

Wet werk en zekerheid in de zorgsector

*Scriptie over de nieuwe Wet werk en zekerheid in de
zorgsector ten aanzien van nulurencontracten*

Bijlagen

Auteur:	Fatma Avci
Studentnummer:	2037940
Onderwijsinstelling:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg
Opdrachtgever:	Stichting Groenhuysen, in Roosendaal
Afstudeerperiode:	9 februari 2015 t/m 15 mei 2015
Stagementor:	Mw. M. Koremam
Eerste stagedocent:	Mr. J.J. Zevenbergen
Tweede stagedocent:	Mr. S. van Willigenburg
Plaats en maand van verschijning:	Roosendaal, juni 2015

Bijlage I Interviews met intercedenten van flexpool Groenhuysen

Interview met mw. Raats-Rommens

Mevr. Raats-Rommens is elf jaar werkzaam als intercedent binnen de flexpool van Stichting Groenhuysen. Zij heeft dagelijks te maken met nulurencontracten en is verantwoordelijk voor het al dan niet aangaan of verlengen van de nulurencontracten. Daarnaast is ze verantwoordelijk voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden indien een nulurencontract wordt aangegaan. Het interview heeft plaatsgevonden op 23 april 2015.

1. *Wat zijn uw taken en verantwoordelijkheden als intercedent binnen de flexpool van Groenhuysen?*

Het start bij een intake/sollicitatiegesprek. Onder de taken en verantwoordelijkheden valt de aanname van een medewerker tot het beëindigen van het dienstverband van een medewerker en alles wat daartussen zit. Hierbij kan gedacht worden aan ziekteverzuimgesprekken, functioneringsgesprekken, aannamegesprekken, arbeidsvoorwaardegesprekken, maar ook tussentijds contact over bijvoorbeeld de beschikbaarheid van de medewerker. We hebben allemaal een groep met medewerkers onder ons waarvoor je het directe aanspreekpunt bent. Wij regelen in principe alles zelf met de medewerkers.

2. *Voor hoeveel medewerkers bent u verantwoordelijk?*

Ik ben verantwoordelijk voor ongeveer 75 medewerkers.

2.1 Bent u hier alleen of samen met één of meerdere collega's voor verantwoordelijk?

Momenteel ben ik hier alleen voor verantwoordelijk, maar naar mijn verwachting gaat dit in de toekomst wel veranderen.

2.2 Hoeveel medewerkers hebben daarvan een nulurencontract?

Ik denk dat 10 medewerkers een contract hebben met vaste uren, dus dan zijn er 65 medewerkers met een nulurencontract.

3. *Op welke manier voert u de wijzigingen van de Wwz door in het werkproces bij het aangaan van contracten?*

Momenteel hanteren wij de 7+8+8 regel. Na 23 maanden gaat de medewerker zes maanden en een dag uit dienst.

4. *Worden er na de wijzigingen van de Wwz minder nulurencontracten aangeboden, aan nieuwe medewerkers of aan medewerkers waarvan het contract wordt verlengd dan voorheen of gebeurt dat nog steeds met dezelfde regelmaat?*

Ja, we bieden nog evenveel nulurencontracten aan. De kaders die gesteld worden door Groenhuysen zijn namelijk best hard. Een medewerker moet dan eigenlijk op alle locaties binnen heel Groenhuysen kunnen werken. Aan een medewerker die beperkt ingezet kan worden, omdat hij bijvoorbeeld alleen op de fiets kan reizen, kan je geen contract met vaste uren aanbieden.

4.1 Wanneer wordt er wel een nulurencontract aangeboden en wanneer niet?

In principe bieden we iedereen een nulurencontract aan. Pas wanneer medewerkers zelf aangeven dat ze vaste uren willen, dan praten we over een contract met vaste uren.

5. *Heeft u te maken met onvoorziene en onplanbare cliëntaanvragen of onvoorziene en onplanbare uitval van personeel die niet door in dienst zijnde medewerkers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is?*
 We hebben ook UMG's en daar worden ook nulurencontracten op ingezet. We zijn nu wel bezig om te kijken hoe je dat dan gaat doen met de flexibele schil, maar in principe nog niet honderd procent.
6. *Hoeveel cliëntaanvragen heeft u momenteel en is dat vooraf vast te stellen?*
 Dat weet je nooit. Als je kijkt naar wat er begin dit jaar werd verteld tegen ons, dan kan je dat nooit van tevoren vaststellen. Er werd namelijk gezegd dat we heel erg achteruit zouden gaan met het totaal aantal aanvragen, maar als ik nu kijk naar het totaal aantal aanvragen ten opzichte van vorig jaar, dan is dat nog steeds evenveel.
 6.1 *Hebben jullie te maken met vaste aanvragen/cliënten of komen er ook regelmatig onverwachte aanvragen binnen?*
 Soms heb je wel te maken met wat vaste aanvragen, maar meestal zijn het toch ad-hoc aanvragen. Dat scheelt dan wel weer of het gaat om aanvragen voor in de thuiszorg of aanvragen voor een verpleeghuis.
7. *Is het volgens u mogelijk om alleen nog maar minimum-/maximumcontracten aan te bieden in plaats van nulurencontracten wat wel een zekere omvang van arbeid biedt?*
 Dat zou wel kunnen, maar als de medewerker dan ook niet meer uren dan afgesproken is mag werken vanwege claimedrag, dan heb je zoveel mensen nodig en die arbeidsmarkt is nog niet zo groot. Je berekent dan hoeveel uren er zijn ingezet voor de medewerkers over de afgelopen periode, maar dat is altijd lager dan wat medewerkers willen. Daar gaat namelijk nog tien procent van af, omdat je daar de pieken etc. nog van moet berekenen.
8. *Op welke andere manier denkt u het op te kunnen lossen als u geen nulurencontract meer mag aanbieden?*
 Vaste uren aanbieden en min-/max-contracten aanbieden.
9. *Denkt u dat door de wijzigingen van de Wwz werkgevers nu sneller geneigd zijn een medewerker een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden?*
 Ik denk juist niet. Nu gaan de medewerkers na 23 maanden uit dienst en anders was dat na 36 maanden. Voorheen kwamen de medewerkers na drie maanden en een dag weer terug. En nu werken de medewerkers 23 maanden en gaan ze er zes maanden en een dag uit. Het gevolg hiervan is dat medewerkers nu dus zes maanden in de WW zitten in plaats van drie maanden. Het doel van de wijzigingen van de wet is positief, maar ik denk niet dat het positief zal uitpakken. Ik verwacht dan ook dat het snel zal veranderen. Ik merk ook dat werknemers zelf behoefte hebben aan nulurencontracten, behalve de zorgassistenten. Die willen wel meer uren werken, maar die kunnen meestal niet aan alle kaders die gesteld zijn door Groenhuysen voldoen. Daardoor krijgen ze geen contract met een vast aantal uren.

Interview met mw. Koreman

Mevr. Koreman is vijf maanden werkzaam als intercedent binnen de flexpool van Stichting Groenhuysen. Zij heeft dagelijks te maken met nulurencontracten en is verantwoordelijk voor het al dan niet aangaan of verlengen van nulurencontracten. Daarnaast is ze verantwoordelijk voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden indien een nulurencontract wordt aangegaan. Het interview heeft plaatsgevonden op 24 april 2015.

1. *Wat zijn uw taken en verantwoordelijkheden als intercedent binnen de flexpool van Groenhuysen?*

Als intercedente ben ik verantwoordelijk voor een groep flexmedewerkers en een aantal locaties. Ik doe dat nu samen met Suzanne. Mijn taken bestaan uit het aannemen van verzorgenden, verzorgassistenten en facilitaire medewerkers voor de flexpool. Zij worden ingezet bij verschillende locaties van Groenhuysen. Eigenlijk bestaan onze taken uit de aanname tot het beëindigen van het dienstverband van een medewerker en alles wat daartussen zit. Wij als intercedenten bepalen of er een contract wordt aangegaan en of er een contract wordt verlengd of niet.

2. *Voor hoeveel medewerkers bent u verantwoordelijk?*

Ik ben verantwoordelijk voor ongeveer 50 medewerkers.

2.1 *Bent u hier alleen of samen met één of meerdere collega's voor verantwoordelijk?*

Ik ben hier samen met Suzanne voor verantwoordelijk.

2.2 *Hoeveel medewerkers hebben daarvan een nulurencontract?*

Hiervan hebben 48 medewerkers een nulurencontract en 2 medewerkers een contract met een vast aantal uren.

3. *Op welke manier voert u de wijzigingen van de Wwz door in het werkproces bij het aangaan van contracten?*

Wij hanteren de 7+8+8-regel. Dit is in verband met de proeftijd en de transitievergoeding. Daar ligt ons behoefte dan ook meer. Waar ik tegen aanloop is meer hoe dat zit met het overgangsrecht. Als we bijvoorbeeld nu een contractverlenging willen aangaan, hoe zit het dan met het overgangsrecht? Dat zou ik dan ook graag willen terugzien in de beslisboom. Ik moet momenteel continu opnieuw nadenken bij elke medewerker hoe dat dan zit. Daarom is er een behoefte aan een beslisboom waarin het overgangsrecht en de consequenties van bepaalde beslissingen zijn uitgewerkt.

4. *Worden er na de wijzigingen van de Wwz minder nulurencontracten aangeboden, aan nieuwe medewerkers of aan medewerkers waarvan het contract wordt verlengd dan voorheen of gebeurt dat nog steeds met dezelfde regelmaat?*

Momenteel worden er alleen nulurencontracten aangegaan. Dit heeft te maken met de kaders van Groenhuysen. Medewerkers die ik momenteel in dienst heb of medewerkers die ik nu aanneem, hebben bijvoorbeeld al een tweede baan. Er worden wel contracten met een vaste arbeidsduur aangegaan, maar ik weet niet of dat steeds meer of minder is geworden. Er worden dus wel nog steeds contracten met een vaste arbeidsomvang aangegaan mits de medewerker voldoet aan de kaders die gesteld worden door Groenhuysen. Dit houdt in dat de medewerker overal inzetbaar moet zijn.

5. *Heeft u te maken met onvoorziene en onplanbare cliëntaanvragen of onvoorziene en onplanbare uitval van personeel die niet door in dienst zijnde medewerkers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is?*

Voor mij valt flexbeheer hier ook onder. Wat ik onder de termen onvoorziene en onplanbare aanvragen versta, zijn ziek en piek, vakantieperiodes, etc. Als vaste medewerkers vakantie nemen, dan willen ze voor die mensen een flexmedewerker inzetten. Op het moment dat iemand ziek is bijvoorbeeld of bij zwangerschap. Zwangerschap plan je ook niet. Dat is ook een onverwachtse aanvraag. Ziekte, verlof en vakantie vallen onder onvoorziene en onplanbare aanvragen.

6. *Heb je voor het komend jaar al in beeld hoeveel diensten je nog gaat krijgen of hoeveel uren je werknemers kunt inzetten?*

Nee. Els en ik zijn daar mee bezig om te proberen een prognose duidelijk te krijgen voor 2015 en 2016 en verder. Alleen op dit moment zijn niet alle systemen zodanig ingericht dat we dat met één druk op de knop eruit kunnen krijgen. Wij krijgen daar nu wel hulp bij. Wij gaan dan rapportages krijgen van een stuk verleden, waarmee we prognoses kunnen maken voor de toekomst.

Dus dan ga je op basis van het verleden en alle veranderingen in kaart proberen te brengen van wat dit betekent voor de rest van 2015. We gaan kijken wat we allemaal nodig hebben en wat er op dit moment zit in de flexpool. We kijken dan of we mensen nog moeten aannemen en zo ja, op welke functie. Verder kijk je waar je mensen tekort komt. De systemen zijn nu nog echter niet zodanig ingericht. Ik verwacht wel dat we binnen nu en een maand dit via Excel kunnen doen en vanaf september zou het in het systeem moeten zitten. Stel dat er 100 contracten aflopen in het najaar. Je kijkt dan naar wat dat betekent voor je flexpool.

7. *Is het volgens u mogelijk om alleen nog maar contracten aan te gaan met een vaste arbeidsomvang in plaats van nulurencontracten?*

Ik vind dit lastig om te beantwoorden. Ik kan denken aan de situatie van nu. Als je bij sommige medewerkers kijkt naar het gemiddelde aantal uren dat zij gewerkt hebben en als je kijkt naar de diensten die binnenkomen, dan zou je prognoses kunnen afgeven. Ik denk dat het dan nog wel mogelijk zou kunnen zijn. Maar voor 230 medewerkers zou ik dat volwaardig vinden. Ik weet namelijk niet waar Groenhuysen over een jaar staat. Daarom durf ik niet echt een antwoord te geven op deze vraag. Wij weten nooit van tevoren welke aanvragen we binnenkrijgen. Op een gegeven moment heb je wel een beeld, maar je neemt als organisatie ook een risico mee. En dat is nou waarvoor wij als flexpool in het leven zijn geroepen. Dat we dat probleem niet hebben.

- 7.1 *Het is dus voor een klein aantal medewerkers nog wel te bepalen, maar dus niet voor alle medewerkers?*

Daar durf ik geen hard ja of nee op te zeggen. Ik denk wel dat je daarover kunt nadenken, maar dan moet je wel exact weten waar je aan begint. Je moet dan goed nadenken over de risico's, alle veranderingen die vanuit de overheid binnenkomen en de veranderingen binnen Groenhuysen.

8. *Op welke andere manier denkt u het op te kunnen lossen als u geen nulurencontract meer mag aanbieden?*

Ik vind dat de flexpool wel heel waardevol is voor Groenhuysen en ik denk niet dat zonder de flexpool alle diensten ingevuld kunnen worden. Ik geloof er wel in dat het efficiënter zou kunnen. Nu werken we met zelfsturende teams waarvan meer zelf verantwoordelijkheid wordt verwacht. Zij kunnen dan bijvoorbeeld onderling ruilen van een dag en vakanties beter inplannen. Toch zal je altijd te maken hebben met onvoorziene en onplanbare situaties. Het is makkelijker en praktischer om flexkrachten in te zetten. Medewerkers kiezen bij ons heel bewust voor zo'n flexcontract vanwege bijvoorbeeld het werk van hun man. Zo kunnen ze zelf de regie hebben over hun eigen beschikbaarheid. Ze kunnen de dagen zelf bepalen. Het merendeel van de medewerkers kiest bewust voor een nulurencontract. Bij nieuwe medewerkers zeg ik ook altijd dat wij geen vaste uren garanderen, omdat ze werken op basis van een nulurencontract. Wij als intercedenten kunnen op basis van het gesprek wel een soort inschatting maken. Op basis van de beschikbaarheid kan ik wel inschatten of ik iemand voldoende kan inzetten of niet, maar ik kan nooit inschatten voor hoeveel uur per maand ik een medewerker kan inzetten. Het is nooit te garanderen.

9. *Denkt u dat werknemers die zes maanden en een dag uit dienst zijn geweest, weer terug zullen komen?*

Studenten die een goede stage of opleiding hebben gedaan via ons en goede referenties hebben, zouden nog wel terug kunnen komen. Ik geloof niet dat de meeste mensen zes maanden stil zitten. De kans is dus groot dat je je medewerkers kwijtraakt. Drie maanden en een dag uit dienst kon nog wel, maar zes maanden en een dag is te lang. Uit ervaring weet ik dat medewerkers die er drie maanden en een dag uit dienst moesten wel terugkwamen. De kans is groot dat je je goede medewerkers nu kwijtraakt aan concurrenten. De kans is er ook dat ze na twee jaar weer terugkomen. Ik hoop dan ook dat er een mogelijkheid komt om contracten voor onbepaalde tijd aan te kunnen bieden aan de hele goede kandidaten, maar nu kan dat nog niet.

Interview met dhr. Reyntjens

Dhr. Reyntjens is negen jaar werkzaam als intercedent binnen de flexpool van Stichting Groenhuysen. Hij heeft dagelijks te maken met nulurencontracten en is verantwoordelijk voor het al dan niet aangaan of verlengen van nulurencontracten. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden indien een nulurencontract wordt aangegaan. Het interview heeft plaatsgevonden op 29 april 2015.

1. *Wat zijn uw taken en verantwoordelijkheden als intercedent binnen de flexpool van Groenhuysen?*

Als intercedent heb je een aantal locaties. Voor die locaties treedt je in contact met je manager. Het is belangrijk om te weten waar de behoeftes liggen van managers en waar de tekorten liggen. Het is dan ook belangrijk dat je voor die locaties de voortgang volgt. Daarnaast moet je kunnen inspelen op de vraag en aanbod van je poolkrachten. Als je als intercedent medewerkers aanneemt, dan doe je het hele beheer van die medewerker. Je hebt te maken met contracten, ziekteverzuim, etc.

2. *Voor hoeveel medewerkers bent u verantwoordelijk?*

Ik ben verantwoordelijk voor ongeveer 80 medewerkers.

2.1 *Bent u hier alleen of samen met één of meerdere collega's voor verantwoordelijk?*

Ik ben hier samen met Ria voor verantwoordelijk.

2.2 *Hoeveel medewerkers hebben daarvan een nulurencontract?*

Het grootste gedeelte werkt op basis van een nulurencontract.

3. *Op welke manier voert u de wijzigingen van de Wwz door in het werkproces bij het aangaan van contracten?*

Wij hanteren de 7+8+8-regel.

4. *Worden er na de wijzigingen van de Wwz minder nulurencontracten aangeboden, aan nieuwe medewerkers of aan medewerkers waarvan het contract wordt verlengd dan voorheen of gebeurt dat nog steeds met dezelfde regelmaat?*

Ik denk dat wij daar in de toekomst wel naar toe willen gaan. Dat wij dan medewerkers waar wij tevreden over zijn vaste uren gaan aanbieden. Nu kan dat nog niet, omdat het nu nog niet zeker is in welke hoedanigheid de flexpool in het nieuwe roosterprogramma ingevoerd gaat worden. Je hebt namelijk te maken met verschillende flexibele schillen.

4.1 *Is het zo dat werknemers die niet breed inzetbaar zijn geen vaste uren aangeboden kunnen krijgen? Moeten zij bijvoorbeeld bij alle locaties kunnen werken?*

Breed inzetbaar zijn hoeft niet te betekenen dat je binnen alle locaties van Groenhuysen moet werken. Je moet wel breder kijken. Anders krijgt een medewerker namelijk teveel locaties. De cliënt krijgt dan teveel gezichten te zien en dat willen we ook voorkomen. We proberen medewerkers wel in dezelfde regio's in te zetten.

5. *Heeft u te maken met onvoorziene en onplanbare cliëntaanvragen of onvoorziene en onplanbare uitval van personeel die niet door in dienst zijnde medewerkers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is?*

Ik denk dat dat altijd wel blijft in de toekomst, want je hebt te maken met ziek en piek

momenten. Het heeft te maken met hoe de planningen straks op de afdelingen gaan lopen. Daar zijn wij altijd afhankelijk van. Afdelingen die het goed onder controle hebben en die weinig zieken hebben, daarvan krijgen wij heel weinig aanvragen. Afdelingen waar wel veel zieken zijn of waar de controle minder is, daarvan krijgen wij heel veel aanvragen. Daar werven wij dan ook voor. Dat zijn allemaal aanvragen voor korte termijn en die vallen onder onvoorziene en onplanbare aanvragen. Situaties waarbij een medewerker langdurig ziek is, is wel planbaar. Dat zijn aanvragen voor langere periodes en daarvoor zullen straks urencontracten worden aangeboden. Ik hoop in de toekomst voor Groenhuysen dat het beter planbaar is. Dan kunnen we ook meerdere urencontracten aangaan met medewerkers. Dat is eigenlijk wel waar we naartoe willen.

6. *Denkt u dat het mogelijk is om alleen nog contracten aan te gaan met een vaste arbeidsomvang wanneer er een algemeen verbod komt op de nulurencontracten in de zorgsector? Welke problemen verwacht u voor Groenhuysen?*

Dan gaan we met ons bestand een groot gedeelte teruglopen. Ik denk dat dat wel op te vangen is met de urencontracten, maar wij zijn wel afhankelijk van de afdelingen. Als dat niet gebeurt, en er wordt door de Raad van Bestuur niks mee gedaan, dan zullen wij meer mensen moeten gaan aannemen willen wij die aanvragen kunnen voloen. En als we dan alleen urencontracten mogen aangaan, dan kunnen wij wel in de problemen komen. Op het moment dat het ophoudt, hebben we wel medewerkers die we moeten uitbetalen en waar wij misschien geen werk voor hebben. En je merkt ook dat je bepaalde prioriteiten hebt en niet kunt voldoen aan de aanvragen. Een flexer kan nu nog aangeven wanneer hij wel kan werken en wanneer niet. Een urencontract waar we dan beter mee zijn in de toekomst, die plan je in voor de voorziene periodes.

7. *Hebben medewerkers behoefte aan nulurencontracten?*

De grootste groep die we hebben zijn de medewerkers die behoefte hebben aan een nulurencontract. We hebben een halfjaar geleden urencontracten aangeboden aan medewerkers, maar er zijn er heel weinig die daar gebruik van hebben gemaakt. De meeste mensen werken toch liever op basis van een nulurencontract, omdat zij dan hun eigen beschikbaarheid kunnen bepalen. Daarnaast zijn zij niet verbonden aan een aantal verplichtingen. Zij moeten dan namelijk op alle diensten en locaties kunnen werken.

8. *Is het aantal aanvragen die jullie op dit moment hebben te vergelijken met aantal aanvragen van de afgelopen drie jaren?*

Naar mijn idee is dat hetzelfde. Je hebt altijd piek en daal momenten. Die vallen meestal dan ook in vakantieperiodes.

Interview met mw. Antens

Mevr. Antens is langer dan tien jaren werkzaam als intercedent binnen de flexpool van Stichting Groenhuysen. Zij heeft dagelijks te maken met nulurencontracten en is verantwoordelijk voor het al dan niet aangaan of verlengen van nulurencontracten. Daarnaast is ze verantwoordelijk voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden indien een nulurencontract wordt aangegaan. Het interview heeft plaatsgevonden op 8 mei 2015.

1. Wat zijn uw taken en verantwoordelijkheden als intercedent binnen de flexpool van Groenhuysen?

Als intercedent moet je zorgen voor goede kwaliteit voor flexmedewerkers en voor de locaties. Verder moet je zorgen voor voldoende voorselectie, zodat je goede kwaliteit levert. Je moet daarnaast met de locaties contact onderhouden zodat je weet wat er aankomt op korte en op lange termijn. Verder moet je de medewerkers volgen die je inzet, waardoor je op tijd dingen kunt aanpassen. Dat zijn ongeveer de hoofdtaken.

2. Voor hoeveel medewerkers bent u verantwoordelijk?

Ik ben verantwoordelijk voor ongeveer 110 of 115 medewerkers.

2.1 Bent u hier alleen of samen met één of meerdere collega's voor verantwoordelijk?

Wij zijn hier samen met Serge voor verantwoordelijk.

2.2 Hoeveel medewerkers hebben daarvan een nulurencontract?

Hiervan hebben ongeveer 10 medewerkers een contract met vaste uren. De rest heeft een nulurencontract.

3. Op welke manier voert u de wijzigingen van de Wwz door in het werkproces bij het aangaan van contracten?

Wij hanteren bij de nieuwe medewerkers de 7+8+8 regel. Verder kijken wij naar de toppers. We kijken of we daar iets mee kunnen vanaf juni. Dan praat je over mensen die vorig jaar in dienst gekomen zijn.

3.1 Wat doen jullie dan met de toppers?

We kijken of we aan die toppers nog een contract kunnen aanbieden waardoor de totale dienstverband drie jaar duurt. Dat moeten we dan wel voor 1 juni beslissen. Deze medewerkers krijgen na het einde van hun contract wel een transitievergoeding. Je rekent dan uit wat die kosten zijn en aan de hand daarvan neem je een beslissing. Groenhuysen heeft er eigenlijk voor gekozen om geen transitievergoeding te betalen. Dat willen we dus zoveel mogelijk uitsluiten. Als je een topper toch een contract wil aanbieden waardoor de totale arbeidsduur drie jaar duurt, dan moet je dat wel goed kunnen beargumenteren.

4. Welke knelpunten ervaart u in de praktijk door de invoering van de Wwz?

Ik merk wel dat ik aan 10 dingen tegelijk moet denken.

5. Op welke manier wordt aan de aanzegverplichting voldaan in de praktijk?

We moeten twee maanden van tevoren de medewerkers informeren over het al dan niet verlengen van het contract. Als een contract bijvoorbeeld van rechtswege afloopt en het contract zal niet worden verlengd, dan vind ik het zelf wel heel prettig om de medewerker telefonisch te informeren. Ik bedank ze daarbij voor hun inzet. Daarnaast geef ik aan dat ze de gelegenheid hebben om over 6 maanden en een dag terug te komen. Als ik een contract voor de laatste keer verleng, dan informeer ik de

werknemer ook vooraf dat hij/zij rekening moet houden met dat het contract hierna niet meer verlengd gaat worden.

6. *Heeft u te maken met onvoorziene en onplanbare cliëntaanvragen of onvoorziene en onplanbare uitval van personeel die niet door in dienst zijnde medewerkers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is?*

De aanvragen die binnenkomen zijn niet altijd niet te voorzien of niet onplanbaar. De reden van een aanvraag is bijna altijd verzuim. En dan heb je het over langdurig verzuim. Je ziet wel een bepaalde structuur. Als het gaat om een langdurig aanvraag, dan kan daar een UMG voor worden ingezet. Dat is dus uitzenden met garantie, waardoor je de kwaliteit beter kunt waarborgen. UMG's worden niet zomaar ingezet. Daar moet je een goede reden voor hebben en het duurt maximaal een halfjaar.

7. *Is het mogelijk om een aantal medewerkers momenteel vaste uren aan te bieden?*

Ja, dat is wel mogelijk. Maar dan moeten ze wel breed inzetbaar zijn. Anders kunnen we ze geen vaste uren aanbieden.

8. *Merkt u dat medewerkers zelf ook behoefte hebben aan een nulurencontract?*

Als ik kijk naar onze medewerkers, dan zijn het voornamelijk studenten die behoefte hebben aan een contract met vaste uren. Ik merk bijvoorbeeld dat studenten die stoppen met een opleiding en dus meer beschikbaar zijn, meer vastigheid willen.

9. *Op welke andere manier denkt u het op te kunnen lossen als u geen nulurencontract meer mag aanbieden?*

Wat er bijvoorbeeld in andere stichtingen wordt gedaan is dat ze een contract van 4 uur aangaan. Dat mag waarschijnlijk minimaal zo afgesproken worden. Ze mogen daarbij dan niet meer dan die 4 uren werken. Het gevolg hiervan is dat je dan niet meer gebruikmaakt van de kwaliteit van de medewerker. Ik vind het belangrijk dat je gaat kijken naar hoe je iemand kunt binden aan de organisatie. Je kunt bijvoorbeeld medewerkers met goede kwaliteiten koppelen aan een afdeling of regio. De medewerker kan dan naar aanleiding van zijn beschikbaarheid ingezet worden. We moeten uiteindelijk niet de situatie krijgen dat we een personeelstekort hebben, want die is er eigenlijk niet. Je moet alleen de juiste persoon op de juiste plaats zetten. Zo hebben ze wel een vastigheid. Het moet echter niet zo zijn dat ze vaste uren hebben en dat ze daarnaast 24 uur beschikbaar moeten zijn.

10. *Denkt u dat door de wijzigingen van de Wvz werkgevers nu sneller geneigd zijn een medewerker een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden?*

De zorg is aan het veranderen. Dat is de reden geweest waarom Groenhuysen geen contract voor onbepaalde tijd wil geven. Omdat ze niet weten waar het naartoe gaat. Ze zitten nu nog in de overgang. Dus in 2017 zal daar meer duidelijkheid in zijn. Dat heeft dus niks te maken met de Wet werk en zekerheid.

Interview met mw. Loijens – Brauckmann

Mevr. Loijens – Brauckmann is bijna een jaar werkzaam als intercedent binnen de flexpool van Stichting Groenhuysen. Zij heeft dagelijks te maken met nulurencontracten en is verantwoordelijk voor het al dan niet aangaan of verlengen van nulurencontracten. Daarnaast is ze verantwoordelijk voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden indien een nulurencontract wordt aangegaan. Het interview heeft plaatsgevonden op 11 mei 2015.

1. Voor hoeveel medewerkers bent u verantwoordelijk?

Ik ben verantwoordelijk voor ongeveer 52 medewerkers

1.1 Bent u hier alleen of samen met één of meerdere collega's voor verantwoordelijk?

Wij zijn hier samen met Miranda voor verantwoordelijk. Ik zit momenteel ook op een andere afdeling, waardoor voornamelijk Miranda de verantwoordelijkheid draagt.

1.2 Hoeveel medewerkers hebben daarvan een nulurencontract?

Er waren eerst vijf werknemers die een contract met vaste uren hadden, maar die zijn of weggegaan of die hebben nu een nulurencontract gekregen. Er zijn nu nog in totaal twee werknemers die een contract met vaste uren hebben. In totaal hebben dus vijftig werknemers een nulurencontract.

2. Op welke manier voert u de wijzigingen van de Wwz door in het werkproces bij het aangaan van contracten?

Momenteel hanteren wij de 7+8+8 regel. Daarnaast kijken we goed naar de contractmogelijkheden.

3. Heeft u te maken met onvoorziene en onplanbare cliëntaanvragen of onvoorziene en onplanbare uitval van personeel die niet door in dienst zijnde medewerkers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is?

Er zijn altijd ad hoc diensten. Er zijn bijvoorbeeld twee zieken op een afdeling. Op zo'n afdeling kan je dan één werknemer missen, maar geen twee werknemers. Ik ben echter van mening dat er ook een betere planning gemaakt kan worden op de afdelingen, zodat er niet zo snel een beroep gedaan hoeft te worden op de flexpool. Als een afdeling een zieke werknemer heeft, dan moet hij eerst kijken of hij het intern kan oplossen in plaats van meteen een flexmedewerker in te zetten. Er zijn echter wel heel vaak aanvragen die vallen onder onvoorziene en onplanbare cliëntaanvragen. Als iemand bijvoorbeeld langdurig ziek wordt of als iemand zwanger wordt. Een onvoorziene situatie is ook gewoon het ziek zijn. Indien er echter naar de hoeveelheid aanvragen gekeken wordt, dan is het naar mijn mening niet zo intens.

4. Zijn er werknemers die zelf hebben aangegeven dat zij een contract met vaste uren willen?

Ja, en die hebben we dan ook in behandeling genomen. Uiteindelijk hebben er maar enkelen een urencontract gekregen. Dit heeft te maken met dat zij niet aan de kaders kunnen voldoen die Groenhuysen stelt.

4.1 Wat zijn de voorwaarden voor werknemers om in aanmerking te kunnen komen voor een contract met vaste uren?

De meeste werknemers willen toch liever een nulurencontract. Dit heeft te maken met het feit dat zij dan hun eigen agenda mogen bepalen. Als zij een contract met vaste uren willen, dan moeten zij op alle afdelingen kunnen werken. Ze moeten namelijk

aan hun uren kunnen komen.

5. *Wat zijn de gevolgen volgens u voor Groenuysen als er een algemeen verbod wordt ingevoerd op de nulurencontracten en op welke andere manier denkt u het op te kunnen lossen als u geen nulurencontract meer mag aanbieden?*

De kosten voor de werkgever zullen hoger worden door verzuim, etc. Dan is het belangrijk voor de werkgever om hee flexibel persoon te hebben. Dan geloof ik nog eerder in een min-/maxcontract. Ik kan me heel goed voorstellen dat een werkgever een periode heeft waarin het druk is en dus meer personeel nodig heeft en periodes heeft dat het rustig is. Dan heb je uiteraard minder personeel nodig. Wanneer je iedereen contracten en uren aanbiedt, geloof ik niet dat daarmee de zorg beter van wordt. Uiteindelijk kost de zorg ook heel veel. Als je heel veel werknemers met urencontracten hebt, dan gaat dat ten koste van de zorg. Als je geen flexibel personeel hebt, dan zal je dus heel veel kosten hebben. Dat zal dan uiteindelijk weer ten koste gaan van de cliënt. Daar moet kritisch naar gekeken worden.

Interview met mw. Goedemondt – de Rooij

Mevr. Goedemondt – de Rooij is elf jaren werkzaam als intercedent binnen de flexpool van Stichting Groenhuysen. Zij heeft dagelijks te maken met nulurencontracten en is verantwoordelijk voor het al dan niet aangaan of verlengen van nulurencontracten. Daarnaast is ze verantwoordelijk voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden indien een nulurencontract wordt aangegaan. Het interview heeft plaatsgevonden op 11 mei 2015.

1. Voor hoeveel medewerkers bent u verantwoordelijk?

Ik ben verantwoordelijk voor ongeveer 80 medewerkers.

1.1 Bent u hier alleen of samen met één of meerdere collega's voor verantwoordelijk?

Ik ben hier alleen voor verantwoordelijk.

1.2 Hoeveel medewerkers hebben daarvan een nulurencontract?

Daarvan hebben 70 werknemers een nulurencontract

2. Op welke manier voert u de wijzigingen van de Wwz door in het werkproces bij het aangaan van contracten?

Wij hebben vorig jaar alle medewerkers geïnterviewd die in aanmerking komen of kunnen komen voor een nulurencontract. En wij er hebben kaders voor vastgesteld. De eerste kader was dat je langer dan negen maanden onafgebroken bij ons in dienst moet zijn. Dus degene die niet 9 maanden in dienst was, die viel al af. Dus als ze langer dan 9 maanden onafgebroken in dienst waren, mochten ze aangeven of ze in aanmerking wilde komen voor een nulurencontract. Daarbij werd gezegd dat medewerkers dus in staat moesten zijn om in hun functie overal te kunnen werken en bij alle diensten. Bij ons is het zo dat als je vaste uren hebt, dan moet je overal kunnen werken en bij alle diensten moet kunnen werken. Wij hebben heel veel medewerkers die dat niet kunnen. Die moeten rekening houden met hun man of met hun kinderen en/of aan de omstandigheden, bijvoorbeeld dat ze alleen een fiets hebben. Van de ongeveer 350 medewerkers werden er 5 medewerkers uitgekozen die uiteindelijk een contract hebben gekregen met een vaste arbeidsomvang.

3. Heeft u te maken met onvoorziene en onplanbare cliëntaanvragen of onvoorziene en onplanbare uitval van personeel die niet door in dienst zijnde medewerkers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is?

Ja. In principe bestaat het flexbureau voor onvoorzienbare en onplanbare situaties, want wij zijn er voor ziekte en vakantie. Nou is vakantie nog te plannen, maar ziekte niet. Wij baseren dus die nulurencontracten op onvoorzienbare en onplanbare situaties.

4. Is het aantal diensten die jullie binnen krijgen of het aantal uren dat werknemers worden ingezet voor de diensten, vergelijkbaar met het aantal van de voorgaande jaren?

Nee, dat is heel erg teruggelopen. We hebben nu veel minder aanvragen dan twee jaar geleden.

5. Het is mogelijk dat de Minister via een ministeriële regeling een algemeen verbod invoert op alle nulurencontracten in de zorgsector. Hoe denkt u dat Groenhuysen hiermee om kan gaan indien dit verbod wordt ingevoerd?

We hebben het over flex. We hebben natuurlijk een aantal medewerkers met vaste uren. We hebben het nu over onvoorzienbare en onplanbare situaties. Als er een verbod komt op de nulurencontracten, dan hebben wij nog 30 of 40 medewerkers van de 350 werknemers die een contract hebben met vaste uren. Dan hebben we een groot probleem.

Bijlage II Gesprek met medewerker afdeling Juridische Zaken van FNV

Er is telefonisch contact opgenomen met afdeling Juridische Zaken van FNV om uitleg te vragen over een cao-bepaling dat gaat over 'onvoorziene en onplanbare' situaties waarover in de cao wordt gesproken. Uit de cao werd niet geheel duidelijk wat er bedoeld wordt met deze bepaling. Ik heb gesproken met een medewerker die werkzaam is op de afdeling Juridische Zaken van FNV. Het gesprek heeft plaatsgevonden op 20 april 2015.

- In de cao VVT 2014-2016 is in artikel 4.2 lid 2 sub a opgenomen dat de werkgever alleen in uitzonderlijke situaties een nulurencontract mag aanbieden. Volgens deze cao is van een uitzonderlijke situatie sprake wanneer het gaat om:
 - a. opvang van onvoorziene of onplanbare cliëntvragen en/of
 - b. opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel, die niet door je collega werknemers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters van de werknemer of zijn/haar collega's mogelijk is.

Wat moet er precies worden verstaan onder de termen 'onvoorziene' en 'onplanbare' cliëntvragen? Wanneer valt een situatie hier wel onder en wanneer juist niet?

Wat ik kan aangeven is dat als er verschillende cliënten zijn waarvoor je geen normale contracten met een vast aantal uur met je werknemer kan aangaan en als de werkgever niet weet hoe dat zit met de indicatie of het nog onzeker is, dan kan er een nulurencontract worden aangeboden. De werkgever moet dit echter wel kunnen verantwoorden.

- *Stelt u dat een werkgever vaste cliëntvragen heeft, maar alleen niet weet wanneer en voor hoeveel uur zij daarvoor werknemers moeten inzetten. Valt zo'n situatie onder de uitzonderlijke situaties die zijn genoemd in deze bepaling van de cao?*

Het is meer dat het moet gaan om een situatie waarin de werkgever niet weet dat de aanvraag op elk moment kan wijzigen van uren. Het gaat dus om de onzekerheid over de indicatie. Een situatie waarin de cliënt een medewerker de ene keer wel heel vaak nodig heeft en de andere keer helemaal niet, dan valt de situatie wel onder een uitzonderlijk geval. Er moet dus geen sprake zijn van een vast patroon.

- *Is het daarbij van belang hoe lang dat onzekere patroon duurt?*

Ik durf daar niks over te zeggen. Het is alleen wel zo dat de werkgever moet kunnen verantwoorden waarom hij een nulurencontract heeft aangeboden en geen contract voor een vast aantal uren.

Bijlage III Standaardmodel nulurencontract van flexpool Groenhuysen

Arbeidsovereenkomst

Ondergetekenden,

- A. De stichting Groenhuysen, gevestigd te Roosendaal, ten deze namens de raad van bestuur hiertoe gemachtigd, rechtsgeldig vertegenwoordigd door HAWM Brons;

hierna te noemen: de werkgever,

en

- B. «Naamregel t.b.v. adressering»

geboren : «Geboortedatum (Geboren)» te «Geboorteplaats»

wonende te : «Adresregel 1 (straat - huisnr)», «Postcode (Pstcd.)»

«Woonplaats (Plaats)»

nationaliteit : «Nationaliteit»;

hierna te noemen: de werknemer,

verklaren een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht te hebben aangegaan onder de volgende bepalingen en bedingen:

Artikel 1 Dienstverband

De werknemer treedt met ingang van «Begindatum contract» in dienst van de werkgever in de functie van «Functieomschrijving», waarvoor de bijgevoegde functiebeschrijving met bijbehorend resultaat-/competentieprofiel van toepassing zijn.

Artikel 2 Arbeidsplaatsen

De werknemer kan worden ingezet op alle plaatsen waar door stichting Groenhuysen zorg wordt verleend.

Artikel 3 Duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor **bepaalde tijd en eindigt van rechtswege op «Einddatum contract»/onbepaalde tijd.**

Werkgever zegt hierbij op voorhand aan dat deze arbeidsovereenkomst op **«Einddatum contract»** daadwerkelijk van rechtswege zal eindigen en dus niet zal worden voortgezet.

Artikel 4 Proeftijd

De eerste **maand/twee maanden** na indiensttreding **zal/zullen** gelden als de wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

De wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing.

Artikel 5 Arbeidsduur

- 5.1 De arbeidsduur van de werknemer bedraagt nul uren. Er is geen sprake van overeengekomen arbeid als bedoeld in artikel 7:628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek.
- 5.2 Gedurende de eerste zes maanden van het dienstverband heeft werknemer alleen recht op salaris indien en voor zover hij daadwerkelijk werkzaam is geweest. Artikel 7:628 Burgerlijk Wetboek is de eerste zes maanden uitgesloten. Werknemer kan dus gedurende vorengenoemde periode geen aanspraak maken op salaris over de tijd gedurende hij om welke reden dan ook niet heeft gewerkt. Evenmin kan werknemer gedurende deze periode van zes maanden een beroep doen op het ontstaan van een bestendig arbeidspatroon.
- 5.3 Slechts na oproep door de werkgever is er arbeid overeengekomen en wel voor de duur van de oproep.
De werkgever is alleen verplicht de werknemer op te roepen en te werk te stellen, indien en voor zover hij werk beschikbaar heeft, waarvoor de werknemer in aanmerking komt. Hiervan zal sprake zijn wanneer er ten gevolge van afwezigheid van de vaste medewerkers wegens ziekte, vakantie, verlof of anderszins, behoefte is aan extra arbeidskrachten.
- 5.4 De werknemer is verplicht aan een oproep, door of namens de werkgever gegeven, gehoor te geven.
- 5.5 De duur van de oproepperiode wordt na overleg met de werknemer, binnen een redelijke termijn vooraf door de werkgever aangegeven.
- 5.6 De werkgever is verplicht het beschikbare werk naar evenredigheid over de oproepkrachten te verdelen.
- 5.7 De werkgever informeert de werknemer bij indiensttreding over de spelregels, die bij deze oproepverplichting gehanteerd worden. Verder stelt de werkgever de werknemer tijdig op de hoogte van eventuele wijzigingen in deze regels.
- 5.8 Van de dagen en/of uren waarop door de werknemer na oproep werkzaamheden worden verricht, wordt aantekening gehouden op een werklijst. Beide partijen dienen dit document voor akkoord te ondertekenen.

Artikel 6 Salaris

- 6.1 **[BEGIN Medewerker/salarissen]** Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van maart 2015 € «Uurloon» bruto per uur volgens FWG «Schaal» **leeftijd/aanlooppriodiek/periodiek** «Trede». **[EIND Medewerker/salarissen]** Dit salaris zal overeenkomstig artikel 3.6 van Hoofdstuk 3 Beloning van de CAO worden gewijzigd. De periodieke verhoging vindt plaats in de maand «Periodiekmaand».
- 6.2 Het salaris wordt vastgesteld naar evenredigheid van de volledige arbeidsduur op basis van de na oproep overeengekomen arbeid als bedoeld in artikel 5.
- 6.3 Het salaris over de in een maand gewerkte uren wordt in de daaropvolgende maand uitbetaald.

Artikel 7 (Vakantie)verlof

- 7.1 De werknemer heeft overeenkomstig artikel 6.1 van de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg per kalenderjaar recht op doorbetaald vakantie-verlof, dat bestaat uit een basis vakantie-verlof van 224 uur en extra bovenwettelijk vakantie-verlof, dat afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer. Het genoemde aantal uren is gebaseerd op een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband is het aantal uren naar rato van de omvang van het dienstverband van toepassing. In bijlage 1 (Vakantie)verlof is het bij de leeftijd van de werknemer van

toepassing zijnde aantal extra bovenwettelijke vakantie-uren bij een fulltime dienstverband vermeld.

- 7.2 Het (vakantie)verlof over de in een maand gewerkte uren worden in de daarop volgende maand uitbetaald.

Artikel 8 Pensioen

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

Artikel 9 Opzegging (bij onbepaalde tijd)/Tussentijdse opzegging (bij bepaalde tijd)

Nadat de proeftijd is verstreken kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de wettelijke bepalingen en wettelijke opzegtermijn, thans opgenomen in artikel 7:672 BW. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd laat beide partijen onverlet de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen. Nadat de proeftijd is verstreken kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de wettelijke bepalingen en wettelijke opzegtermijn, thans opgenomen in artikel 7:672 BW. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

Artikel 10 Geschillen

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats door de kantonrechter. Voorgenoemde zin laat onverlet dat de werkgever door opzegging het dienstverband kan beëindigen na voorafgaande toestemming van het UWV werkbedrijf afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening.

Artikel 11 Nevenfuncties

Het is de werknemer niet toegestaan een nevenfunctie te vervullen dan wel nevenwerkzaamheden te verrichten, welke naar het uitsluitend oordeel van de werkgever redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie, dan wel met de belangen of het aanzien van de werkgever.

De werknemer is verplicht de werkgever vooraf vóór het aangaan van de arbeidsovereenkomst respectievelijk voordat de werknemer tijdens de arbeidsovereenkomst een nevenfunctie voornemens is te aanvaarden, op de hoogte te stellen wanneer de werknemer een nevenfunctie dan wel nevenwerkzaamheden verricht buit de onderneming van de werkgever respectievelijk voornemens is een nevenfunctie dan wel nevenwerkzaamheden te verrichten buiten de onderneming van de werkgever. De werknemer is tevens verplicht de werkgever op de hoogte te stellen wanneer de werknemer voornemens is om zelfstandig een bedrijf of beroep gaat starten cq uit te oefenen.

Ten aanzien van deze meldingsplicht van de werknemer jegens de werkgever verwijst de werkgever naar de procedure nevenwerkzaamheden alsmede naar het formulier ten

behoefte van de opgave/wijziging nevenwerkzaamheden die zijn opgenomen in het kwaliteitshandboek van de werkgever.

Artikel 12 Relatiebeding (alleen van toepassing voor fysiotherapeute, ergotherapeute, logopediste, psycholoog en dietiste) artikelnummers aanpassen

Gelet op het beroep c.q. de functie van werknemer, namelijk «Functieomschrijving», en in dat kader de reële mogelijkheid voor werknemer om zich, na beëindiging van het dienstverband bij werkgever, als zelfstandige te vestigen als «Functieomschrijving», verbiedt werkgever – ter bescherming en waarborging van haar bedrijfsvoering als zorginstelling: namelijk het kunnen continueren van haar zorgverlening aan haar cliënten – werknemer om na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van één jaar, ongeacht de wijze waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, verboden direct of indirect, zelfstandig of in loondienst of in samenwerking met anderen om werkzaamheden te verrichten en/of te adviseren bij of in contact te treden met cliënten of opdrachtgevers van werkgever dan wel cliënten van werkgever te werven of te bewegen hun relatie met werkgever te verbreken.

Werknemer zal zich eveneens onthouden om direct of indirect gesprekken en/of contacten van welke soort ook te initiëren, te houden, aan te gaan met cliënten en/of opdrachtgevers van werkgever, dan wel uitnodigingen daartoe te accepteren van cliënten en/of opdrachtgevers van werkgever.

Onder cliënten en/of opdrachtgevers van werkgever wordt in dit kader verstaan alle cliënten en/of opdrachtgevers, ook diegene waarmee werknemer gedurende zijn arbeidsovereenkomst met werkgever geen zakelijke contacten heeft onderhouden, waarbij de administratie van werkgever als dwingend bewijs heeft te gelden ter zake de vraag of het om cliënten en/of opdrachtgevers van werkgever gaat.

Artikel 12 Geheimhouding

Werknemer erkent dat door werkgever geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden betreffende of verband houdende met het bedrijf van werkgever en met werkgever gelieerde ondernemingen, vallend onder de stichting Groenhuysen alsmede van cliënten of opdrachtgevers van werkgever.

Het is de werknemer dus verboden, zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na afloop daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm ook en in welke zin ook, enige mededeling te doen van of aangaande dat wat hem/haar bij de uitoefening van zijn/haar functie ter kennis is gekomen in verband met zaken en belangen van werkgever en van de met werkgever gelieerde stichtingen.

Deze geheimhouding omvat ook alle gegevens van cliënten en andere relaties van werkgever waarvan werknemer uit hoofde van zijn/haar functie heeft kennis genomen.

Artikel 13 Boetebeding

Bij overtreding van de in de artikelen 11, 12 en 13 van deze arbeidsovereenkomst opgenomen bepalingen, verbeurt werknemer aan en ten behoeve van werkgever een dadelijk en ineens, zonder sommatie of ingebrekestelling, opeisbare boete van € 1.000,00 per overtreding en € 500,00 voor elke dag of gedeelte daarvan, dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever in plaats van de boete de volledige schadevergoeding te vorderen. De boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en

strekt deze tot voordeel. Met bepaalde in dit artikel wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3-5 BW.

Slotbepalingen

Artikel 14

De CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.

Artikel 15

De werknemer verklaart met de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst te hebben ontvangen en verklaart volgens deze beschrijving te werken:

- Functiebeschrijving «Functieomschrijving» met bijbehorend resultaat-/competentieprofiel

Daarnaast is de werknemer bekend met de voorschriften zoals opgenomen in het kwaliteitshandboek van Stichting Groenhuysen, welk kwaliteitshandboek uitdrukkelijk onderdeel uitmaakt van deze arbeidsovereenkomst, en verklaart deze voorschriften na te leven.

De CAO VVT staat ter inzage op Huysnet op de pagina Medewerkers, onderdeel CAO.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Roosendaal, op 30 mei 2015.

Werkgever:
stichting Groenhuysen

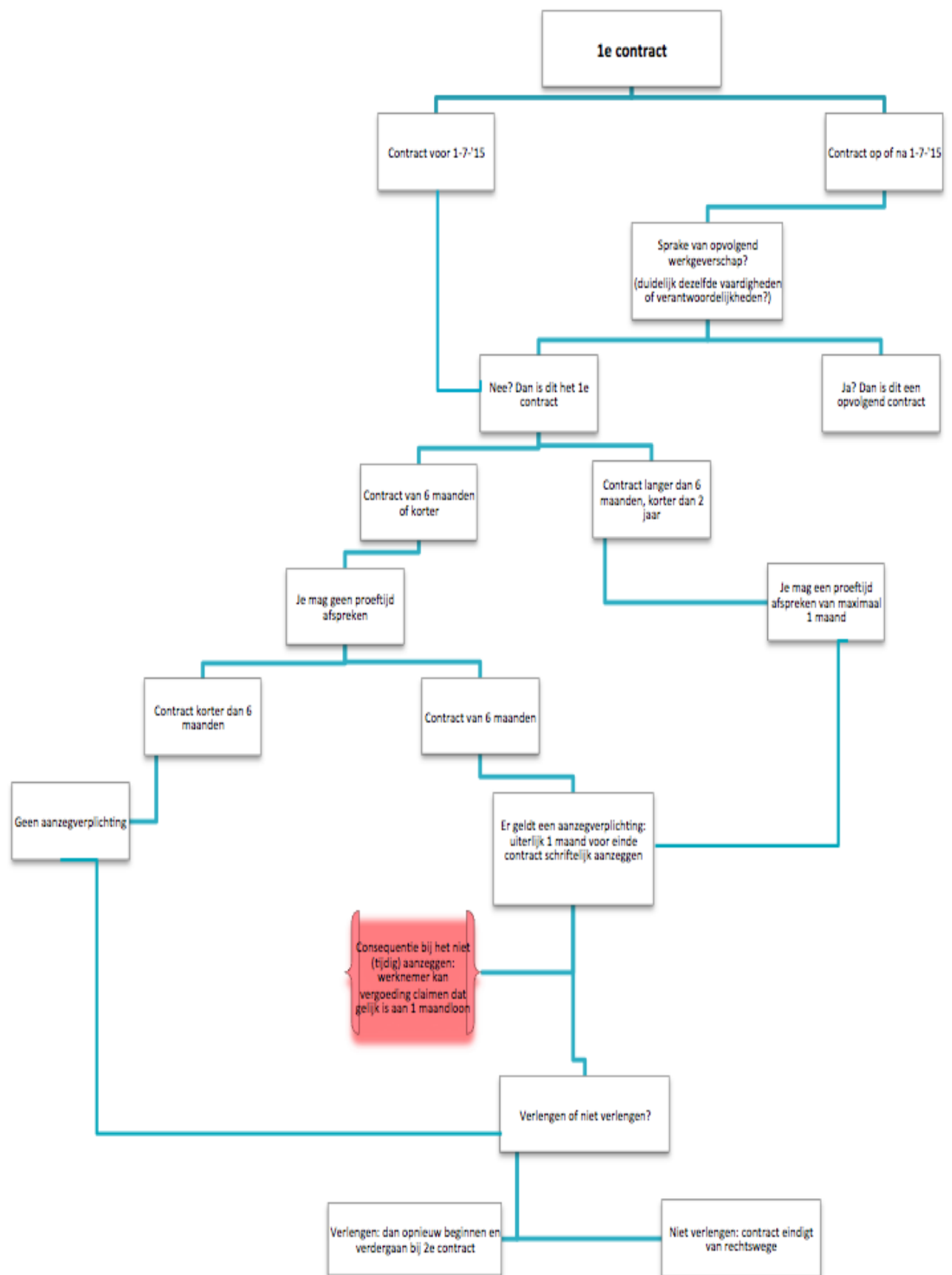
Werknemer:

HAWM Brons
voorzitter raad van bestuur

«Initialen + volledige achternaam»

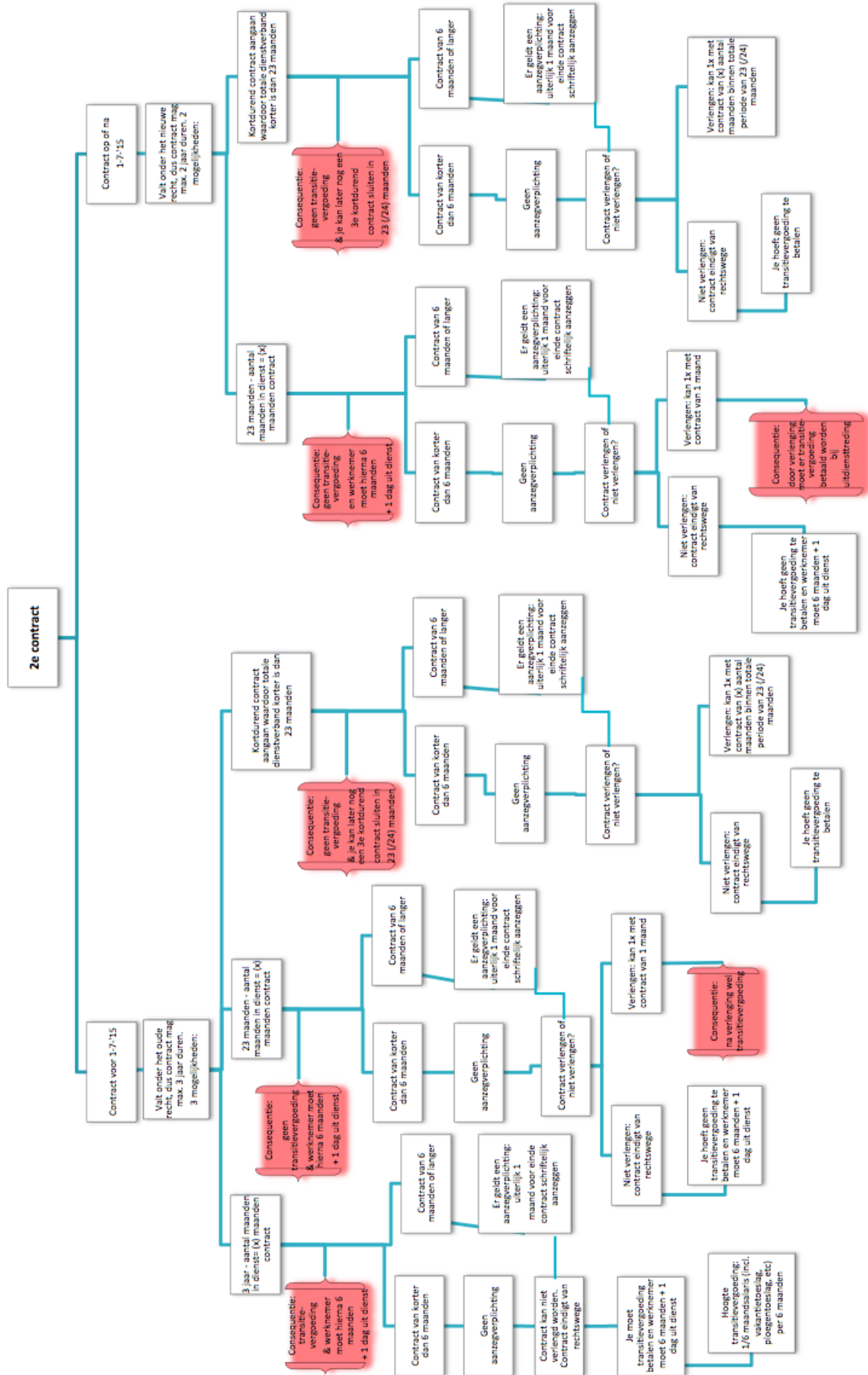
Bijlage IV Beslisboom 1^e nulurencontracten tot 1 juli 2015

Dit is een beslisboom die door mij gemaakt is voor Stichting Groenhuysen. Deze beslisboom kan gebruikt worden als hulpmiddel bij het aangaan van de eerste nulurencontracten met medewerkers binnen de flexpool. Hierbij is onderscheid gemaakt in contracten die gesloten worden vóór 1 juli 2015 en contracten die gesloten worden op of ná 1 juli 2015 in verband met het overgangsrecht. Het is de bedoeling dat deze beslisboom gebruikt wordt tot 1 juli 2015. Daarna kan de beslisboom gebruikt worden die in bijlage VII is opgenomen.



Bijlage V Beslisboom 2^e nulurencontracten tot 1 juli 2015

Dit is een beslisboom die door mij gemaakt is voor Stichting Groenhuysen. Deze beslisboom kan gebruikt worden als hulpmiddel bij het aangaan of verlengen van de tweede nulurencontracten met medewerkers binnen de flexpool. Hierbij is onderscheid gemaakt in contracten die gesloten worden vóór 1 juli 2015 en contracten die gesloten worden op of ná 1 juli 2015 in verband met het overgangsrecht. Het is de bedoeling dat deze beslisboom gebruikt wordt tot 1 juli 2015. Daarna kan de beslisboom gebruikt worden die in bijlage VII is opgenomen.



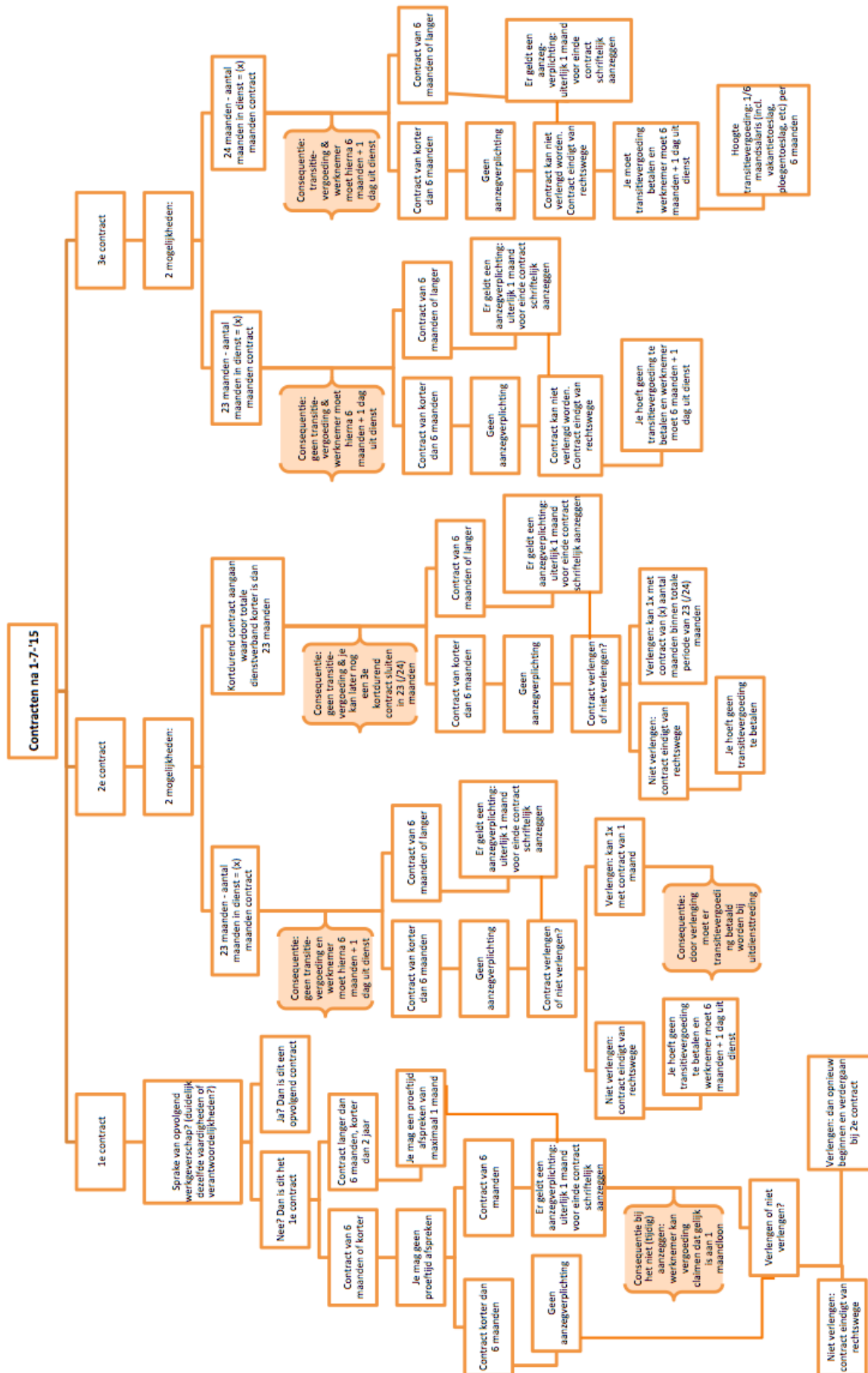
Bijlage VI Beslisboom 3^e nulurencontracten tot 1 juli 2015

Dit is een beslisboom die door mij gemaakt is voor Stichting Groenhuysen. Deze beslisboom kan gebruikt worden als hulpmiddel bij het aangaan of verlengen van de derde nulurencontracten met medewerkers binnen de flexpool. Hierbij is onderscheid gemaakt in contracten die gesloten worden vóór 1 juli 2015 en contracten die gesloten worden op of ná 1 juli 2015 in verband met het overgangsrecht. Het is de bedoeling dat deze beslisboom gebruikt wordt tot 1 juli 2015. Daarna kan de beslisboom gebruikt worden die in bijlage VII is opgenomen.



Bijlage VII Beslisboom nulurencontracten verlengen op of ná 1 juli 2015

Dit is een beslisboom die door mij is gemaakt voor Stichting Groenhuysen. Deze beslisboom kan gebruikt worden als hulpmiddel bij het verlengen van de nulurencontracten met medewerkers binnen de flexpool. Deze beslisboom geldt alleen ten opzichte van nulurencontracten die worden verlengd op of ná 1 juli 2015. In deze beslisboom zijn alle wijzigingen door de Wwz en het overgangsrecht geïmplementeerd. Het is de bedoeling dat deze beslisboom gebruikt wordt nadat de beslisbomen van bijlage IV, V en VI niet meer gebruikt kunnen worden na 1 juli 2015. Deze beslisboom wordt dus gebruikt vanaf 1 juli 2015.



Bijlage VIII Beslisboom nulurencontracten aangaan met nieuwe medewerkers op of ná 1 juli 2015

Dit is een beslisboom die door mij is gemaakt voor Stichting Groenhuysen. Deze beslisboom kan gebruikt worden als hulpmiddel bij het aangaan van nulurencontracten met nieuwe medewerkers binnen de flexpool die op ná 1 juli 2015 in dienst treden. In deze beslisboom zijn alle wijzigingen door de Wwz geïmplementeerd.

