

Werk en zekerheid, zeker weten?

Bijlagen



Auteur:
Afstudeerorganisatie:
In opdracht van:

Anne de Kinderen
Buro MAKS
Ruud Emmerik

Tilburg, juni 2015

Werk en zekerheid, zeker weten?

Een onderzoek naar de gevolgen van de Wet werk en zekerheid voor het
personeelsbestand van Buro MAKS

Classificatie:	Intern
Auteur:	Anne de Kinderen
Studentnummer:	2047963
Afstudeerorganisatie:	Buro MAKS
In opdracht van:	Dhr. R. Emmerik
Naam afstudeermentor:	Dhr. R. Emmerik
Opleiding:	HBO-Rechten
Onderwijsinstelling:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg
Afstudeerperiode:	februari 2015 – juni 2015
Naam 1e afstudeerdocent:	Mevr. Mr. S. Gruyters
Naam 2e afstudeerdocent:	Mevr. Mr. L. van Berkel
Plaats, maand en jaar:	Tilburg, juni 2015

Inhoudsopgave

Bijlage A.....	4
Interview 1.....	4
Interview 2.....	7
Interview 3.....	9
Bijlage B De werkervaringsovereenkomst	12
Bijlage C De vrijwilligersovereenkomst.....	13
Bijlage D De overeenkomst van opdracht.....	14
Bijlage E De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden	18
Bijlage F De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanaf zes maanden.....	20
Bijlage G De vaststellingsovereenkomst	21

Bijlage A

Interview 1

Naam: respondent: Ruud Emmerik

Functie: bestuurder

Datum: 21-04-2015

De transitie naar de Wmo

Vraag 1: Wat zijn de (mogelijke) consequenties/risico's voor Buro MAKES door de transitie naar de Wmo?

Antwoord: Transitie naar de WMO biedt kansen, maar ook risico's. Het is bekend, dat de transitie gepaard gaat met forse bezuiniging. Bij de jeugdzorg in totaal 25% en WMO kan het oplopen tot 40%. Dit wil men in 2 jaar bereiken. Gemeenten gaan de bezuiniging toepassen op de tarieven en het volume. Dat betekent, dat wij hierop moeten reageren door het volume op peil te houden én de kosten te verlagen. Dit kan door o.a. het werkgebied te vergroten (meer volume genereren door bij meer gemeenten gecontracteerd te worden) en door nieuwe (innovatieve) producten op de markt te zetten. Verder kunnen we ook nieuwe financieringsbronnen creëren door producten op andere markten af te stemmen (particuliere markt, bedrijfsleven, scholen, etc). Het palet van producten moet dus breder. Daarnaast moeten we de kosten verlagen. Dat kan door goedkoper personeel in te zetten, productiviteit te verhogen, scherper inkopen van ondersteunende diensten, verkleinen van management/bestuur, etc. Belangrijk is om op tijd te kunnen reageren op minder instroom van cliënten. Het personeelsbestand zal hierop afgestemd moeten worden. Daar hebben we flexibele contracten voor nodig en/of ZZP-contracten. Tegelijk moeten we goede contacten met gemeenten onderhouden. Zij zijn onze financiers, dus goede contacten met bijv. wijkteams is essentieel. Dat betekent een goede marketing en PR. Daarnaast blijf ik er in geloven, dat we gefocust moeten blijven op een zo'n goed mogelijke kwaliteit. Goede zorg verlenen en laten zien wat dat oplevert. Bijv. op de website kenbaar maken (aantoonbaar) wat we bereiken en met hoeveel kosten. Je moet goed en goedkoop zijn.

Vraag 2: Zijn er momenteel al gevolgen merkbaar? Zo ja, welke?

Antwoord: Veel gevolgen hebben we nog niet. Dat komt omdat de wijkteams vanaf april pas gaan indiceren. Tot nu toe hebben we juist een cliëntengroei gehad. Toch verwacht ik, dat we dit jaar nog gaan krimpen met ongeveer 10%. Hopelijk valt het mee en kunnen we uit de nieuwe regio's waar we gecontracteerd zijn het volume op peil houden. De begroting is aangepast aan de nieuwe ontwikkelingen en als dit goed gevolgd kan worden, moeten de bezuinigingen dit jaar goed opgevangen kunnen worden.

Het huidige personeelsbestand

Vraag 3: Wat zijn uw verwachtingen met betrekking tot het huidige personeelsbestand van Buro MAKES door de transitie naar de Wmo?

Antwoord: alle acties van de organisatie zijn er op gericht, om het personeelsbestand te houden zoals het nu is. Mochten onze ingezette acties niet voldoende zijn, dan zullen de tijdelijke contracten niet verlengd worden. Daarnaast zetten we ook in op aanname ZZP. Deze contracten zijn nog eenvoudiger te ontbinden en biedt ons daardoor meer flexibiliteit.

Daarnaast ontwikkelen we een actiever beleid om het voor 'te duur' personeel aantrekkelijker te maken om een andere baan te accepteren. Dat kan met maatregelen zoals nabetalingen bij acceptatie andere baan, zodat het salarisniveau wat langer op dezelfde hoogte blijft. Verder kunnen we detachering stimuleren of ondersteunen bij omscholing.

Buro MAKS heeft een erfenis van te duur personeel. De normen zijn veranderd en dit personeel vindt elders moeilijk een baan of blijft bij MAKS wegens hoog salaris. Wij beschouwen medewerkers die om oneigenlijke redenen bij ons blijven werken een potentieel gevaar voor langdurig zieken. Dit werk moet intrinsieke motivatie hebben en het salaris alleen is daarvoor op den duur onvoldoende. Het gevaar is verder, dat de flexibele schil onvoldoende groot is en wij voor grote kosten staan, doordat we mogelijk medewerkers moeten ontslaan met de extra hoge kosten. Een soepel ontslagbeleid zou daarin helpen en/of aannname van goedkoper personeel.

Vraag 4: Zijn er momenteel door de transitie naar de Wmo problemen waar jullie tegen aanlopen met betrekking tot het huidige personeelsbestand? Zo ja, welke problemen spelen er momenteel?

Antwoord: *Niet op dit moment. Voor zover ik weet, zijn een aantal tijdelijke contracten al omgezet naar verlenging daarvan of zelfs naar vast dienstverband. Later dit jaar verwacht ik wel meer effect. Waar we wel tegenaan lopen, is dat bij sommige gemeenten de tarieven zo laag zijn, dat je amper voldoende uren kunt bieden. Alleen goedkoper personeel en/of vrijwilligers is daar nog haalbaar.*

Vraag 5: Waar ligt momenteel de behoefte wat betreft het huidige personeelsbestand? Waar moet het personeelsbestand volgens u aan voldoen?

Antwoord: *Het personeelsbestand moet meer gedifferentieerd worden opgebouwd. Dat moet binnen teams functioneren van vrijwilligers (met mantelzorgers, ervaringsdeskundigen) tot meer gradatie binnen reguliere functies (assistent begeleider, verzorgende medewerkers, huishoudelijke medewerkers). Buro MAKS heeft te duur personeel (schaal 45) voor functies waar nu schaal 35 en 40 voldoende geschikt zijn. Ik meen dat we nu 60% tot 70% te duur personeel hebben in schaal 45. Hoe kunnen we dat op een goede manier terugbrengen?*

Anticipatie op de Wmo in de toekomst met het huidige personeelsbestand

Vraag 6: Heeft u een idee hoe Buro MAKS in de toekomst gaat anticiperen op de transitie naar de Wmo met het huidige personeelsbestand?

Antwoord: *De vraag is, wat gemeenten in de toekomst zelf willen gaan uitvoeren. Er zijn ook ontwikkelingen, dat gemeenten het zo veel mogelijk zelf willen uitvoeren. De gemeente als zorgaanbieder. Dat kan in het uiterste geval betekenen, dat er nauwelijks nog nieuwe cliënten instromen en wij mogelijk moeten omvormen naar bijv. een uitzendbureau van geschoolde krachten voor gemeenten. Of ons richten op scholing aan medewerkers wijkteams en daarmee ondersteuning bieden aan gemeenten. Of detachering. Zover zijn we nog niet, maar ook met dergelijk scenario moeten we rekening houden. Dat MAKS moet omvormen in een andere richting.*

Vraag 7: Zijn er momenteel plannen voor de toekomst met betrekking tot het huidige personeelsbestand? Zo ja, welke? Waar ligt de behoefte wat betreft het personeelsbestand?

Antwoord: *Duco kan dit beter omschrijven en omdat ik niet meer in management zit en alleen nog als adviseur ben betrokken, ben ik niet helemaal op de hoogte. Bij een eerdere vraag heb ik al aangegeven, dat we uitstroming moeten zien te verkrijgen, zodat duurder personeel vervangen kan worden met goedkoper personeel. Daarvoor is actief HRM-beleid*

nodig. Daarnaast hebben we meer gedifferentieerd personeel nodig. Niet allen van goedkoop naar duur, maar ook meer gespecialiseerd. Vooral op behandelvlak zie ik daarvoor mogelijkheden (Basis GGZ, Gespecialiseerde GGZ). Ook als we meer richting scholen producten ontwikkelen of bedrijfsleven (bijv. aanbieden van behandeling rondom Burn Out) heb je gevarieerder personeel nodig. Nu is dat meer eenzijdig binnen MAKS.

Vraag 8: Wat dient Buro MAKS volgens u te veranderen aan het personeelsbestand, en op welke manier dient dit te gebeuren, indien er in de toekomst minder werk voor handen is?

Antwoord: *Zie bovenstaand en eerder beschreven. In de kern betekent het inzetten op meer gevarieerd personeelsbestand dat ook nog van goedkoop naar duurder loopt. Ook meer in balans van veel meer producten.*

Vraag 9: Wat dient Buro MAKS volgens u te veranderen aan het personeelsbestand indien er in de toekomst meer werk voor handen is? Indien het antwoord gaat over het aannemen van extra personeel, welke vorm van arbeidsrelatie heeft dan de voorkeur?

Antwoord: *Als werkgever wil je zoveel mogelijk vrijheid en ruimte om met contracten om te gaan. Tegelijk wil je ook goed werkgeverschap bieden en dus naar vaste dienstverband. Dat zal voorlopig de zoektocht blijven. Belangrijk is, dat er een forse flexibele schil blijft. Wat mij betreft zou ik veel voorrang willen geven aan ZZP. Daar liggen voor de werkgever de minste risico's.*

Andere arbeidsverhoudingen die Buro MAKS nog niet aangaat

Vraag 10: Heeft u een idee of Buro MAKS in de toekomst gebruik wil maken van andere (nog niet bestaande) arbeidsverhoudingen binnen Buro MAKS? Zo ja, waarom?

Antwoord: *Ik ben niet goed op de hoogte van welke mogelijkheden er zijn. Laat me daarin graag voorlichten door HRM. In eerste gedachten zou ik ook meer oproepkrachten willen inzetten.*

Interview 2

Naam respondent: Nelleke Willemstein

Functie: algemeen directeur

Datum: 24-04-2015

De transitie naar de Wmo

Vraag 1: Wat zijn de (mogelijke) consequenties voor Buro MAKS door de transitie naar de Wmo?

Antwoord: *Het niet kunnen continueren van de begeleiding bij cliënten omdat er geen gunning is met gemeente waar hij/zij woont maar kunnen er nieuwe gemeenten bijkomen. Door de transitie naar de Wmo nemen de administratieve lasten toe, de gemeenten betalen facturen laat en er wordt gekort op het budget en tarieven. Voorheen had Buro MAKS contracten met 2 zorgkantoren, nu met 57 gemeenten. Het kan zijn dat er minder cliënten instromen.*

Vraag 2: Zijn er momenteel al gevolgen merkbaar? Zo ja, welke?

Antwoord: *We hebben momenteel geen gunning in 4 gemeenten waar we wel 80 cliënten hebben. Er is een flinke toename van administratieve lasten en er wordt gekort op tarieven en het budget. Gemeenten zijn traag in het betalen van facturen. Tevens zijn er veel overlegtafels/ inspiratietafels waarbij wij met gemeenten afspraken maken.*

Het huidige personeelsbestand

Vraag 3: Wat zijn uw verwachtingen met betrekking tot het huidige personeelsbestand van Buro MAKS door de transitie naar de Wmo?

Antwoord: *Dan de hoeveelheid ambulante begeleiders en begeleidingsmedewerkers zal afnemen. De overhead zal voor een periode toenemen om de financiële en cliëntenadministratie op orde te brengen.*

Vraag 4: Zijn er momenteel door de transitie de Wmo problemen waar jullie tegen aanlopen met betrekking tot het huidige personeelsbestand? Zo ja, welke problemen spelen er momenteel?

Antwoord: *Het is moeilijk in te schatten hoeveel fte's er nodig zijn. Contracten van ambulante medewerkers niet kunnen verlengen ook al is het een goede medewerker. Er is een toename van werkzaamheden bij de cliënten administratie en bij financiën maar daar neemt het aantal medewerkers af. Toch is daar momenteel voldoende personeel. Tevens bestaat de angst dat medewerkers waarvan het contract nog niet afloopt onvoldoende productie uren kunnen draaien doordat de instroom van cliënten terug loopt in een bepaalde gemeente.*

Vraag 5: Waar ligt momenteel de behoefte wat betreft het huidige personeelsbestand? Waar moet het personeelsbestand volgens u aan voldoen?

Antwoord: *We hebben een flexibele schil nodig van zzp'ers en arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om deze onzekere tijden op te vangen. Daarnaast hebben we meerdere functies zoals assistent begeleider nodig.*

Anticipatie op de Wmo in de toekomst met het personeelsbestand

Vraag 6: Heeft u een idee hoe Buro MAKS in de toekomst gaat anticiperen op de transitie naar de Wmo met het huidige personeelsbestand?

Antwoord: *Meer inzet van zzp'ers en uitwisseling van medewerkers met ketenpartners.*

Vraag 7: Zijn er momenteel plannen voor de toekomst met betrekking tot het huidige personeelsbestand? Zo ja, welke? Waar ligt de behoefte wat betreft het personeelsbestand?

Antwoord: *Zie vorige vraag.*

Vraag 8: Wat dient Buro MAKS volgens u te veranderen aan het personeelsbestand, en op welke manier dient dit te gebeuren, indien er in de toekomst minder werk voor handen is?

Antwoord: *Hier ook weer inzet van zzp'ers en uitwisseling van medewerkers met ketenpartners.*

Vraag 9: Wat dient Buro MAKS volgens u te veranderen aan het personeelsbestand indien er in de toekomst meer werk voor handen is? (Indien het antwoord gaat over het aannemen van extra personeel, welke vorm van arbeidsrelatie heeft dan de voorkeur?

Antwoord: *We moeten de flexibele schil behouden, met name zzp'ers en contracten voor bepaalde tijd. Daarnaast moeten kwalitatief goede begeleidingsmedewerkers aannemen op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Dit geeft een positief gevoel aan de organisatie.*

Andere arbeidsverhoudingen die Buro MAKS nog niet aangaat

Vraag 10: Heeft u een idee of Buro MAKS in de toekomst gebruik wil gaan maken van andere (nog niet bestaande) arbeidsverhoudingen binnen Buro MAKS? Zo ja, waarom?

Antwoord: *In het jaarplan staat het volgende :*

- 31 December 2015 is na onderzoek bekend of Buro MAKS een pool kan opzetten van GGZ medewerkers die door andere organisaties ingehuurd kunnen worden.

- 31 December 2015 is bekend of er mogelijkheden zijn voor kleine organisaties en/of zzp-ers, om zich te binden aan Buro MAKS om te komen tot een compleet GGZ aanbod.

Interview 3

Naam respondent: Duco Fennema

Functie: Personeelsadviseur

Datum: 21-05-2015

De transitie naar de Wmo

Vraag 1: Wat zijn de (mogelijke) consequenties voor Buro MAKES door de transitie naar de Wmo?

Antwoord: *De consequentie op de korte termijn is dat Buro MAKES een grote omschakeling moet maken van het aanleveren van informatie naar gemeenten toe. Voorheen leverde Buro MAKES informatie aan enkele zorgkantoren maar door de transitie naar de Wmo is dat ongeveer 70 gemeenten geworden. Iedere gemeente doet dit op haar eigen manier. Dit betekent dat we nu administratieve processen aan het herinrichten zijn. Dit heeft zowel betrekking op de ambulant begeleiders als op het centraal bureau van Buro MAKES. De consequentie op middellange termijn is dat gemeenten een bezuinigingsdoelstelling hebben. Gemeenten voeren door de transitie naar de Wmo de gesprekken met cliënten. Dit betekent dat gemeenten minder snel een indicatie zullen afgeven voor behandeling of begeleiding. Daarnaast zal de tijd die gemeenten indiceren korter zijn. De verwachting is dat er uiteindelijk minder cliënten naar Buro MAKES toekomen en de cliënten die wij krijgen voor een kortere tijd behandeld of begeleid kunnen worden, tenzij dat andere partijen in de markt begeleiding gaan afstoten en daardoor cliënten toch bij Buro MAKES in begeleiding of behandeling worden genomen. Dit zou dan voor een toename van cliënten kunnen zorgen.*

Vraag 2: Zijn er momenteel al gevolgen merkbaar? Zo ja, welke?

Antwoord: *De omschakeling naar de administratieve processen is momenteel sterk merkbaar. Dit vraagt enorm veel aanpassing aan de nieuwe manier van werken. Tevens hebben gemeenten de administratieve processen niet op orde. Dit vergt veel afstemmingsproblemen. De cliënten populatie blijft momenteel gelijk. Dit is echter een indicatie.*

Het huidige personeelsbestand

Vraag 3: Wat zijn uw verwachtingen met betrekking tot het huidige personeelsbestand van Buro MAKES door de transitie naar de Wmo?

Antwoord: *Dit kan verschillende scenario's krijgen. Een van de scenario's is dat er functiedifferentiatie op gaat treden. Dit kan er als volgt uitzien: een ambulant begeleider gaat door de transitie naar de Wmo meer cliënten begeleiden maar hij heeft in zijn beschikbare tijd minder contactmomenten met die cliënt. De ambulant begeleider is dan een soort casemanager. De casemanager zet dan ander personeel of het netwerk van de cliënt in. Het personeel dat wordt ingezet kan een goedkopere werknemer van Buro MAKES zijn om wat praktische zaken op te pakken. Wat de ambulant begeleider vroeger zelf gedaan zou hebben legt hij nu bij anderen weg. Dit betekent dat de ambulant begeleider wat meer afstand neemt van de cliënt en dat er een nieuwe functie voor medewerkers in het leven wordt geroepen. Ik zou niet weten of dit haalbaar is maar dit is een mogelijk scenario. Daarnaast zijn wij aan het onderzoeken of wij bepaalde onderdelen van Buro MAKES onder kunnen brengen in andere ondernemingsvormen. Dit is nog erg onduidelijk en ik kan hier verder nog niets over*

vertellen.

Vraag 4: Zijn er momenteel door de transitie naar de Wmo problemen waar jullie tegen aanlopen met betrekking tot het huidige personeelsbestand? En zo ja, welke problemen spelen er momenteel?

Antwoord: *Momenteel zijn er nog geen problemen met betrekking tot het huidige personeelsbestand als we het hebben over de flexibele contracten en de vaste contracten. De bezuinigingsopdracht van gemeenten is duidelijk: minder cliënten en minder tijd. Ruim 20% van onze medewerkers hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hierdoor heeft Buro MAKS de ruimte de arbeidsovereenkomst te beëindigen indien er te weinig werk zou zijn.*

Vraag 5: Waar ligt momenteel de behoefte wat betreft het huidige personeelsbestand? Waar moet het personeelsbestand volgens u aan voldoen?

Antwoord: *We hebben behoefte aan flexibiliteit. Daarnaast hebben wij medewerkers nodig die kunnen inspelen op onverwachte situaties en de regie kunnen houden op hun eigen agenda. Dit heeft te maken met het inspelen op de transitie naar de Wmo. De werkwijzen moet anders. Hierdoor is er een opleidingsbehoefte.*

Anticipatie op de Wmo in de toekomst met het huidige personeelsbestand

Vraag 6: Heeft u een idee hoe Buro MAKS in de toekomst gaat anticiperen op de transitie naar de Wmo met het huidige personeelsbestand?

Antwoord: *Buro MAKS gaat nieuwe producten op de markt brengen. Daar zit de kracht om te anticiperen op de transitie naar de Wmo. Tevens hebben wij onlangs een projectmedewerker administratie aangenomen om de veranderende administratieve processen in kaart te brengen.*

Vraag 7: Zijn er momenteel plannen voor de toekomst met betrekking tot het huidige personeelsbestand? Zo ja, welke? Waar ligt de behoefte wat betreft het personeelsbestand?

Antwoord: *Geen concrete plannen. Momenteel hebben we voldoende flexwerkers om, indien nodig, afscheidt van hen te nemen. Indien we nieuwe functies creëren zoals eerder genoemd, weten we nog niet aan wat voor soort contracten behoefte is.*

Vraag 8: Wat dient Buro MAKS volgens u te veranderen aan het personeelsbestand, en op welke manier dient dit te gebeuren, indien er in de toekomst minder werk voor handen is?

Antwoord: *De flexibele contracten dienen dan te worden beëindigd. Indien wij nieuwe producten op de markt brengen kunnen wij gebruik maken van werkervaringsplaatsen. Dit zijn mensen die een diploma hebben behaald. Stagiaires zouden hier ook een rol in kunnen spelen. We hebben hier dan wel eindcoördinatie voor nodig. Een persoon kan een werkervaringsplaats of stagiaire aansturen. Zo kun je sterk blijven staan tegen lagere kosten. Hiervoor hoeven wij geen nieuwe medewerkers aan te nemen en hoeft het huidige personeelsbestand niet te worden aangepast.*

Tevens dienen wij in kaart te brengen in welke mate wij met zzp'ers kunnen werken en zo afscheidt te kunnen nemen van vaste medewerkers. We hebben momenteel een aantal zzp'ers aan Buro MAKS verboden die puur en alleen cliënten begeleiden. Dit zijn vaak professionals en zij zijn snel in te zetten. Het aantal is beperkt omdat het lastig is om ze aan Buro MAKS te verbinden. Wij maken voor de logeeropvang gebruik van vrijwilligers. Ook de cliëntenraad werkt met vrijwilligers. Het enige probleem is, is dat Buro MAKS een besloten vennootschap is en hierdoor geen vrijwilligers in dienst mogen hebben. We zijn momenteel

aan het onderzoeken hoe we dit kunnen oplossen. Wellicht dienen wij een aparte stichting op te richten om de vrijwilligers in onder te brengen. Flexibele contracten beëindigen en uitstroom dient bevorderd te worden middels wederzijds goedvinden.

Vraag 9: Wat dient Buro MAKS volgens u te veranderen aan het personeelsbestand indien er in de toekomst meer werk voor handen is? (Indien het antwoord gaat over het aannemen van extra personeel, welke vorm van arbeidsrelaties heeft dan de voorkeur?

Antwoord: *Buro MAKS heeft altijd vaste medewerkers nodig in combinatie met een flexibele schil. De flexibele schil van Buro MAKS is nu rond de 20% en die willen wij ook zo houden. Het probleem is vaak dat wanneer medewerkers bij Buro MAKS in dienst treden, er geen andere alternatieven meer zijn. De arbeidsmarkt zit voor de meeste medewerkers op slot. Vaste medewerkers zijn gunstig omdat zij kennis behouden. Voor de huidige flexwerkers hebben wij weinig te bieden omdat we veel vaste medewerkers in dienst hebben. Mochten er werknemers uitstromen, dan zouden wij flexwerkers een vast contract kunnen aanbieden. Dit is gezond voor de organisatie en we zijn voornamelijk op vaste arbeidsrelaties aangewezen. We willen met de juiste mix van arbeidsrelaties (vaste medewerkers, vrijwilligers, zzp'ers, werkervaringsplaats, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en andere flexibele contracten) cliënten blijven begeleiden in deze veranderende markt.*

Andere arbeidsverhoudingen die Buro MAKS nog niet aangaat

Vraag 10: Heeft u een idee of Buro MAKS in de toekomst gebruik wil gaan maken van andere (nog niet bestaande) arbeidsverhoudingen binnen Buro MAKS? Zo ja, waarom?

Antwoord: *Payroll. Meer kan ik hier niet over zeggen.*

Bijlage B De werkervaringsovereenkomst

Ondergetekenden,

Buro Maks BV, gevestigd te Tilburg, Ringbaan Oost 102, 5013 CD Tilburg, verder te noemen Buro MAKS, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw P.J.A. Willemsteijn, algemeen directeur en

de heer / mevrouw, wonende te, geboren, nationaliteit Nederlandse, verder te noemen stagiair:

verklaren -behoudens het verkrijgen en overleggen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)- een werkervarings-overeenkomst (hierna te noemen overeenkomst) te zijn aangegaan onder de volgende voorwaarden:

- De overeenkomst gaat in op en eindigt van rechtswege op De overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van de art. 610 BW. Stagiair wordt in de gelegenheid gesteld om ervaring op te doen die aansluit bij de opleiding
- Het aantal werkervaringsuren bedraagt per week. De tijden worden bepaald in overleg. De standplaats is aan de Ringbaan Oost in Tilburg.
- Stagiair ontvangt een stagevergoeding van € bruto per maand bij een werkervaringsplaats van ... uur per week. De uitbetaling geschiedt tegen het einde van de maand. Dit bedrag wordt overgemaakt op rekening van stagiair. De reiskosten worden vergoed conform de reiskostenregeling van Buro MAKS.
- De inhoud van de werkervaringsperiode sluit aan op de gevolgde opleiding en leidt niet tot verdringing van reguliere werkzaamheden bij Buro MAKS.
- Namens Buro MAKS fungeert, als begeleider. De begeleider draagt zorg voor een goede begeleiding van de stagiair en heeft minimaal per week contact met de stagiair over leerproces en activiteiten. Bij problemen kan de stagiair altijd terecht bij de begeleider of diens leidinggevende.
- Indien stagiair gedurende de werkervaringsperiode ziek wordt, zal hij dit voor 9.00 uur melden aan de begeleider bij Buro MAKS.
- stagiair verplicht zich een een geldig legitimatiebewijs (geen rijbewijs) in te dienen bij aanvang van de werkervaringsperiode.
- stagiair zal tijdens en na afloop van het dienstverband strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat hem bij zijn werk bekend wordt en de zaken en belangen van de onderneming van Buro MAKS betreft. Deze geheimhoudingsplicht omvat eveneens alles wat de stagiair bij zijn werkzaamheden over werknemers, relaties en cliënten van Buro MAKS te weten komt.
- De overeenkomst eindigt:
 - bij het verstrijken van de periode werkervaringsplaats
 - bij wederzijds goedvinden van partijen
 - indien stagiair een betaalde functie aanvaard.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Tilburg,

.....

Buro MAKS
P.A. Willemsteijn

stagiair

Bijlage C De vrijwilligersovereenkomst

Ondergetekenden,

Buro Maks BV, gevestigd te Tilburg, Ringbaan Oost 102, 5013 CD Tilburg, verder te noemen Buro MAKS, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door

P.A. Willemstein, directeur
en

(naam), wonende te (postcode) (woonplaats), (adres), geboren op (datum), nationaliteit (...), verder te noemen vrijwilliger

verklaren -behoudens het verkrijgen en overleggen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)- de navolgende overeenkomst tot het verrichten van diensten – door de vrijwilliger ten behoeve van Buro MAKS – te hebben aangegaan:

- De vrijwilliger zal ten behoeve van Buro MAKS met ingang van (datum) in principe voor (bepaalde / onbepaalde tijd), activiteiten verrichten (t/m...) met als werkzaamheden (...).
- De vrijwilliger zal deze functie uitoefenen binnen het beleidskader van Buro MAKS.
- De vrijwilliger is bereid voor het verrichten van activiteiten beschikbaar te zijn.
- De vrijwilliger ontvangt voor haar diensten een vaste (onkosten)vergoeding van € 2,50 per uur tot een maximum van € 125,00 per maand. Betaling hiervan geschiedt aan het einde van elke maand. Reiskosten worden maandelijks vergoed op basis van declaraties. Bij gedeclareerde reiskosten lager dan € 125,- in een kalendermaand, kan er nog tot € 125,- vrijwilligersvergoeding betaald wordend. Bij gedeclareerde reiskostenkosten hoger dan € 125,- in een kalendermaand, kan daarbovenop geen vrijwilligersvergoeding betaald worden.
- Begeleiding (inhoudelijke aansturing en consultatie) van de vrijwilliger in haar functie geschiedt door de clustermanager
- In geval van verhindering (ziekte, vakantie) zal de vrijwilliger tijdig Buro MAKS hiervan op de hoogte stellen.
- Buro MAKS heeft voor de vrijwilliger een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering en een ongevallenverzekering afgesloten.
- De vrijwilliger is verplicht tot geheimhouding over alles, waarvan zij in het kader van de uitoefening van de functie kennis draagt of krijgt, waarvan zij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen.
- In geval van geschillen tussen de vrijwilliger en (leden van) de raad van bestuur zal de kwestie worden voorgelegd aan de Raad van Toezicht.
- Deze overeenkomst kan door Buro MAKS of de vrijwilliger te allen tijde, mits met opgave van redenen en met inachtneming van de in de dan gegeven situatie redelijk te achten opzegtermijn, worden beëindigd.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Tilburg,

Buro MAKS

Vrijwilliger

P.A. Willemstein

.....

Bijlage D De overeenkomst van opdracht

De ondergetekenden:

1. Buro MAKS BV, gevestigd te 5013 CD Tilburg aan de Ringbaan Oost 102, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 18085004, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door P.A. Willemstein, algemeen directeur / bestuurder hierna te noemen "de opdrachtgever",
en
2. **[BEDRIJFSNAAM]**, gevestigd te **[POSTCODE]** **[PLAATS]** aan de **[ADRES]**, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder dossiernummer **[KvK NUMMER]**, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door **[NAAM]**, functie **[FUNCTIE]**, hierna te noemen opdrachtnemer

In aanmerking nemende dat:

- opdrachtgever een onderneming is, die zich bezighoudt met zorgverlening;
- opdrachtgever bij de uitoefening van een deel van zijn werkzaamheden gebruik wenst te maken van de diensten, zoals die door opdrachtnemer worden aangeboden;
- opdrachtnemer bij de uitoefening van zijn werkzaamheden gebruik wenst te maken van een deel van de diensten, zoals die door opdrachtgever worden aangeboden;
- de hierna te sluiten overeenkomst uitsluitend is te kwalificeren als een overeenkomst van opdracht, waarbij opdrachtnemer de werkzaamheden zal uitvoeren in de zelfstandige uitoefening van zijn bedrijf;
- partijen nadrukkelijk niet de bedoeling hebben een arbeidsovereenkomst, maar een overeenkomst van opdracht aan te gaan;
- partijen de voorwaarden, waaronder opdrachtnemer voor opdrachtgever zijn werkzaamheden zal verrichten, in deze overeenkomst nader wensen vast te leggen;
- opdrachtgever te allen tijde aan de opdrachtnemer een opdracht kan geven tot het verrichten van werkzaamheden, maar dat de opdrachtgever daartoe nooit gehouden is;
- opdrachtnemer te allen tijde een opdracht van de opdrachtgever kan accepteren, maar daartoe nooit gehouden is;
- Partijen verklaren dat zij uitdrukkelijk niet beogen om met elkaar een arbeidsovereenkomst te sluiten en uitsluitend met elkaar wensen te contracteren op basis van een overeenkomst van opdracht. Partijen verbinden zich er jegens elkaar toe hun feitelijke gedragingen bij het uitvoeren van de wederzijdse contractuele verplichtingen in overeenstemming te doen zijn met die welke gebruikelijk zijn bij het tot uitvoer brengen van een overeenkomst van opdracht. Voor zover de opdrachtgever de opdrachtnemer aanwijzingen of richtlijnen geeft in verband met de uitvoering van zijn / haar opdracht, zullen deze louter strekken tot de effectieve uitvoering van de contractuele afspraken. De opdrachtnemer is volledig vrij ook voor derden werkzaam te zijn.

komen als volgt overeen:

Artikel 1 Aanvang en duur

- a) Deze overeenkomst gaat in op **[DATUM]** en eindigt door voltooiing van de werkzaamheden of door verstrijken van de overeengekomen periode voor de duur van **[PERIODE]** tot uiterlijk **[DATUM]**. Deze overeenkomst kan door beide partijen worden opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn als bedoeld in artikel 2.
- b) Na deze periode kan het contract verlengd worden na beider overleg en instemming.

Artikel 2 Tussentijdse beëindiging

- a) Partijen zijn gerechtigd deze overeenkomst met opgave van redenen schriftelijk te beëindigen met inachtneming van een termijn van één (1) maand.
- b) Iedere partij is gerechtigd deze overeenkomst door middel van een aangetekende brief buiten rechte en met onmiddellijke ingang te beëindigen indien opdrachtnemer om welke reden dan ook, waaronder begrepen ziekte of arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van een maand of langer, niet in staat is de opdracht naar behoren uit te voeren.

Artikel 3 Werkzaamheden

- a) De werkzaamheden bestaan uit het leveren van (ambulante) begeleiding conform de richtlijnen van de Nederlandse Zorg Autoriteit (NZA).
- b) Opdrachtnemer biedt op basis daarvan zorg voor een variabel aantal uren binnen de klassen en bandbreedte van de overeenkomst met haar cliënten.
- c) De opdrachtnemer zal de werkzaamheden zelf en/of door haar eigen medewerker(s) laten verrichten.
- d) Opdrachtnemer is bij het uitvoeren van de werkzaamheden geheel zelfstandig en heeft het recht om het tijdstip en de tijdsduur van de werkzaamheden naar eigen inzicht vast te stellen en in te delen, met inachtneming van de afgesproken termijnen en richtlijnen, waarbinnen de werkzaamheden moeten worden verricht.
- e) De protocollen van opdrachtgever zijn van toepassing voor de cliënt van de opdrachtgever.
- f) Opdrachtnemer zal opdrachtgever op de hoogte houden van de voortgang van de werkzaamheden. Tussen de partijen bestaat geen gezagsverhouding. Opdrachtnemer staat ervoor in dat er evenmin een gezagsverhouding is met opdrachtgever, evenmin als met eventueel door hem in te schakelen derde(n).
- g) Opdrachtnemer verricht de overeengekomen werkzaamheden volgens de kwaliteitsstandaarden van opdrachtgever en stelt faciliteiten en personeel ter beschikking van zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht toereikend professioneel niveau.
- h) Indien de opdrachtgever na aanvang van de overeengekomen werkzaamheden nog wijzigingen wil aanbrengen in de uitvoering van de opdracht, dient hij de opdrachtnemer hiervan tijdig in kennis te stellen

Artikel 4 Vergoeding

- a) Voor de in artikel 3 verrichte werkzaamheden ontvangt opdrachtnemer van opdrachtgever ter zake de te leveren diensten een vergoeding van € [**VERGOEDING**] per uur.
- b) Ingeval de opdrachtnemer BTW plichtig is dan draagt deze zelfstandig zorg voor de afdracht van eventuele BTW.
- c) De vergoeding is inclusief de reiskosten, verblijfskosten, overige onkosten en eventuele reistijd. Er worden derhalve geen separate kosten vergoed buiten de in artikel 4a genoemde vergoeding.
- d) Alleen de **directe** cliënten-uren kunnen worden gedeclareerd (face-to-face contacten).
- e) Overige tijd kan alleen worden gedeclareerd in overleg en met toestemming van de opdrachtgever.
- f) De opdrachtnemer zal de geleverde uren voor de 5e van iedere maand factureren conform de daartoe gemaakte afspraken.
- g) Het totaal aantal uren zal gespecificeerd worden aangeleverd onder vermelding van naam cliënt, datum geleverde zorg, tijdsaanduidingen en totaal tijd per cliënt.
- h) Betaling door opdrachtgever dient te geschieden binnen 30 dagen na factuurdatum.

Artikel 5 Geheimhouding, relatiebeding, auteursrechten en aansprakelijkheid

- a) Opdrachtnemer rapporteert over de voortgang van de werkzaamheden in het intern dossier van opdrachtgever. Hiervoor zal opdrachtgever toegang verlenen aan opdrachtnemer.
- b) De opdrachtnemer is gehouden aan een relatiebeding. Dit houdt in dat het opdrachtnemer niet is toegestaan om wervingsactiviteiten te ontplooiën ten gunste van zijn eigen bedrijf tijdens de uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden bij de opdrachtgever.
- c) De opdrachtgever aanvaardt geen claims van derden ontstaan door werkzaamheden van de opdrachtnemer. De opdrachtnemer vrijwaart opdrachtgever van deze claims en heeft zich verzekerd tegen bedrijfsaansprakelijkheid
- d) Opdrachtnemer is toegestaan in zijn administratie de postcode-/adresgegevens van de cliënten te gebruiken t.b.v. kilometerregistratie voor de belastingdienst, evenals werkstaten en overige informatie en documentatie, die relevant is voor haar administratie, boekhouding, de belastingdienst e.d.
- e) Opdrachtnemer is verplicht alle vertrouwelijke informatie van opdrachtgever, zoals bedrijfsgegevens, financiële en technische gegevens, waarover hij in het kader van deze

- overeenkomst de beschikking heeft gekregen, geheim te houden.
- f) Publicaties over deze overeenkomst, middels brieven, e-mails of een verwijzing op de website, zullen uitsluitend plaatsvinden met wederzijdse instemming van partijen.
 - g) Het is opdrachtnemer verboden rechtstreeks te factureren aan dezelfde cliënt voor dezelfde zorg.

Artikel 6 Afdracht belasting en BTW

- a) Opdrachtnemer is zelf verantwoordelijk voor de afdracht van inkomstenbelasting, (eventueel BTW) en/of sociale premies, die verricht zijn terzake van de werkzaamheden in het kader van deze overeenkomst.
- b) Opdrachtnemer vrijwaart opdrachtgever voor eventuele aanspraken van de fiscus en/of UWV voor niet betaalde belasting en/of premie sociale verzekering met betrekking tot de in artikel 4 overeengekomen vergoeding.

Artikel 7 VAR, identiteit en VOG

- a) Opdrachtnemer verstrekt opdrachtgever voor aanvang van deze overeenkomst van opdracht een Verklaring Arbeids Relatie – Winst Uit Onderneming (in het kader van deze overeenkomst aangeduid als VAR).
- b) Opdrachtnemer staat ervoor in dat hij de aanvraag van voornoemde VAR volledig en naar waarheid heeft ingevuld.
- c) Minimaal eenmaal per jaar of zoveel meer als partijen noodzakelijk achten, zal de geleverde dienstverlening worden geëvalueerd op operationeel en beleidsmatig gebied.
- d) Indien uit een materiële controle van het zorgkantoor c.q. zorgverzekeraar blijkt, dat door opdrachtnemer niet aan de voorwaarden is voldaan, waardoor de gedeclareerde activiteiten kunnen worden onderbouwd, dan zullen de door de zorgverzekeraar toegepaste kortingen op de declaraties, met betrekking tot de door opdrachtnemer uitgevoerde activiteiten, door opdrachtgever verrekend worden.
- e) Opdrachtgever dient voor aanvang van deze overeenkomst de identiteit van opdrachtnemer vast te stellen en zal een kopie van een geldig legitimatiebewijs in zijn administratie bewaren.
- f) Voorafgaand aan de werkzaamheden overlegt opdrachtnemer een recente en geldige Verklaring omtrent gedrag (VOG) van maximaal 12 maanden.

Artikel 8 Faciliteiten

- a) Opdrachtgever stelt aan opdrachtnemer een telefoon en notebook (met dongel of wifi) ter beschikking. Deze zijn bestemd voor zakelijk gebruik in het kader van de opdracht. Privégebruik van telefoon en notebook is niet toegestaan.
- b) Opdrachtgever stelt, indien nodig, visitekaartjes aan opdrachtnemer ter beschikking. Opdrachtnemer maakt in het kader van de opdracht gebruik van deze visitekaartjes en onthoudt zich ervan om eigen visitekaartjes te gebruiken.
- c) Indien opdrachtgever dit wenselijk acht, krijgt opdrachtnemer de toegang tot de software. Opdrachtgever kan opdrachtnemer opdragen dit systeem te gaan gebruiken voor het vastleggen van het zorgdossier en de urenadministratie.

Artikel 9 Slotbepalingen

- a) Deze overeenkomst wordt beheerst door Nederlands recht.
- b) Op deze overeenkomst zijn de artikelen 7:400 e.v. van het Burgerlijk Wetboek van toepassing, voor zover daarvan in deze overeenkomst niet is afgeweken.
- c) Op de verhouding tussen partijen zijn geen andere bepalingen, voorwaarden of afspraken van toepassing dan in deze overeenkomst zijn opgenomen. Wijzigingen van deze overeenkomst zijn slechts van kracht voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.
- d) Indien een van de bepalingen van deze overeenkomst nietig is, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen onverlet. Partijen zullen zo spoedig mogelijk nadat hen van de nietigheid van een van de bepalingen is gebleken, in overleg treden over de vervanging van de betreffende bepaling door een rechtsgeldige bepaling, die inhoudelijk zoveel mogelijk

overeenkomt met de eerdere nietige bepaling.

- e) Indien een der partijen niet, niet behoorlijk of niet tijdig voldoet aan enige verplichting, welke voor hem uit deze overeenkomst mocht voortvloeien, alsmede ingeval van faillissement, surseance van betaling, stillegging of liquidatie van het bedrijf van een der partijen, wordt deze geacht van rechtswege in verzuim te zijn en heeft de meest gereede partij het recht, zonder ingebrekestelling en zonder gerechtelijke tussenkomst de uitvoering van de overeenkomst op te schorten of de overeenkomst geheel of ten dele te ontbinden, zulks naar keuze en zonder tot schade te zijn gehouden.
- f) Ontbinding of opschorting laat onverkort de overige rechten en in het bijzonder de opeisbaarheid van betaling van de overeengekomen bedragen.
- g) Opdrachtgever zal klachten met betrekking tot geleverde diensten onverwijld schriftelijk melden bij opdrachtnemer. Opdrachtnemer verplicht zich, indien mogelijk, dan alsnog zorg te dragen voor een behoorlijke uitvoering van de werkzaamheden binnen een redelijke en aan opdrachtgever medegedeelde termijn.
- h) Indien deze termijn verloopt zonder dat behoorlijke uitvoering heeft plaatsgevonden heeft opdrachtgever het recht de betaling aan opdrachtnemer op te schorten, dan wel niet te voldoen of de overeenkomst te ontbinden.
- i) Opdrachtnemer blijft aansprakelijk voor de door haar verrichte diensten. Indien opdrachtnemer in gebreke blijft en de klant legt diensgevolge een claim neer bij opdrachtgever, dan zal deze claim onvoorwaardelijk doorgeschoven en neergelegd worden bij opdrachtnemer.
- j) Minimaal eenmaal per jaar of zoveel meer als partijen noodzakelijk achten, zal de geleverde dienstverlening worden geëvalueerd op operationeel en beleidsmatig gebied.
- k) Indien uit een materiële controle van het zorgkantoor c.q. zorgverzekeraar blijkt, dat door opdrachtnemer niet aan de voorwaarden is voldaan, waardoor de gedeclareerde activiteiten kunnen worden onderbouwd, dan zullen de door de zorgverzekeraar toegepaste kortingen op de declaraties, met betrekking tot de door opdrachtnemer uitgevoerde activiteiten, door opdrachtgever verrekend worden.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te Tilburg, [DATUM].

P.A. Willemstein,
opdrachtgever

[NAAM]
opdrachtnemer

Bijlage E De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden

De ondergetekenden:

1. Buro MAKS gevestigd in Tilburg, verder aangeduid als "de werkgever", ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw P.A. Willemstein

en

2. (naam werknemer), geboren op, wonende te (plaats), verder aangeduid als "de werknemer"

Verklaren hierbij met ingang van (datum) de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1. Aard van de arbeidsovereenkomst, arbeidsduur, proeftijd, opzegtermijn

- De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor uren gemiddeld per week, te meten per kwartaal,
- De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van... (evt. reden) en eindigt van rechtswege uiterlijk op (datum) zonder dat daarvoor opzegging of enige andere handeling van betrokkenen noodzakelijk is.
- Er is geen proeftijd overeengekomen
- Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst is steeds mogelijk, met in acht neming van een opzegtermijn van twee maanden voor de werknemer en de werkgever

Artikel 2. Functie en Verklaring Omtrent Gedrag

De werknemer treedt -behoudens het verkrijgen en overleggen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) met ingang van ... (datum) in dienst van de werkgever in de functie van ... (functienaam), waarvan de functiebeschrijving als bijlage is toegevoegd.

Werknemer vraagt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan. Als de werknemer deze niet kan overleggen beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst zonder dat deze gehouden is aan de opzegtermijn.

Artikel 3. Salaris, vakantiegeld en secundaire arbeidsvoorwaarden

De functie is met FWG 3.0 ingedeeld in schaal.....van de CAO GGZ. De werknemer wordt naar rato arbeidsduur gesalarieerd naar periodiek.....van die schaal, zijnde €bij een volledige betrekking.

Artikel 4. Standplaats en Werkgebied

Als standplaats voor deze functie geldt (plaatsnaam woonadres). Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan door de werkgever besloten worden de standplaats te wijzigen.

Artikel 5. Reiskostenvergoeding

Werknemer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer en op vergoeding van reiskosten voor dienstreizen, conform de regeling die werkgever met de OR van Buro MAKS is overeengekomen onder toepassing van hoofdstuk 11, artikel 1 lid 6 en artikel 2 lid 3 van de CAO GGZ. Reiskosten voor dienstreizen worden uitbetaald na invoer door de werknemer van de daarvoor noodzakelijke gegevens in het daartoe strekkende systeem.

Artikel 6. Werktijden

De werkgever bepaalt de dagen en uren waarop de werknemer aanwezig moet zijn voor overleg,

begeleiding, georganiseerde scholing e.d. per week. Voor de overige overeengekomen werkzaamheden is de werknemer vrij om de werkdagen en -uren te bepalen, rekening houdend met de belangen van de cliënten en van de organisatie. Voor de uitvoering van de sociale verzekeringswetgeving en de cao wordt de werknemer geacht de werkuren evenredig te hebben gespreid over de werkdagen van de week.

Artikel 7. Vakantieuren

Het aantal vakantieuren waarop de werknemer recht heeft, is 166 uur en wordt naar rato een volledige arbeidsduur toegekend.

Artikel 8. Pensioen

Werkgever heeft voor de werknemers -onder vrijstelling van PFZW- een pensioenverzekering afgesloten bij Delta Lloyd.

De werknemer neemt deel aan deze pensioenverzekering en de werkgever zal de werknemer daartoe aanmelden met ingang van de datum van in dienst treding van de werknemer. De pensioenpremie wordt gebaseerd op de pensioengrondslag van de werknemer. De werkgever draagt ten hoogste 50% van de premielasten van deze pensioenverzekering.

Artikel 9. Toepasselijkheid CAO GGZ

Werkgever en werknemer verklaren op deze arbeidsovereenkomst de bepalingen van de CAO Geestelijke Gezondheidszorg (CAO GGZ), zoals die thans luidt en in de toekomst zal luiden, van toepassing met uitzondering van hoofdstuk 11, paragraaf G (ziektelasten), hoofdstuk 13, artikel 2 sub b, g en h (meerkeuzesysteem), hoofdstuk 14 (wachtgeld en pensioen) en hoofdstuk 15 paragraaf D (werknemersorganisaties).

Artikel 10. Geheimhouding

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3 van hoofdstuk 4 van de CAO GGZ zal de werknemer tijdens en na afloop van de arbeidsovereenkomst, strikte geheimhouding betrachten omtrent al hetgeen de werknemer te weten komt over relaties en cliënten van de werkgever en al hetgeen de werknemer bij zijn werk bekend is geworden over de zaken en belangen van de werkgever.

Artikel 11. Nevenwerkzaamheden

Zonodig in afwijking van artikel 5 van hoofdstuk 4 van de CAO GGZ is het de werknemer niet toegestaan zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen of werkzaamheden of diensten voor derden te verrichten behoudens toestemming van de werkgever.

Artikel 12. Bruikleenovereenkomst

Werknemer ontvangt van werkgever in bruikleen een mobiele telefoon, inclusief abonnement, voor zakelijk gebruik. Alle hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever voor zover fiscaal toegestaan. Een en ander conform bruikleen overeenkomst.

Artikel 13.

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Artikel 14.

De werknemer verklaart van de werkgever een exemplaar van de functiebeschrijving te hebben ontvangen:

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Tilburg,
op.....

Voor akkoord,

P.A. Willemstein

Voor akkoord,

(naam werknemer)

Bijlage F De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanaf zes maanden

De ondergetekenden:

1. Buro MAKS gevestigd in Tilburg, verder aangeduid als "de werkgever", ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw P.A. Willemstein

en

2. (naam werknemer), geboren op, wonende te (plaats), verder aangeduid als "de werknemer"

Verklaren hierbij met ingang van (datum) de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1. Aard van de arbeidsovereenkomst, arbeidsduur, proeftijd, opzegtermijn

- De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor uren gemiddeld per week, te meten per kwartaal,
- De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van... (evt. reden) en eindigt van rechtswege uiterlijk op (datum) zonder dat daarvoor opzegging of enige andere handeling van betrokkenen noodzakelijk is.
- Met het overeenkomen van de arbeidsovereenkomst is tevens de beëindiging van rechtswege door werkgever schriftelijk bevestigd en komt de wettelijke aanzegtermijn van één maand te vervallen.
- Er is een wettelijke proeftijd overeengekomen van één maand als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek
- Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst is steeds mogelijk, met in acht neming van een opzegtermijn van twee maanden voor de werknemer en de werkgever

Artikel 2. Functie en Verklaring Omtrent Gedrag

De werknemer treedt -behoudens het verkrijgen en overleggen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) met ingang van ... (datum) in dienst van de werkgever in de functie van ... (functienaam), waarvan de functiebeschrijving als bijlage is toegevoegd.

Werknemer vraagt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan. Als de werknemer deze niet kan overleggen beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst zonder dat deze gehouden is aan de opzegtermijn.

Artikel 3. Salaris, vakantiegeld en secundaire arbeidsvoorwaarden

De functie is met FWG 3.0 ingedeeld in schaal.....van de CAO GGZ. De werknemer wordt naar rato arbeidsduur gesalarieerd naar periodiek.....van die schaal, zijnde €bij een volledige betrekking.

Artikel 4. Standplaats en Werkgebied

Als standplaats voor deze functie geldt (plaatsnaam woonadres). Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan door de werkgever besloten worden de standplaats te wijzigen.

Artikel 5. Reiskostenvergoeding

Werknemer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer en op vergoeding van reiskosten voor dienstreizen, conform de regeling die werkgever met de OR van Buro MAKS is overeengekomen onder toepassing van hoofdstuk 11, artikel 1 lid 6 en artikel 2 lid 3 van de CAO GGZ. Reiskosten voor dienstreizen worden uitbetaald na invoer door de werknemer van de daarvoor noodzakelijke gegevens in het daartoe strekkende systeem.

Artikel 6. Werktijden

De werkgever bepaalt de dagen en uren waarop de werknemer aanwezig moet zijn voor overleg, begeleiding, georganiseerde scholing e.d. per week. Voor de overige overeengekomen werkzaamheden is de werknemer vrij om de werkdagen en -uren te bepalen, rekening houdend met de belangen van de cliënten en van de organisatie. Voor de uitvoering van de sociale verzekeringswetgeving en de cao wordt de werknemer geacht de werkuren evenredig te hebben gespreid over de werkdagen van de week.

Artikel 7. Vakantieuren

Het aantal vakantieuren waarop de werknemer recht heeft, is 166 uur en wordt naar rato een volledige arbeidsduur toegekend.

Artikel 8. Pensioen

Werkgever heeft voor de werknemers -onder vrijstelling van PFZW- een pensioenverzekering afgesloten bij Delta Lloyd.

De werknemer neemt deel aan deze pensioenverzekering en de werkgever zal de werknemer daartoe aanmelden met ingang van de datum van in dienst treding van de werknemer. De pensioenpremie wordt gebaseerd op de pensioengrondslag van de werknemer. De werkgever draagt ten hoogste 50% van de premielasten van deze pensioenverzekering.

Artikel 9. Toepasselijkheid CAO GGZ

Werkgever en werknemer verklaren op deze arbeidsovereenkomst de bepalingen van de CAO Geestelijke Gezondheidszorg (CAO GGZ), zoals die thans luidt en in de toekomst zal luiden, van toepassing met uitzondering van hoofdstuk 11, paragraaf G (ziektelasten), hoofdstuk 13, artikel 2 sub b, g en h (meerkeuzesysteem), hoofdstuk 14 (wachtgeld en pensioen) en hoofdstuk 15 paragraaf D (werknemersorganisaties).

Artikel 10. Geheimhouding

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3 van hoofdstuk 4 van de CAO GGZ zal de werknemer tijdens en na afloop van de arbeidsovereenkomst, strikte geheimhouding betrachten omtrent al hetgeen de werknemer te weten komt over relaties en cliënten van de werkgever en al hetgeen de werknemer bij zijn werk bekend is geworden over de zaken en belangen van de werkgever.

Artikel 11. Nevenwerkzaamheden

Zonodig in afwijking van artikel 5 van hoofdstuk 4 van de CAO GGZ is het de werknemer niet toegestaan zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen of werkzaamheden of diensten voor derden te verrichten behoudens toestemming van de werkgever.

Artikel 12. Bruikleenovereenkomst

Werknemer ontvangt van werkgever in bruikleen een mobiele telefoon, inclusief abonnement, voor zakelijk gebruik. Alle hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever voor zover fiscaal toegestaan. Een en ander conform bruikleen overeenkomst.

Artikel 13.

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Artikel 14.

De werknemer verklaart van de werkgever een exemplaar van de functiebeschrijving te hebben ontvangen:

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Tilburg,
op.....

Voor akkoord,

P.A. Willemstein

Voor akkoord,

(naam werknemer)

Bijlage G De vaststellingsovereenkomst

De ondergetekenden:

- I. de besloten vennootschap Buro MAKS B.V., gevestigd te Tilburg, hierna te noemen “werkgever”, in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door P.A. Willemstein en
- II. De heer / Mevrouw [naam + voorletters], geboren [geboortedatum], wonende te (postcode) [woonplaats] aan de [adres + huisnummer], hierna te noemen “werknemer”;

in aanmerking nemende dat:

- tussen werkgever en werknemer sinds [datum in dienst] een arbeidsovereenkomst bestaat, thans voor [onbepaalde tijd / bepaalde tijd], waarbij werknemer werkzaam is als [functie];
- werknemer op basis van een parttime [% dienstverband] % dienstverband, gemiddeld [uren p/wk] uur per week, € [bruto loon] bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en 6,75% eindejaarstoeslag verdient;
- werkgever de laatste tijd in toenemende mate heeft moeten ervaren dat er tussen haar en werknemer een verschil van inzicht bestaat omtrent de invulling en vervulling door werknemer van haar functie, in het licht van het door werkgever gevoerde beleid;
- partijen ter zake verschillende keren overleg hebben gepleegd, teneinde te trachten omtrent de functieinvulling van werknemer tot overeenstemming te komen, althans het verschil van inzicht tot aanvaardbare proporties terug te brengen;
- inmiddels evenwel is gebleken dat het verschil van inzicht zo essentieel is dat dit niet kan worden overbrugd en – alhoewel van beide zijden hiertoe een maximale inspanning is gepleegd – geen voor beide partijen aanvaardbare situatie gecreëerd kan worden;
- werkgever naar aanleiding hiervan onderzoek heeft gepleegd naar eventueel passende alternatieven voor werknemer, doch heeft moeten constateren dat deze niet voorhanden zijn;
- in deze situatie voortzetting van het dienstverband slechts tot verdere irritaties over en weer leidt, alsmede tot een escalatie van de onderlinge verhoudingen;
- werkgever dit niet in het belang van haar werkorganisatie acht; ,terwijl een dergelijke ontwikkeling voor werknemer slechts kan leiden tot een beschadiging van haar persoon, hetgeen uiteraard vermeden moet worden;
- zonder dat werkgever werknemer hiermee enig verwijt maakt, werkgever werknemer heeft moeten voorhouden dat onder de gegeven omstandigheden geen basis meer aanwezig is voor een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst, zodat beëindiging daarvan onontkoombaar is geworden, terwijl er geen sprake is van een (verwijtbare) dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW.
- werkgever derhalve het initiatief heeft genomen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- partijen afspraken hebben gemaakt in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, welke zij hierbij vast wensen te leggen;
- werknemer bekend is met de mogelijke gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarover zij zich heeft laten voorlichten door het Juridisch Loket Tilburg;

komen als volgt overeen:

3. De arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt per [datum beëindiging] met wederzijds goedvinden
4. Werknemer behoudt tot aan [datum beëindiging] recht op haar salaris c.a. In het kader van de eindafrekening per [datum beëindiging] ontvangt werknemer pro rata de haar nog verschuldigde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, terwijl de vakantie- en verlofuren als opgenomen worden beschouwd, zodat ter zake geen uitkering in geld plaatsvindt. ~~Werknemer~~

- is ontslagen van de verplichting om tot het einde van het dienstverband nog haar normale werkzaamheden te verrichten, zodat zij zich volledig kan richten op sollicitatie activiteiten.
5. Ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden ontvangt werknemer van werkgever geen beëindigingsvergoeding. ~~een bruto uitkering ineens ad €[bruto vergoeding]~~ ten titel van vergoeding van te derven inkomsten. Bij de uitbetaling aan werknemer wordt door de werkgever hierop loonbelasting ingehouden. Er vindt geen inhouding plaats van premies ingevolge werknemersverzekeringen, daar de vergoeding is aan te merken als inkomen uit vroegere dienstbetrekking.
 6. Werknemer levert alle zaken die zij ter zake van de arbeidsovereenkomst onder zich heeft gekregen, zoals een telefoon, sleutels, pasjes, correspondentie, aantekeningen, software e.d. uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst ten kantore van werkgever in.
 7. ~~Werknemer ontvangt een positief getuigschrift van werkgever.~~
 8. Het uit hoofde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen geldende geheimhoudingsbeding blijft onverkort gehandhaafd, terwijl het concurrentie- en relatiebeding komt te vervallen.
 9. Partijen zullen geen negatieve uitlatingen over elkaar aan derden doen en zullen tevens aan derden geen mededeling(en) doen omtrent de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst zal eindigen, tenzij (één van de) partijen hiertoe wettelijk verplicht (is) zijn. Indien één van de partijen uit hoofde van een wettelijke verplichting informatie aan (een) derde(n) dient te verstrekken, zal deze partij alvorens dit te doen de andere partij daarvan op de hoogte stellen, alsmede daarover overleg voeren.
 10. Partijen komen overeen dat een beroep op dwaling in de zin van artikel 6:228 BW en/of ontbinding in de zin van artikel 6:265 BW wordt uitgesloten.
 11. Partijen verlenen elkaar finale kwijting ter zake van al hun eventuele aanspraken, voortvloeiend uit het thans nog bestaande dienstverband, alsmede uit de wijze waarop en de voorwaarden waaronder dit dienstverband op bovenomschreven wijze wordt beëindigd behoudens voor zover die aanspraken in onderhavige vaststellingsovereenkomst zijn vastgelegd. Onder finale kwijting wordt in dit verband tevens verstaan afstand van recht door werknemer van zijn/haar eventuele aanspraak op een wachtgeld uitkering/aanvullende bovenwettelijke uitkering conform de CAO GGZ.
 12. Partijen erkennen dat behoudens de afspraken zoals voorgaand vastgelegd, geen andere afspraken en/of overeenkomsten meer bestaan, althans deze afspraken en/of overeenkomsten teniet worden gedaan met onderhavige vaststellingsovereenkomst, die bedoelt de afspraken, om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (of wel beëindiging van het tussen partijen gerezen geschil), uitputtend te regelen.

Aldus overeengekomen in tweevoud te Tilburg op [datum]

Buro MAKs

de heer / mevrouw [naam + voorletters]

namens deze mevrouw P.A. Willemstein