arbeidsvoorwaarden, dat in redelijkheid niet gevegd kan worden dat deze regeling gehandhaafd blijft.
- 3 Partijen bij de CAO zullen ter zake van excessieve bedingen een nadere afbouwregeling treffen.

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Stichting Fokus Exploitatie

CNV Connectief

## Bijlage I Salarisregeling

### Artikel 1 Salarisbepalende regelingen

- 1 Het functieniveau en eventueel gestelde minimum en ervaringseisen bepalen de van toepassing zijnde salarisgroep. Het functieniveau wordt gevonden met toepassing van het gehanteerde systeem van functiewaardering. Onder artikel 3 is per salarisgroep aangegeven voor welke functies deze van toepassing is en welke aanvullende eisen met betrekking tot ervaring gelden voor inschaling in deze groep.
- 2 *Inschaling voor werknemers*
  - a Bij het voldoen aan de eventuele vereiste ervaringsjaren, zoals vermeld in de 'Overzichtslijst van functies en salarisgroepen' (artikel 3), vindt inschaling plaats in de van toepassing zijnde salarisgroep op de nulde periodiek.
  - b In afwijking van het bepaalde in het eerste lid worden extra periodieken toegekend indien er sprake is van relevante ervaring die uitgaat boven de eventuele vereiste ervaringsjaren.
  - c Fokus bepaalt of en in hoeverre lid 2.b van toepassing is.
  - d Bij het niet voldoen aan de eventuele vereiste ervaringsjaren vindt inschaling plaats in de voorliggende salarisgroep door de periodiek op te zoeken behorend bij het salarisbedrag dat gelijk is aan de nulde periodiek van de onder lid 2.a bedoelde salarisgroep. Indien er geen gelijk salarisbedrag is wordt de periodiek van het naasthogere bedrag opgezocht. Vervolgens wordt van de gevonden periodiek in de voorliggende salarisgroep het aantal periodieken afgetrokken corresponderend met de ontbrekende vereiste minimum ervaringsjaren.
  - e Voor de functie van ADL-assistent is bij indiensttreding een aanloopschaal van toepassing. Inschaling vindt plaats in de voorliggende salarisgroep op ten minste de nulde periodiek. Na één jaar en onder voorwaarde van het met goed gevolg afronden van de interne opleiding vindt inschaling plaats in de in lid 2.a bedoelde (functionele) salarisgroep onder toekenning van 3 periodieken, waardoor de werknemer wordt ingeschaald in de (functionele) salarisgroep op ten minste de nulde periodiek. Als de ADL-assistent de interne opleiding later dan na één jaar met goed gevolg afrondt, dan ontvangt hij na één jaar 1 periodiek en na het met goed gevolg afronden van de interne opleiding 2 periodieken.
- 3 *Procedure bezwaar en beroep functiewaardering*
  - a. Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering bestaat voor werknemers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

Voorafgaande aan de bezwaar- en beroepsprocedure is er een overlegfase, waarin de werknemer met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat:

    - hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of
    - de vastgestelde functiegroepindeling

Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer bij de manager P&O bezwaar aantekenen met vermelding van de gronden van bezwaar, volgens de procedure bezwaar en beroep.
  - b. De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:
    1. de bezwaarfase
    2. de externe beroepsfase.

De werknemer die een bezwaar heeft ingediend wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar, voor indiening, reeds bij de rechter aanhangig is gemaakt.

De uitgebreide versie van deze procedureomschrijving is door de medewerker op te vragen bij de manager P&O.
  - c. Gronden voor bezwaar en beroep  
Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar en eventueel beroep:
    1. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de werknemer niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden
    2. De werknemer is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling

Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de werknemer het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.
  - d. *Bezwaarfase*

De werknemer kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase

schriftelijk kenbaar te maken aan de manager P&O. Op initiatief van de manager P&O wordt de behandeling van het bezwaar door AWWN uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. AWWN rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De werknemer wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

e. *Externe beroepsfase*

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de werknemer vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De werknemer start de behandeling van het extern beroep binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase door het aan te melden bij zijn vakorganisatie. Tevens stelt hij de werkgever schriftelijk hiervan in kennis.

Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakorganisatie, meldt hij het beroep schriftelijk aan bij de manager P&O.

Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat werknemer het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakorganisatie en AWWN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de werknemer en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan de algemeen directeur. De algemeen directeur draagt zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de werknemer van het resultaat uit dit onderzoek.

Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakorganisatie wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AWWN.

Artikel 2      Overzichtslijst van functies en salariscategorieën

**Per 1-1-2020**

<b>Salaris Groep</b>	<b>Functie</b>	<b>Indicatie ervaringsniveau</b>
IV	telefonist/receptionist	
V	ADL-assistent medewerker boekhouding medewerker Personeelsadministratie medewerker Cliëntenadministratie	
VI	medewerker Salarisadministratie ambtelijk secretaris OR/CRF	
VII	directiesecretaresse managementassistent assistent Opleidingen technisch systeembeheerder functioneel applicatiebeheerder medewerker Servicepunt cliënten medewerker Communicatie medewerker HR	
VIII	boekhouder applicatiebeheerder salarisadministrateur technisch applicatiebeheerder informatievoorziening	
IX	adviseur HR functioneel systeembeheerder verpleegkundig adviseur communicatieadviseur adviseur Collectieve voorzieningen adviseur Kwaliteit coach TWG bedrijfseconomisch adviseur coach opleidingsfunctionaris	min. 2 jaren relevante ervaring
X	informatieanalist manager adl-assistentie business controller gedragskundige	min. 3 jaren relevante ervaring
XI		
XII	hoofd bedrijfsbureau bestuurssecretaris	
XIII	directeur Finance directeur HR	min. 5 jaren relevante ervaring
XIV	directeur adl-assistentie	min. 5 jaren relevante ervaring

Functieomschrijvingen zijn opgenomen in het functieboek, dat bij de directeur HR berust.

Artikel 3 Overzicht salarisbedragen per maand

Salarisschalen per 1 januari 2019  
percentage loonsverhoging 3,10%

Schaal IV		Schaal V		Schaal VI		Schaal VII	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	1808	0	1904	0	2068	0	2236
1	1854	1	1958	1	2122	1	2294
2	1904	2	2011	2	2177	2	2354
3	1958	3	2068	3	2236	3	2415
4	2011	4	2122	4	2294	4	2469
5	2068	5	2177	5	2354	5	2534
6	2122	6	2236	6	2415	6	2595
7	2177	7	2294	7	2469	7	2660
8	2236	8	2354	8	2534	8	2722
9	2294	9	2415	9	2595	9	2787
10	2354	10	2469	10	2660	10	2849
11	2415	11	2534	11	2722	11	2912
		12	2595	12	2787	12	2974
						13	3036

Schaal VIII		Schaal IX		Schaal X		Schaal XI	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	2534	0	2912	0	3164	0	3666
1	2629	1	3036	1	3286	1	3789
2	2722	2	3164	2	3413	2	3914
3	2816	3	3286	3	3538	3	4043
4	2912	4	3413	4	3666	4	4171
5	3006	5	3538	5	3789	5	4314
6	3101	6	3666	6	3914	6	4456
7	3193	7	3789	7	4043	7	4592
8	3286	8	3914	8	4171	8	4738
9	3382			9	4314	9	4877
10	3479			10	4456	10	5021

Schaal XII		Schaal XIII		Schaal XIV	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	4171	0	4738	0	5483
1	4314	1	4877	1	5650
2	4456	2	5021	2	5836
3	4592	3	5174	3	6019
4	4738	4	5329	4	6208
5	4877	5	5483	5	6407
6	5021	6	5650	6	6623
7	5174	7	5836	7	6837
8	5329	8	6019	8	7051
9	5483	9	6208	9	7269
10	5650	10	6407	10	7484

Salarisschalen per 1 april 2020

percentage loonsverhoging

2,90%

Schaal IV		Schaal V		Schaal VI		Schaal VII		Schaal VIII		Schaal IX	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	1860	0	1959	0	2128	0	2301	0	2607	0	2996
1	1908	1	2015	1	2184	1	2361	1	2705	1	3124
2	1959	2	2069	2	2240	2	2422	2	2801	2	3256
3	2015	3	2128	3	2301	3	2485	3	2898	3	3381
4	2069	4	2184	4	2361	4	2541	4	2996	4	3512
5	2128	5	2240	5	2422	5	2607	5	3093	5	3641
6	2184	6	2301	6	2485	6	2670	6	3191	6	3772
7	2240	7	2361	7	2541	7	2737	7	3286	7	3899
8	2301	8	2422	8	2607	8	2801	8	3381	8	4028
9	2361	9	2485	9	2670	9	2868	9	3480		
10	2422	10	2541	10	2737	10	2932	10	3580		
11	2485	11	2607	11	2801	11	2996				
		12	2670	12	2868	12	3060				
						13	3124				

Schaal X		Schaal XI		Schaal XII		Schaal XIII		Schaal XIV	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	3256	0	3772	0	4292	0	4875	0	5642
1	3381	1	3899	1	4439	1	5018	1	5814
2	3512	2	4028	2	4585	2	5167	2	6005
3	3641	3	4160	3	4725	3	5324	3	6194
4	3772	4	4292	4	4875	4	5484	4	6388
5	3899	5	4439	5	5018	5	5642	5	6593
6	4028	6	4585	6	5167	6	5814	6	6815
7	4160	7	4725	7	5324	7	6005	7	7035
8	4292	8	4875	8	5484	8	6194	8	7255
9	4439	9	5018	9	5642	9	6388	9	7480
10	4585	10	5167	10	5814	10	6593	10	7701

Salarisschalen per 1 januari 2021

percentage loonsverhoging

1,00%

Schaal IV		Schaal V		Schaal VI		Schaal VII		Schaal VIII		Schaal IX	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	1879	0	1979	0	2149	0	2324	0	2633	0	3026
1	1927	1	2035	1	2206	1	2385	1	2732	1	3155
2	1979	2	2090	2	2262	2	2446	2	2829	2	3289
3	2035	3	2149	3	2324	3	2510	3	2927	3	3415
4	2090	4	2206	4	2385	4	2566	4	3026	4	3547
5	2149	5	2262	5	2446	5	2633	5	3124	5	3677
6	2206	6	2324	6	2510	6	2697	6	3223	6	3810
7	2262	7	2385	7	2566	7	2764	7	3319	7	3938
8	2324	8	2446	8	2633	8	2829	8	3415	8	4068
9	2385	9	2510	9	2697	9	2897	9	3515		
10	2446	10	2566	10	2764	10	2961	10	3616		
11	2510	11	2633	11	2829	11	3026				
		12	2697	12	2897	12	3091				
						13	3155				

Schaal X		Schaal XI		Schaal XII		Schaal XIII		Schaal XIV	
periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris	periodiek	salaris
0	3289	0	3810	0	4335	0	4924	0	5698
1	3415	1	3938	1	4483	1	5068	1	5872
2	3547	2	4068	2	4631	2	5219	2	6065
3	3677	3	4202	3	4772	3	5377	3	6256
4	3810	4	4335	4	4924	4	5539	4	6452
5	3938	5	4483	5	5068	5	5698	5	6659
6	4068	6	4631	6	5219	6	5872	6	6883
7	4202	7	4772	7	5377	7	6065	7	7105
8	4335	8	4924	8	5539	8	6256	8	7328
9	4483	9	5068	9	5698	9	6452	9	7555
10	4631	10	5219	10	5872	10	6659	10	7778

## Bijlage II Onkostenvergoedingen

Voor zover volgens wettelijke bepalingen onbelaste vergoedingen toegestaan zijn, is onderstaande regeling van kracht. Bij wijzigingen in de wettelijke bepalingen, die gevolgen hebben voor de hoogte van onbelast toegestane vergoedingen, zullen de vergoedingen worden aangepast aan de bedragen die volgens de wettelijke bepalingen onbelast mogen worden vergoed.

De onkostenvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 7 wordt jaarlijks geïndexeerd, tot aan het fiscale maximum of anders wordt overeengekomen, aan de hand van het door het CPB gehanteerde consumentenprijsindex (CPI), te weten per 1 januari 2020 2,6%.

### Artikel 1 Reiskosten in verband met vaste werkplek

- 1 De vergoeding voor het reizen tussen de woning en de locatie waar normaliter de werkzaamheden worden uitgevoerd is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,19 netto per werkelijk gereden kilometer voor zover er sprake is van meer dan 10 kilometer enkele reisafstand. De vergoeding is gemaximeerd op een vergoeding die hoort bij 25 kilometer enkele reisafstand.  
De reistijd vindt plaats in eigen tijd van de werknemer.

- 2 Een werknemer met een reisafstand tussen de woning en de locatie waar normaliter de werkzaamheden worden uitgevoerd van 10 kilometer of minder enkele reis, die op één dag meer dan éénmaal tussen woon- en werkadres reist en als gevolg daarvan op die dag de grens van 10 kilometer enkele reis overschrijdt, ontvangt in dat geval de tegemoetkoming in de reiskosten conform lid 1.

### Artikel 2 Reis- en verblijfkosten in verband met overige reizen die in het kader van werk verricht moeten worden

De volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- in de basis gelijkheid voor alle werknemers van Fokus, afwijking op basis van profielen;
- de regeling stimuleert het aanwezig zijn op projecten;
- de regeling stimuleert het reizen tussen projecten;
- iedere werknemer kent een eigen tijd bijdrage van 30 min eigen tijd (afwijking afhankelijk van of er wel niet werkzaamheden worden verricht tijdens reizen).

Deze uitgangspunten leiden tot de volgende profielen waar werknemers in overleg met hun leidinggevende onder vallen:

- 1 De vergoeding voor het reizen naar een andere locatie dan waarvoor normaliter het 'woon-werkverkeer' is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.  
De reistijd naar en van de betreffende locatie vindt plaats in eigen tijd van de werknemer.
- 2 De vergoeding voor reizen naar en tussen locaties waarbij tijdens het reizen geen werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.  
Voor de reistijd naar en van de betreffende locatie geldt een ½ uur heen en een ½ uur terug als eigen tijd van de werknemer en geldt het meerdere als werktijd.
3. De vergoeding voor reizen naar en tussen locaties waarbij tijdens het reizen wel werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd is op basis van openbaar vervoer eerste klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.  
De reistijd naar en van de betreffende locatie geldt als werktijd.

Voor reizen i.v.m. scholing/trainingen geldt het volgende:

- 4 De vergoeding t.b.v. ADL-scholing is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.  
Voor de reistijd naar en van de betreffende scholing/training geldt een ½ uur heen en een ½ uur terug als eigen tijd van de werknemer en geldt het meerdere als werktijd.  
De cursussen worden gezien als werktijd.
- 5 De vergoeding voor BBL-trajecten is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.  
De reistijd naar en van de betreffende scholing/training vindt plaats in eigen tijd van de werknemer.



De cursusuren worden gezien als eigen tijd.

- 6 De vergoeding voor overige scholing (werkgerelateerd) is op basis van openbaar vervoer eerste of tweede klasse NS (afhankelijk of er tijdens de reis werkzaamheden kunnen worden verricht) of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.  
Voor de reistijd naar en van de betreffende scholing/training geldt een ½ uur heen en een ½ uur terug als eigen tijd van de werknemer als er geen werkzaamheden kunnen worden verricht en geldt het meerdere als werktijd (als er werkzaamheden kunnen worden verricht komt het ½ uur heen en ½ uur terug als eigen tijd, te vervallen).  
De cursusuren worden gezien als werktijd.
- 7 Voor verblijfkosten geldt, voor zover Fokus niet zelf voor een diner zorg draagt, een vergoeding voor diner op declaratiebasis op basis van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van €26,23.  
De vergoeding voor een gebruikt diner in een daarvoor bestemde gelegenheid kan alleen gedeclareerd worden bij een afwezigheid van 10 of meer uren bij een afwezigheid die tot ten minste 19.00 uur voortduurt.

### Artikel 3 Thuiswerken

- 1 Werknemers die naar het oordeel van Fokus in de gelegenheid kunnen worden gesteld thuis of vanuit huis te werken, maken hierover, met instemming van de leidinggevende, afspraken.  
Indien werknemer en de leidinggevende niet gezamenlijk tot afspraken komen, kan de werknemer terecht bij de naasthogere leidinggevende.
- 2 In geval van thuiswerken stelt Fokus een laptop en mobiele telefoon ter beschikking.
- 3 De vergoeding voor inrichtingskosten thuiswerkplek en thuiswerkuren komt per 1 januari 2018 te vervallen.

### Artikel 4 Mobiele telefoon en/of laptop

- 1 De werknemer die naar het oordeel van Fokus thuis of elders over een mobiele telefoon en/of laptop moet beschikken, ontvangt na instemming van de leidinggevende, een mobiele telefoon en/of laptop voor zakelijk gebruik.
- 2 Fokus doet opgave welke functies voor een mobiele telefoon en/of laptop in aanmerking komen.
- 3 De mobiele telefoon, het abonnement en/of de laptop komen voor rekening van Fokus. In geval van buitensporige telefoon- en verbindingskosten als gevolg van privégebruik kan Fokus hierover in overleg treden met werknemer.
- 4 De vergoeding voor het gebruik van de privé telefoon komt per 1 januari 2018 te vervallen.

### Artikel 5 Kledingkosten

ADL-assistenten ontvangen een tegemoetkoming in de kledingkosten van € 5,= netto per maand per persoon. Voor zover er vrije ruimte resteert, brengt Fokus deze tegemoetkoming onder in de Werkkostenregeling.

### Artikel 6 Beroepsregistratie

De kosten voor aan de functie gerelateerde beroepsregistratie worden volledig door Fokus vergoed.

## Bijlage III Studieregeling

### Artikel 1 Informatie

- 1 De Studieregeling heeft tot doel, de studie van personeelsleden te bevorderen door het verlenen van gehele of gedeeltelijke vergoeding van studiekosten en het geven van studieverlof, al dan niet met behoud van salaris.
- 2 Fokus acht het bevorderen van de studiezin van belang omdat deze ertoe bijdraagt, dat personeelsleden beschikken over zoveel mogelijk kennis en vaardigheden om optimaal te (blijven) functioneren binnen de Fokus-organisatie en de maatschappij.

### Artikel 2 Werkwijze

- 1 De grondslagen, waarop deze regeling berust, zijn de volgende:
  - a Indien de studie, in opdracht van Fokus, noodzakelijk of verplicht is voor (het uitoefenen van) de functie van werknemer, worden de studiekosten en de daarvoor nodige reis- en verblijfskosten, vergoed conform de geldende regelingen. Ook de tijd nodig voor deelname aan studiebijeenkomsten, in de voor de betrokken werknemer geldende werktijd, wordt door Fokus vergoed conform de geldende regelingen, zoals die met instemming van de OR zijn overeengekomen.
  - b Indien Fokus het in het belang van de organisatie nodig acht om een werknemer in de gelegenheid te stellen, een opleiding te volgen ter vergroting van kennis of vaardigheden, zal - ervan uitgaande dat een positief resultaat behaald wordt - tijdens de studie 100% van de studiekosten worden vergoed. Wanneer geen positief resultaat wordt behaald, omdat de werknemer zonder aanwijsbare reden stopt met de studie, zal 50% teruggevorderd worden. Reiskosten worden volgens de regeling woon-werkverkeer vergoed.  
Indien onder werktijd aan examens of tentamens dient te worden deelgenomen, zullen de te verzuimen uren door Fokus normaal worden doorbetaald mits dit tijdig door de betrokken werknemer is aangevraagd.
  - c Indien de studie van minder belang is voor de Fokus-organisatie, worden - ervan uitgaande dat een positief resultaat behaald wordt - de onder b. genoemde studiekosten voor 50% vergoed. Wanneer geen positief resultaat behaald wordt, omdat de werknemer zonder aanwijsbare reden stopt met de studie, zal hiervan 50% worden teruggevorderd.
  - d Wanneer een werknemer een opleiding volgt, die zijn algemene ontwikkeling of vorming tot doel heeft, vergoedt Fokus ervan uitgaande dat een positief resultaat behaald wordt, na elk studiejaar 25% van de gemaakte studiekosten met een maximum van € 181,51 per jaar. Wanneer geen positief resultaat behaald wordt, omdat de werknemer zonder aanwijsbare reden stopt met de studie, zal hiervan 50% worden teruggevorderd.

### Artikel 3 Algemene voorwaarden

- 1 Van geval tot geval zal door Fokus worden beoordeeld of een werknemer voor een gehele (conform artikel 2 lid 1b) of gedeeltelijke (conform artikel 2 lid 1c) studiekostenvergoeding in aanmerking komt. Voor de in artikel 2 lid 1b genoemde regeling dient aan een aantal voorwaarden te worden voldaan:
  - a Bij de Fokus-organisatie moet behoefte bestaan (of gaan ontstaan) aan een of meer personeelsleden, die een bepaalde studie hebben gevolgd.
  - b De werknemer moet - voor zover mogelijk - geschikt worden geacht voor een taak, die op grond van de gevolgde studie eventueel aan hem zal kunnen worden opgedragen.
  - c Vooropleiding en ervaring van betrokkenen zullen o.a. als aanwijzingen dienen, dat de studie met goed gevolg kan worden voltooid.
  - d Periodiek dient Fokus - tenminste eenmaal per half jaar - een studieresultatenoverzicht te worden voorgelegd.
  - e Uiteraard dient het te kiezen opleidingsinstituut aan redelijke kwaliteitseisen te voldoen.

### Artikel 4 Studiekosten

Onder studiekosten worden verstaan:

- de les- en cursusgelden;
- de inschrijvings- en examengelden;
- de nodige leermiddelen.

#### Artikel 5 Vergoeding en betaling

- 1 De vergoeding van de studiekosten volgens grondslag a geschiedt door Fokus op basis van declaratie op het voorgeschreven formulier, onder bijvoeging van zoveel mogelijk bewijsstukken.
- 2 Regeling van de studiekosten volgens grondslag b, c, of d geschiedt als regel door de betrokkene, waarna de kosten volgens artikel 6.1 gedeclareerd kunnen worden.

#### Artikel 6 Terugvordering

- 1 Gehele of gedeeltelijke terugvordering van de als voorschot betaalde vergoedingen (volgens grondslag b of c) kan plaatsvinden als er sprake is van:
  - a stopzetting van de studie na de in de studieovereenkomst vastgelegde termijn, anders dan in onvoorziene omstandigheden. Deze termijn is gebaseerd op de normale studieduur met eventuele uitloop;
  - b niet deelnemen aan examens, tentamens of andere testprocedures;
  - c nalatigheid, waardoor het studieresultaat negatief wordt, zoals:
    - het niet regelmatig deelnemen aan studiebijeenkomsten,
    - zich onvoldoende voorbereiden op examens, tentamens en testprocedures, geen huiswerk maken;
  - d beëindiging van het dienstverband tijdens de studie op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden;
  - e voortijdige beëindiging van de studie.
- 2 Terugvordering van de uitgekeerde vergoeding volgens grondslag b of c zal ook plaatsvinden als er sprake is van beëindiging van het dienstverband op verzoek van de desbetreffende werknemer of wegens een dringende reden volgens artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek en wel:
  - a gehele terugvordering wanneer de beëindiging plaatsvindt binnen een jaar na het behalen van een positief resultaat;
  - b halve terugvordering wanneer de beëindiging plaatsvindt na precies een jaar;
  - c terugvordering naar verhouding wanneer de beëindiging plaatsvindt tussen 12 en 24 maanden;
  - d bij terugvordering zal zoveel mogelijk schuldvergelijking met salaris worden toegepast, op grond van een eerder door de betrokken werknemer getekende schuldverklaring.

#### Artikel 7 Aanvraagprocedure

Voor een aanvraag voor vergoeding van studiekosten dient de aanvraagprocedure te worden gevolgd zoals deze is afgesproken met de ondernemingsraad.

## Bijlage IV Uitvoeringsregeling wachtgeld

### Artikel 1 Wachtgeld

- 1 Aan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt
  - hetzij door opzegging door de werkgever na toestemming van het UWV WERKbedrijf op grond van het BBA;
  - hetzij door ontslag na verkregen toestemming van de kantonrechter;
  - hetzij op grond van een uitspraak van het Scheidsgerecht;
  - hetzij op grond van een uitspraak van de gewone rechter.

wordt, indien deze beëindiging geschiedt wegens:

- a gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
- b reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
- c fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van Fokus;
- d onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van 50 jaar te hebben bereikt alsmede 15 jaar of langer bij Fokus of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn, met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend.

het wachtgeld toegekend, indien:

- a aan de werknemer een uitkering ingevolge de WW is toegekend;
- b en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 3 sub a. genoemde uitkeringen.

- 2 Aan de werknemer, aan wie door Fokus schriftelijk wordt meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in het eerste lid, zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte van het wachtgeld toegekend.
- 3 Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze uitvoeringsregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
  - a de uitkering ingevolge de WW, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WIA, alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletierегeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
  - b inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover het vorige lid of artikel 6 van toepassing is;
  - c anderzijds de aanvulling daarop van Fokus.
- 4 De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.
- 5 Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen Fokus en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.
- 6 De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

### Artikel 2 Duur van het wachtgeld

- 1 Het wachtgeld wordt toegekend op basis van 1 maand voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste 36 dienstjaren in aanmerking worden genomen.
- 2 Voor de werknemer die binnen 4 jaar na de datum van het ontslag de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
- 3 Voor de werknemer die binnen 5 jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:
  - a op de datum van het ontslag dienen tenminste 10 dienstjaren bij Fokus te zijn volbracht;
  - b in bovengenoemde periode van maximaal 5 jaar dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.

- 4 Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 3 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
- 5 Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die de werknemer in een dienstverband heeft doorgebracht bij Fokus.

#### Artikel 3 Hoogte van het wachtgeld

- 1 Het wachtgeld is gedurende de eerste 3 maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende 3 maanden 90%, gedurende de daarop volgende 3 maanden 80%, gedurende de volgende 15 maanden 75% en vervolgens maximaal 12 maanden 70% van het salaris. Onder salaris wordt hierbij verstaan het bruto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto maandsalaris en de overige bestanddelen, die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen WW. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- 2 Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
- 3 Algemene loonstijgingen zoals afgesproken in deze CAO (met uitzondering van periodieke stijgingen), welke door de wachtgeldgerechtigde zouden zijn genoten indien betrokkene in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het bruto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.
- 4 Indien tengevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor de wachtgeldgerechtigde ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepalingen afgeweken.

#### Artikel 4 Wachtgeld en pensioen

- 1 Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang de wachtgeldgerechtigde het deelnemerschap aan vorengenoemd Pensioenfonds wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Fokus draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is. Het werknemersaandeel van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.

#### Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde

- 1 De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag onverwijld er voor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf.
- 2 De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
- 3 De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan Fokus terstond opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.

#### Artikel 6 Vermindering van het wachtgeld

- 1 Indien de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
- 2 Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van Fokus tot aanvulling als bedoeld in artikel 3 lid 1 overeenkomstig de hoogte van de strafkorting naar beneden worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 629 BW.
- 3 Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de

wettelijke uitkering dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

#### Artikel 7 Verval van het wachtgeld

##### 1 Het wachtgeld vervalt:

- a met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
- b met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
- c indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 5 opgelegde verplichtingen te voldoen;
- d indien één van de in artikel 1 lid 3 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 1 lid 3 sub b, in acht neemt.

Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.

##### 2 Het wachtgeld kan door Fokus vervallen worden verklaard:

- a indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
- b indien de wachtgeldgerechtigde geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.

Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

#### Artikel 8 Uitkering bij overlijden

##### 1 Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door Fokus een overlijdensuitkering verstrekt conform artikel 23 van de CAO.

##### 2 De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid vervalt indien en voor zover ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

## **Bijlage V Reglement Commissie van Geschillen**

### **Artikel 1**

- 1 Er is een Commissie van Geschillen bestaande uit drie leden. Voorts wordt voor elk van de drie leden een plaatsvervangend lid aangewezen.
- 2 Een lid en diens plaatsvervanger in de commissie worden benoemd door Fokus en een lid en diens plaatsvervanger door de werknemersorganisaties.
- 3 Een lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de in lid 2 bedoelde partijen gezamenlijk, welke optreden als voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter.
- 4 Het lidmaatschap van de commissie eindigt:
  - door overlijden;
  - door schriftelijk te bedanken;
  - door intrekking van de benoeming door de benoemende organisatie(s).
- 5 Het secretariaat der commissie wordt gevoerd door het CAOP, Lange Voorhout te Den Haag.

### **Artikel 2**

- 1 Een geschil als bedoeld in artikel 26 van de CAO wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de commissie.
- 2 De partij die het geschil aanhangig maakt, doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de andere partij onder bijvoeging van een afschrift van het verzoekschrift.
- 3 Na ontvangst van het verzoekschrift dient de wederpartij uiterlijk binnen 3 weken een met redenen omkleed verweerschrift in viervoud bij het secretariaat voornoemd in te dienen.
- 4 Een afschrift van het verweerschrift dient door de in lid 3 genoemde partij te worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
- 5 De voorzitter kan - indien hem dit wenselijk voorkomt - partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze.
- 6 Van de werknemer wordt verwacht dat een geschil pas wordt voorgelegd aan de Commissie van Geschillen, nadat het geschil door de werknemer intern binnen de Fokus-organisatie aanhangig is gemaakt.

### **Artikel 3**

- 1 De mondelinge behandeling van het geschil vindt in het algemeen plaats binnen 6 weken na indiening van het verzoekschrift.
- 2 Voor deze behandeling worden de partijen ten minste 14 dagen tevoren bij schrijven met ontvangstbevestiging uitgenodigd.

### **Artikel 4**

- 1 Tijdens de behandeling worden de partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door hun raadsman kunnen doen bijstaan.
- 2 Indien de partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan tenminste 8 dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling te doen aan het secretariaat, zulks onder opgave van naam, adres en beroep der getuigen en/of deskundigen.
- 3 Aan wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling te worden gedaan.
- 4 Partijen en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en aan getuigen en/of deskundigen.

- 5 Voor de mondelinge behandeling stelt de commissie vast of partijen zijn overeengekomen de uitspraak van de commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

#### **Artikel 5**

De mondelinge behandeling van het geschil geschiedt in beginsel in het openbaar.

#### **Artikel 6**

De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.

#### **Artikel 6a**

De commissie kan bepalen de behandeling van het geschil schriftelijk af te doen.

#### **Artikel 7**

- 1 De Commissie van Geschillen neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling.
- 2 Geen der leden mag zich van stemming onthouden.

#### **Artikel 8**

De uitspraak is met reden omkleed en wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken - na de beraadslagingen bij aangetekend schrijven aan partijen medegedeeld.

#### **Artikel 9**

- 1 Wordt het geschil aanhangig gemaakt door de werknemer dan dient deze een bedrag van € 68,07 te storten, hetwelk hem gerestitueerd wordt indien hij door de commissie in het gelijk wordt gesteld.
- 2 Overigens komen de kosten voor rekening van Fokus.



## Bijlage VI Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

In onderstaande tabel is weergegeven wat Fokus aanbiedt in het meerkeuzesysteem per 1-1-2020:

Bronnen/ doelen	levens- loop***	brutoloon	vakbonds- contributie	studie- kosten	fiscale uitruilregeling reiskosten	fiscale uitruilregeling werkkosten	Boven- wettelijke vakantie- uren****	fitness
eindejaar- uitkering	ja	n.v.t.	nee	nee	ja	ja	ja	ja
bovenwettelijke vakantie-uren*	ja	ja	nee	nee	nee	nee	n.v.t.	ja
DI-uren	ja	ja	nee	ja	nee	nee	n.v.t.	ja
bruto maandsalaris	ja	n.v.t.	ja	ja	nee	nee	ja	ja
extra gewerkte uren**	ja	ja	nee	nee	nee	nee	ja	ja

### Toelichting

- \* bovenwettelijke vakantie-uren kunnen alleen worden uitbetaald indien de werknemer op jaarbasis minimaal het wettelijk aantal vakantie-uren (viermaal de wekelijkse arbeidsduur) heeft opgenomen. De uren die i.v.m. een bepaalde leeftijd worden toegekend boven het basisaantal vakantie-uren en het extra seniorenverlof (tezamen aangeduid als leeftijdsgebonden uren) kunnen **niet** gebruikt worden als bron in het meerkeuzesysteem
- \*\* het gaat hier om het saldo op een bepaald tijdstip *in het lopende jaar*; voor werknemers op wie de jaarurensystematiek van toepassing is (zie artikel 10) gaat het om het saldo boven de bruto jaarurennorm aan *het einde van de jaarperiode*
- \*\*\* geldt alleen voor werknemers die op 31 december 2011 een levenslooptegoed hebben opgebouwd van ten minste € 3.000=
- \*\*\*\* er kunnen alleen extra bovenwettelijke vakantie-uren worden gekocht, indien deze extra vakantie-uren in hetzelfde jaar worden opgenomen én tevens het volledige saldo (wettelijk en bovenwettelijk) dat er op dat moment nog staat, is opgenomen in hetzelfde jaar.

## Bijlage VII Protocol

### 1 Jaarurensystematiek en flexibiliteit

Partijen hadden de intentie om de jaarurensystematiek voor ADL-assistenten in te voeren. Om organisatorische redenen heeft Fokus medio maart 2017 kenbaar gemaakt in deze een pas op de plaats te maken. Dit voornemen is bekrachtigd tussen partijen in een periodiek overleg d.d. 1 juni 2017.

De jaarurensystematiek wordt derhalve voorlopig en tot nadere orde niet ingevoerd; dit heeft tot gevolg dat:

- artikel 10 lid 3 sub a t/m e (Jaarurensystematiek) van de CAO buiten werking wordt gesteld;
- bijlage IX (Uitgangspunten jaarurensystematiek) van de CAO buiten werking wordt gesteld.

Er worden nu pilots gehouden die moeten leiden tot het invoeren van een nieuwe roostersystematiek en het invoeren van de jaarurensystematiek. CAO-partijen gaan de uitkomsten van de pilots bespreken en bezien of de eerder overeengekomen jaarurensystematiek al dan niet aangepast dient te worden. Dit alles behoudens een instemmingsrecht van de OR i.v.m. een aanpassing van de werktijdenregeling.

Als CAO-partijen overeenstemming hebben bereikt zal de jaarurensystematiek in de 2<sup>e</sup> helft van 2020 worden ingevoerd.

Zodra CAO-partijen besluiten om de jaarurensystematiek in te voeren worden artikel 3 sub a t/m e en bijlage IX ongewijzigd, dan wel in overeenstemming tussen partijen in gewijzigde vorm, wederom in werking gesteld. Het onderwerp "Feestdagen in het weekend" zal bij de invoering van de jaarurensystematiek worden betrokken.

De jaarurensystematiek zal door CAO-partijen een jaar na invoering worden geëvalueerd. Ook zal pas dan worden bekeken of de jaarurensystematiek eventueel kan worden uitgebreid voor andere werknemers dan die werkzaam zijn in de functie van ADL-assistent en zo ja, onder welke condities.

### 2 3<sup>e</sup> WW jaar

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 6 september 2017 zijn gemaakt. Werknemers nemen de volledige premie inclusief uitvoeringskosten van de private aanvullende WW/WGA voor hun rekening, middels een inhouding op het nettoloon.

CAO-partijen spreken af zich aan te sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale CAO-partijen. Deze regeling nemen CAO-partijen één op één over.

De beoogde looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar.

CAO-partijen bezien per wanneer het vorenstaande wordt ingevoerd.

### 3 Functiewaardering (ORBA)

De afronding van de evaluatie van de teamtaken, die een wezenlijk onderdeel uitmaken van het functieprofiel van ADL-assistent, moet nog plaatsvinden (2019). Als er voldoende duidelijkheid is over de teamtaken zal de functiebeschrijving, indien daartoe aanleiding is, geactualiseerd en gewaardeerd worden en zal het afgesproken proces worden vervolgd. In dit verband dient de OR nog een advies uit te brengen over het voorgenomen besluit evaluatie teamtaken, alvorens in de 2<sup>e</sup> helft van 2020 de uitkomst van deze functieherwaardering zal worden ingevoerd.

### 4 Flexpool

CAO-partijen studeren op een vorm van een (structurele) flexpool. Tevens dient er o.g.v. de WOR-afstemming plaats te vinden met de OR. Fokus en de vakorganisatie bespreken de voortgang uitkomsten en vervolgstappen van het roosterproject (na instemming OR) in relatie met de punten onder ad 1 'jaarurensystematiek'.

### 5 BHV-training

Werknemers die graag een BHV-training willen volgen, worden hiertoe in staat gesteld op basis van de door Fokus gehanteerde uitvoeringsregeling.

### 6 Faciliteren bedrijfsfitness/sporten

Met ingang van 1 januari 2018 faciliteert Fokus bedrijfsfitness/sporten voor werknemers, mits en voor zover deze regeling past binnen de resterende fiscale ruimte van de WKR. De interne regeling is uitgewerkt.

## 7 Studie naar functiehuis en loongebouw

CAO-partijen gaan studeren op het herinrichten van het functiehuis in combinatie met het loongebouw. In een periodiek overleg in september 2020 zal Fokus een inhoudelijk voorstel doen over een alternatieve inrichting van het functiehuis en loongebouw.

Voor wat betreft het functiehuis dient de studie te leiden tot een toekomstbestendig generiek functiehuis dat een flexibelere inzet van medewerkers mogelijk maakt.

Het huidige loongebouw kent een aantal oneffenheden, zoals bijvoorbeeld het aantal periodieken per schaal en de grootte van de periodieken.

De invoering van een generiek functiehuis geeft de gelegenheid om ongewenste of onbedoelde functie- en loonontwikkeling aan te passen.

## 8 Studie naar vereenvoudigen CAO-tekst

CAO-partijen hebben, ter ondersteuning van de nieuwe en gewenste bedrijfscultuur, de behoefte om de CAO-tekst te vereenvoudigen. In een periodiek overleg spreken partijen hier nader over en zullen er concrete procesafspraken worden gemaakt.

## 9 Fietsregeling

Per 2020 zal Fokus een fietsregeling invoeren waaraan werknemers eens per drie kalenderjaren aan kunnen deelnemen (mits het beschikbare uitruilbedrag toereikend is).

Er wordt in beginsel jaarlijks € 100.000 aan fiscale vrije ruimte vanuit de WKR beschikbaar gesteld door Fokus. Afhankelijk van de benutting van de totale fiscale ruimte gedurende het kalenderjaar binnen de WKR kan de te beschikbaar te stellen fiscale ruimte voor de fietsregeling in de loop van het kalenderjaar, indien aan de orde, eventueel nog worden uitgebreid. We hanteren het principe van 'wie het eerst komt wie het eerst maalt', dus op basis van volgorde van inschrijving (die ook de basis zal vormen voor de wachtlijst) en deelname niet meer dan 1 keer per 3 kalenderjaren.

CAO-partijen zijn het eens over de onderliggende spelregels die zullen worden uitgewerkt in een interne regeling.

## 10 Recht op onbereikbaarheid

CAO-partijen zijn het eens over het principe van een recht op onbereikbaarheid en gaan tijdens de looptijd van de CAO onderzoeken hoe een dergelijk recht op onbereikbaarheid voor Fokus kan worden uitgewerkt. Hiertoe zal o.a. een enquête worden uitgezet onder ADL-assistenten.

## 11 Pensioenakkoord

Studieafpraak om gedurende de looptijd van deze CAO de mogelijkheden uit het Pensioenakkoord te onderzoeken. Hierbij wordt bedoeld op het verkennen van de tijdelijke regeling (2021 t/m 2025) om specifieke groepen medewerkers, die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, meer handelingsperspectief te bieden om vervroegd uit te kunnen treden.

De mogelijkheid van het invoeren van een verlofspaarregeling waarbij tot 100 weken verlof kan worden gespaard, zal door CAO-partijen in de studie worden betrokken. Hierbij zal ook worden gekeken welke tijdsbronnen al dan niet in aanmerking komen om verlof te sparen. Ook wordt een verkenning gedaan of meeruren conform artikel 10 lid 3 sub e van de CAO als tijdsbron kunnen worden ingezet. Deze verkenning zal plaatsvinden als de uitkomst van de jaarurensystematiek en de effecten ervan in voldoende mate bekend zijn, zodat ongewenste nadelige financiële effecten voor medewerkers worden voorkomen.

## Bijlage VIII Arbeidstijdenwet

Deze bijlage is een aanvulling op artikel 10 CAO. Alle relevante artikelen uit de CAO voldoen aan het gestelde in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. In de Arbeidstijdenwet is aangegeven op welke onderdelen bij CAO van de wet kan worden afgeweken. De relevante artikelen uit de CAO gelden in aanvulling op deze bijlage en binnen de afwijkingsmogelijkheden van de Arbeidstijdenwet.

### Algemeen

Nederland heeft sinds 1 januari 1997 een Arbeidstijdenwet. Deze wet is onlangs op 1 april 2007 behoorlijk aangepast. In de Arbeidstijdenwet worden regels gesteld voor de maximale arbeidstijd en de minimale rusttijd. Werkgever en werknemer moeten zich daaraan houden. De werkgever is daarbij degene die aansprakelijk is. Hoe lang er dan gewerkt mag worden is per situatie beschreven.

### Maximale arbeidstijd (inclusief overwerk)

Zo bedraagt de *maximale arbeidstijd per dienst* 12 uur. Let op: dit is dus niet hetzelfde als dienstlengte. Een dienstlengte wordt immers bepaald door het totaal van arbeidstijd en pauze.

Naast de maximale arbeidstijd per dienst zijn er ook normen voor de *maximale arbeidstijd per week* (60 uur) en per 4 en 16 weken. De week moet daarbij gezien worden als een periode die begint op maandag om 0:00 uur en eindigt op zondag om 24:00 uur. Het dienstrooster hoeft niet op die tijdstippen te beginnen, daar is elke organisatie vrij in. De te tellen uren moeten echter wel vallen binnen het hierboven opgegeven tijdvak.

De term overwerk komt in de Arbeidstijdenwet niet voor. Overwerk valt onder de regels die gelden voor de maximale arbeidstijd.

In sommige situaties kunnen aanvullende afspraken over meer of minder uren werken voorkomen. Deze aanvullende afspraken worden hierna weergegeven in het "Overzicht voor wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden".

### Rusttijden en pauzes

Er zijn normen voor de *rust die je elke dag* minimaal moet genieten en de *rust per 7 x 24 uur* of *14 x 24 uur* (de zogenaamde "wekelijkse" rust). Let op: het woord "wekelijks" is hier bedrieglijk. Om de wekelijkse rust te bepalen ga je 7 x 24 uur (of 14 x 24 uur) tellen vanaf het moment dat je eerste dienst begint na je vrije dagen. Vanaf dat punt reken je 7 x 24 uur (of 14 x 24 uur) verder en dus niet van maandag tot en met zondag o.i.d. Tevens gelden er normen voor *pauzes*.

### Werken in nachtdienst

De *maximale arbeidstijd per nachtdienst* bedraagt 10 uur.

Normen zijn er op het gebied van de *arbeidstijd per (nacht)dienst, per week, per 4 en 16 weken*.

Ook zijn er normen op het gebied van het *aantal nachtdiensten aaneengesloten werken* of het *aantal nachtdiensten per jaar*.

Als je nachtdiensten werkt zijn er aanvullende afspraken voor de *aaneengesloten rust na die reeks nachtdiensten* (een reeks begint bij minimaal drie aaneengesloten nachtdiensten). Volgens de Arbeidstijdenwet is er overigens pas sprake van nachtdienst als er méér dan 1 uur gewerkt wordt tussen middernacht en 06:00 uur. Deze definitie wordt ook gehanteerd in de CAO Fokus (artikel 1)

### Werken op zondag (inclusief weekeinde)

De wet zegt iets over het minimaal *aantal vrije zondagen* dat je in het rooster moet hebben (het weekeinde komt in de wet niet voor, dat bestaat dus arbeidswettelijk niet),

### Jongere werknemers

De Arbeidstijdenwet hanteert verschillende normen voor werknemers van 18 jaar en ouder en voor jongere werknemers (16 en 17 jaar).

In het "Overzicht wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden" worden de normen en aanvullende afspraken verder uitgewerkt.

## **Overzicht wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden**

In onderstaande tabel zijn voor werknemers van 18 jaar of ouder schematisch de normen uit de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet (ATW) weergegeven, inclusief de voor iedereen geldende afwijkingen daarop in het Arbeidstijdenbesluit (ATB). In de meeste gevallen is in de tabel sprake van een enkelvoudige norm (standaard- en overlegnorm zijn gelijk), die onder alle omstandigheden van toepassing is. In een beperkt aantal gevallen is sprake van een dubbele normstelling. De standaardnorm is dan het uitgangspunt, maar

daarvan kan bij collectieve regeling worden afgeweken tot maximaal de overlegnorm. Een collectieve regeling is zowel een CAO als een schriftelijke afspraak tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan. Die laatste afspraak mag echter niet strijdig zijn met de inhoud van de CAO.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Minimumrusttijden<sup>1, 2</sup></b>		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst <sup>3</sup> die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten <sup>4</sup>	46 uur	
<b>Pauze<sup>5</sup></b>		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur <sup>6</sup>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

<sup>1</sup> De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is voorafgaand aan die betreffende dienst op die ene dag niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die ene dag ook het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

<sup>2</sup> Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

<sup>3</sup> Waar in de tabel gesproken wordt over een nachtdienst wordt bedoeld een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur wordt verricht.

<sup>4</sup> Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van de door de wet na zo'n reeks voorgeschreven onafgebroken rusttijd van 46 uur. Na die rust kan opnieuw met een reeks nachtdiensten worden aangevangen.

<sup>5</sup> Met een pauze wordt in deze tabel een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten bedoeld waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

<sup>6</sup> Indien sprake is van alleenarbeid of de aard van de arbeid maakt een pauze onmogelijk, kan bij collectieve regeling worden afgesproken dat de pauze geheel achterwege blijft, mits de gemiddelde arbeidstijd in elke periode van 16 weken niet meer dan gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Arbeid op zondag<sup>1</sup></b>		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	<p>Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:</p> <p>(a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of</p> <p>(b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt</p>	
Zondagsbepaling <sup>2</sup>	<p>In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken</p>	<p>In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt</p>

<sup>1</sup> Met de zondag wordt in deze tabel de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

<sup>2</sup> De werknemer die op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overwegingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, kan de werkgever schriftelijk verzoeken om de bepalingen over de zondag op die dag van toepassing te laten zijn. In dat geval verplaatsen de voorschriften uit de wet over de zondag zich naar die dag.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Maximumarbeidstijden<sup>1</sup></b>		
Arbeidstijd per dienst	12 uur <sup>2</sup>	
Arbeidstijd per nachtdienst <sup>3</sup>	10 uur (maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur <sup>4</sup> en buiten die periode maximaal 2x in elke periode van 14 x 24 uur en 8x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Arbeidstijd per week <sup>5</sup>	60 uur	
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week	Gemiddeld 60 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 48 uur per week <sup>6</sup> ; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week

<sup>1</sup> Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

<sup>2</sup> Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaart, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 5 december, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feestdagen. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

<sup>3</sup> In afwijking van de getoonde standaard- en overlegnorm mag, indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaart, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 5 december, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feestdagen. Evenzo mag, indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

<sup>4</sup> Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag bij collectieve regeling de nachtdienst worden verlengd tot 12 uur.

<sup>5</sup> Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

<sup>6</sup> De verlenging van de referentieperiode behorend bij de gemiddeld 48-urige werkweek is uitsluitend mogelijk bij CAO. In die CAO kan deze bevoegdheid worden gedelegeerd naar het medezeggenschapsorgaan. Indien geen CAO van toepassing is, mag de verlenging wel met het medezeggenschapsorgaan worden overeengekomen. De verlenging van de referentieperiode bij de gemiddeld 40-urige werkweek kan zowel door CAO-partijen als door de werkgever en het medezeggenschapsorgaan worden overeengekomen. Voorwaarde voor verlenging is pieken en dalen in het werkaanbod, die langer werken dan de normale norm in 16 weken noodzakelijk maken, of onvoorziene omstandigheden die tot afwijking nopen. In alle gevallen mag het werk redelijkerwijs niet anders te organiseren zijn. Verlenging is zonder voorwaarde mogelijk voor leidinggevenden.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Volume nachtarbeid</b>		
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks <sup>1</sup> met één of meer nachtdiensten	7	8

De in bovenstaande tabel opgenomen normen zijn niet van toepassing op werknemers die in 2009 een vast jaarinkomen hebben dat hoger is dan bruto € 53.700 (leidinggevend en hoger personeel). Voor deeltijders geldt dit bedrag naar rato van hun deeltijdpercentage. Indien werknemers arbeid in nachtdienst plegen te verrichten of arbeid waaraan of in rechtstreeks verband waarmee ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden, dan blijven de normen wel op hen van toepassing. Tot slot geldt dat alle normen, met uitzondering van arbeid op zondag en de maximumarbeidstijd per referentieperiode, niet van toepassing zijn bij plotseling onvoorziene situaties met ernstig gevaar voor personen of goederen. Rusttijd die daardoor niet genoten wordt, moet door de werkgever na afloop van die situatie zo spoedig mogelijk worden gecompenseerd.

Voor jeugdige werknemers gelden de volgende wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden, waarbij in acht moet worden genomen dat schooltijd als arbeidstijd wordt aangemerkt:

Werknemers van 16 en 17 jaar	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Minimumrusttijden</b>		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen 23:00 en 6:00 uur is begrepen	
<b>Pauze</b>		
Arbeidstijd per dienst > 4½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	

<sup>1</sup> Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.



Werknemers van 16 en 17 jaar	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Arbeid op zondag</b>		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling <sup>1</sup>	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
<b>Maximumarbeidstijden</b>		
Arbeidstijd per dienst	9 uur <sup>2</sup>	
Arbeidstijd per week	45 uur <sup>3</sup>	
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 40 uur per week	
<b>Nachtarbeid</b>		
Nachtarbeid	Verboden	

Voor de sector “Verpleging en verzorging” zijn in het Arbeidstijdenbesluit (ATB) afwijkende regels op bovenstaande schema’s opgenomen rond:

- de dagelijkse rusttijd (bij CAO: 1 x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur én in dezelfde periode 1 x in te korten tot 10 uur);
- bereikbaarheidsdienst (bij CAO: 3 x per 7 x 24 uur en 32 x per 16 aaneengesloten weken een bereikbaarheidsdienst; idem in geval van cumulatie van consignatie-, aanwezigheids- en bereikbaarheidsdienst).

De integrale teksten van ATW en beide ATB’s zijn te downloaden op <http://wetten.overheid.nl>. Bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn de brochures *De nieuwe Arbeidstijdenwet* en *Arbeid door jongeren* verkrijgbaar, waarin een nadere toelichting op de wettelijke regels staat. Deze brochures zijn ook te downloaden via de site van het ministerie, <http://home.szw.nl>. Voor de regelgeving over het vervoer is nadere informatie te vinden op <http://www.ivw.nl>.

Bij Reed Business verschijnt het losbladige *Handboek Arbeidstijden*, waarin alle regels over arbeids- en rusttijden worden toegelicht. Bij Kluwer is het boekje *De vereenvoudigde Arbeidstijdenwet; handleiding voor de praktijk* verkrijgbaar, wat op hoofdlijnen een toelichting op de wet geeft met daarbij aanvullende informatie over organisatie en besluitvorming rond werktijdregelingen. Kluwer verzorgt ook in de serie Lexplicatie tekstuitgaven met toelichting van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen (deel 5.14).

<sup>1</sup> De werknemer die op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overwegingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, kan de werkgever schriftelijk verzoeken om de bepalingen over de zondag op die dag van toepassing te laten zijn. In dat geval verplaatsen de voorschriften uit de wet over de zondag zich naar die dag.

<sup>2</sup> In geval van arbeid in het kader van een alternatieve sanctie maximaal 10 uur.

<sup>3</sup> In geval van arbeid in het kader van een alternatieve sanctie maximaal 55 uur.

## **Bijlage IX   Uitgangspunten jaarurensystematiek (is tijdelijk buiten werking gesteld)**

### **1. Algemeen**

De jaarurensystematiek (JUS) is bedoeld voor ADL-assistenten en biedt de volgende verwachte voordelen (citaten van medewerkers):

- *Er komt rust in de roosters;*
- *Voorkomen wordt dat sommigen altijd boven en anderen juist altijd onder hun contracturen zitten;*
- *Minuren voorkomen;*
- *Geen vakantie-uren inleveren om minuren te voorkomen;*
- *Het ontstaan van grote voorraden van verlof voorkomen;*
- *Meer gelijkheid tussen medewerkers;*
- *Meer flexibiliteit, zowel voor organisatie als medewerkers;*
- *De personeelsbezetting komt op orde;*
- *Voorkomen dat medewerkers structureel extra uren werken als zij dat niet willen.*

### **2. De jaarurensystematiek**

De jaarurensystematiek houdt in dat alle gewerkte uren niet meer op maandbasis worden verrekend, zoals nu het geval is, maar op jaarbasis. In dit document zijn de onderwerpen uitgewerkt die daarmee verband houden, zoals salarisbetaling, moment van verrekenen van extra gewerkte of te weinig gewerkte uren, enz.

### **3. Jaarurennorm**

De jaarperiode bij Fokus loopt van 1 januari tot en met 31 december (kalenderjaar). Per jaarperiode bedraagt het bruto aantal arbeidsuren 12 maal de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduur per maand. Dat komt bij een volledig dienstverband neer op 1872 uren. Voor de medewerker met een deeltijddienstverband geldt dit aantal in verhouding tot de omvang van het dienstverband.

Het aantal van 1872 uur wordt verkregen door de voltijd arbeidsduur van 156 uur per maand te vermenigvuldigen met 12 ( $156 \times 12 = 1872$ ), oftewel 36 uur per week te vermenigvuldigen met 52 weken per jaar ( $36 \times 52 = 1872$  uur). In het schrikkeljaar is er weliswaar sprake van een extra te werken dag, maar die wordt vanuit de beschikbare contracten gevuld.

### **4. Uitbetaling salaris**

In de jaarurensystematiek loopt het aantal (contractueel) te werken uren en de werkelijke gewerkte uren op week- of maandbasis niet parallel aan elkaar. Het is daarbij de bedoeling dat in de praktijk niet te grote fluctuaties ontstaan voor individuele medewerkers, tenzij op basis van vrijwillige afspraken tussen medewerker en manager. Het maandsalaris van de medewerker blijft constant en is gebaseerd op de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduur.

Tevens worden op maandbasis de toeslagen over de daadwerkelijk gewerkte inconveniënte uren en de gewerkte overwerkuren uitbetaald (exclusief het 100%-deel van de uren zelf, want dat deel wordt na saldering aan het einde van het jaar uitbetaald).

Voor die gevallen dat op verzoek van Fokus, als gevolg van onvoorziene omstandigheden met een dringend karakter dan wel een calamiteit, een dienst wordt aangeboden en ingeroosterd binnen 96 uren voorafgaand aan die dienst, is in de CAO een uitzondering opgenomen. Medewerkers kunnen t.a.v. die uren kiezen om ze te laten uitbetalen of te laten meetellen in de jaarurensystematiek.

Op maandbasis wordt aan medewerkers uitbetaald:

- het maandsalaris (o.b.v. de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduur);
- de toeslagen over de daadwerkelijk gewerkte inconveniënte uren en overwerkuren (die in de erop volgende maand worden betaald).

### **5. Verrekening saldo**

Aan het einde van ieder jaar worden de getelde, gewerkte uren (zie kader) vergeleken met de bruto jaarurennorm. Het streven is dat deze gelijk aan elkaar zullen zijn en dat het saldo derhalve op nul uitkomt. Er kan evenwel ook sprake zijn van een negatief saldo (minder getelde uren dan de bruto jaarurennorm) of een positief saldo (meer getelde uren dan de bruto jaarurennorm).

Het saldo wordt als volgt verrekend:

- Saldo = 0: geen verrekening;

- Negatief saldo: medewerkers worden de te weinig gewerkte uren kwijtgescholden; het uitgangspunt hierbij is dat in de loop van het jaar aan de medewerkers voldoende diensten zijn aangeboden om hun jaarurennorm te realiseren, en de medewerkers zich voldoende hebben ingespannen hun jaarurennorm te realiseren; indien dat laatste aantoonbaar niet het geval is, vindt er, na overleg tussen Fokus en medewerker over de wijze van verrekening, een verrekening van het negatief saldo plaats;
- Positief saldo: medewerkers krijgen het positief saldo aan extra gewerkte uren uitbetaald in de maand volgend op de maand van verrekening (tegen 100% van het uurloon; de eventuele toeslagen over deze uren zijn al uitbetaald).

Voor het berekenen van de gewerkte uren conform de jaarurennorm worden naast de reguliere werkuren ook de daarmee conform wet en/of CAO gelijk te stellen uren meegenomen, zoals: extra gewerkte uren, werkoverleg, arbeidsongeschiktheid, bijzonder verlof, ouderschapsverlof, onbetaald verlof, levensloop-verlof, vakantie, seniorenverlof, opleidingen en OR-werkzaamheden (als het OR-lid ervoor gekozen heeft die werkzaamheden binnen het contract te verrichten). In de CAO wordt dit nauwkeurig beschreven).

De positieve en negatieve verschillen worden aan het einde van elk jaar in hun geheel verrekend.

## 6. Planning rooster

Roosteren vindt plaats conform bestaand beleid (zie kader voor relevante uitgangspunten en regels).

Het team en elk teamlid is ervoor verantwoordelijk dat alle contracturen effectief ingezet worden. Het team en elk teamlid is ervoor verantwoordelijk dat de uren gelijkmatig worden verdeeld (iedereen werkt een beetje meer of een beetje minder als dat nodig is).

De bandbreedte waarbinnen gewerkte uren fluctueren t.o.v. de contracturen bedraagt plus of min 10% (op kwartaalbasis), tenzij op vrijwillige basis anders is afgesproken door medewerker en manager.

Er wordt gewerkt met repeterende basisroosters, 1 kalenderjaar vooruit gepland.

Het basisrooster kan vanwege dringende redenen van werkgever of medewerker worden aangepast.

Medewerkers kunnen persoonlijke omstandigheden in een rechtstreeks contact met de manager bespreken en daar zo nodig afspraken over maken.

Medewerkers kunnen persoonlijke wensen t.a.v. vaste vrije dag, diensten, en flexibiliteitspercentage kenbaar maken op een formulier 'voorkeuren, wensen en verzoeken basisrooster'. Het inventariseren en plannen van vakanties vindt hieraan parallel plaats via een separaat formulier. Ook is het mogelijk om specifieke situaties zoals mantelzorg te bespreken en eventuele wensen daarin kenbaar te maken.

In principe een maal per jaar worden de formulieren aangeleverd aan de roosteraars; roosteraars verwerken deze tot basisroosters en maken op basis daarvan per team eventuele knelpunten zichtbaar; het team bespreekt de knelpunten en draagt oplossingen aan; de manager begeleidt zo nodig dit gesprek; de roosteraar maakt op basis hiervan de definitieve basisroosters; de manager accordeert de basisroosters. Het doel is dit voor 1 januari voltooid te hebben.

De formatie en het rooster worden gebaseerd op de door de cliënt gevraagde assistentie waarbij wachttijden van meer dan een kwartier zoveel mogelijk worden vermeden.

Fokus en de OR hebben nadere afspraken gemaakt over het percentage van de contracturen, dat in afwijking van de termijn van 28 dagen, bekend moet zijn bij alle teamleden en welke termijn daarvoor geldt.

## 7. Registratie

Om de praktijk te kunnen evalueren aan de uitgangspunten van de jaarurensystematiek en het beleid t.a.v. het roosteren, zal informatie beschikbaar worden gesteld aan managers en werknemers om inzage te hebben in de stand van zaken m.b.t. de te werken en gewerkte uren. Zodoende kunnen betrokkenen tijdig inspelen op de ontwikkeling van het urensaldo.

Tenminste eenmaal per kwartaal stellen managers en medewerkers zelfstandig vast hoe het urensaldo zich ontwikkelt. Wanneer minuren zijn ontstaan wordt afgesproken hoe die worden aangevuld. Als diensten werden aangeboden die niet door de medewerker zijn vervuld, worden de redenen daarvoor uitgewisseld, door de manager vastgelegd en door beiden ondertekend.

## **8. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten**

De CAO is integraal geëvalueerd en aangepast. In de CAO zal worden vastgelegd dat alle voorkomende contracten meegaan in de jaarurensystematiek.

## **9. Invoeringsplan**

- a. Tot overeenstemming komen met de vakorganisatie over de uitgangspunten bij de jaarurensystematiek.
- b. De CAO integraal evalueren n.a.v. de uitgangspunten en voorzien van voorstellen tot tekstuele aanpassingen.
- c. De interne werkgroep, waarin alle geledingen van de organisatie vertegenwoordigd zijn, bereidt invoering voor en zal daarbij in ieder geval voorzien in:
  - Algemene communicatie met en voorlichting van managers en werknemers;
  - Aanpassingen in relevante documenten;
  - Vormgeving en voorlichting t.a.v. jaargesprekproces en -formulier;
  - Systeemtechnische aanpassingen t.b.v. inzage door managers en werknemers in de ontwikkeling van het urensaldo;
  - Systeemtechnische aanpassingen t.b.v. verwerkingen en betalingen;
  - Training van roosteraars.

## Bijlage X Overeenkomst CAO 2020-2021

### Overeenkomst CAO 2020-2021 Stichting Fokus Exploitatie

De overeenkomst ziet er als volgt uit:

- Looptijd  
De looptijd van de CAO is 18 maanden, te weten van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021.
- Structurele salarisverhoging  
Het tabelsalaris wordt als volgt structureel verhoogd:
  - 2,9% per 1 april 2020;
  - 1% per 1 januari 2021.

Als gevolg van de looptijd van de CAO tot en met 30 juni 2021, gaan CAO-partijen medio 2021 onderhandelen over een nieuwe CAO per 1 juli 2021. CAO-partijen zullen daarbij ook spreken over een loonsverhoging voor de 2e helft van 2021.

- Fietsregeling  
Per 2020 zal Fokus een fietsregeling invoeren waaraan werknemers eens per drie kalenderjaren aan kunnen deelnemen (mits het beschikbare uitruilbedrag toereikend is).  
Er wordt in beginsel jaarlijks € 100.000 aan fiscale vrije ruimte vanuit de WKR beschikbaar gesteld door Fokus. Afhankelijk van de benutting van de totale fiscale ruimte gedurende het kalenderjaar binnen de WKR kan de te beschikbaar te stellen fiscale ruimte voor de fietsregeling in de loop van het kalenderjaar, indien aan de orde, eventueel nog worden uitgebreid. We hanteren het principe van 'wie het eerst komt wie het eerst maalt', dus op basis van volgorde van inschrijving (die ook de basis zal vormen voor de wachtlijst) en deelname niet meer dan 1 keer per 3 kalenderjaren.  
CAO-partijen zijn het eens over de onderliggende spelregels die zullen worden uitgewerkt in een interne regeling.
- Wachtgeldregeling  
De wachtgeldregeling wordt op hoofdlijnen als volgt aangepast:
  - De duur van de regeling wordt beperkt tot maximaal 36 maanden.
  - Waarbij per volledig dienstjaar 1 maand wachtgeld wordt opgebouwd.
  - Een werknemer die binnen 4 jaar na ontslag zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereiken op de datum van ontslag tenminste 10 dienstjaren in dienst van Fokus is, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
  - De hoogte van het wachtgeld is als volgt:
    - 3 maanden 100%;
    - 3 maanden 90%;
    - 3 maanden 80%;
    - 15 maanden 75%;
    - 12 maanden 70%.

CAO-partijen gaan tevens de tekst van de regeling inhoudelijk actualiseren o.b.v. wetgeving en uitvoeringspraktijk.
- Generatiepact  
De pilot m.b.t. het Generatiepact wordt niet verlengd en eindigt per 1 juli 2020.  
Medewerkers die uiterlijk 30 juni 2020 deelnemen aan de regeling kunnen deze voortzetten conform de overeenkomst die CAO-partijen hiertoe, ondertekend op 19 december 2018, hebben gesloten.
- Recht op onbereikbaarheid  
CAO-partijen zijn het eens over het principe van een recht op onbereikbaarheid en gaan tijdens de looptijd van de CAO onderzoeken hoe een dergelijk recht op onbereikbaarheid voor Fokus kan worden uitgewerkt. Hiertoe zal o.a. een enquête worden uitgezet onder ADL-assistenten.
- Beroepsregistratie  
In de CAO wordt opgenomen dat de kosten voor aan de functie gerelateerde beroepsregistratie volledig door Fokus worden vergoed.
- Wet WIEG (artikel 12 lid 2)

De wettelijke aanpassingen per 1 juli 2020 worden verwerkt in artikel 12 lid 2 van de CAO.

- **Pensioenakkoord**  
Studieafspraken om gedurende de looptijd van deze CAO de mogelijkheden uit het Pensioenakkoord te onderzoeken. Hierbij wordt bedoeld op het verkennen van de tijdelijke regeling (2021 t/m 2025) om specifieke groepen medewerkers, die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, meer handelingsperspectief te bieden om vervroegd uit te kunnen treden.  
De mogelijkheid van het invoeren van een verlofspaarregeling waarbij tot 100 weken verlof kan worden gespaard, zal door CAO-partijen in de studie worden betrokken. Hierbij zal ook worden gekeken welke tijdsbronnen al dan niet in aanmerking komen om verlof te sparen. Ook wordt een verkenning gedaan of meeruren conform artikel 10 lid 3 sub e van de CAO als tijdsbron kunnen worden ingezet. Deze verkenning zal plaatsvinden als de uitkomst van de jaarurensystematiek en de effecten ervan in voldoende mate bekend zijn, zodat ongewenste nadelige financiële effecten voor medewerkers worden voorkomen.
- **Jaarurensystematiek en flexibiliteit**  
Er worden nu pilots gehouden die moeten leiden tot het invoeren van een nieuwe roostersystematiek en het invoeren van de jaarurensystematiek. CAO-partijen gaan de uitkomsten van de pilots bespreken en bezien of de eerder overeengekomen jaarurensystematiek al dan niet aangepast dient te worden. Dit alles behoudens een instemmingsrecht van de OR i.v.m. een aanpassing van de werktijdenregeling.  
Als CAO-partijen overeenstemming hebben bereikt zal de jaarurensystematiek in de 2e helft van 2020 worden ingevoerd. In dat geval spreken partijen af dat artikel 10 lid 3 sub a t/m e en bijlage X, die nu buitenwerking zijn gesteld, worden geactiveerd.
- **Werkoverleg (artikel 5 lid 4 sub b)**  
In artikel 5 lid 4 sub b van de CAO blijft alleen de 1e zinsnede staan, de overige zinsneden worden verwijderd. Waarmee de interpretatie van de CAO wordt: ADL-assistenten kunnen o.b.v. artikel 10 lid 5 sub d niet worden verplicht te komen werken voor een dienst korter dan 3 uur. Dit geldt ook voor een ADL-assistent die apart komt voor een werkoverleg van korter dan 3 uur.
- **Protocolafspraken (bijlage VIII)**
  - Jaarurensystematiek en flexibiliteit: actualiseren.
  - 3e WW-jaar en Wachtgeldregeling: actualiseren.
  - Functieverwaarding (ORBA): actualiseren. In dit verband dient de OR nog een advies uit te brengen over het voorgenomen besluit evaluatie teamtaken, alvorens in de 2e helft van 2020 de uitkomst van deze functieverwaarding zal worden ingevoerd.
  - Flexpool: actualiseren.
  - BHV-training: continueren.
  - Faciliteren bedrijfsfitness/sporten: verwijderen (is uitgewerkt in interne regeling).
  - Generatiepact: verwijderen.
  - Studie naar functiehuis: continueren.
  - Studie naar vereenvoudiging CAO-tekst: continueren.

Groningen, 13 maart 2020

Stichting Fokus Exploitatie

CNV Connectief Zorg en Welzijn

J.J. Lambriks  
Voorzitter raad van bestuur

A. Spieseke