

Onderhandelaarsakkoord Cao Ziekenhuizen 2006-2008

Preambule

Toekomst Cao Ziekenhuizen

Cao-partijen hebben in het overleg over wijziging van de Cao Ziekenhuizen stilgestaan bij de veranderende omstandigheden in de branche en de gevolgen daarvan voor de aard en inhoud van de huidige overeenkomst. Zowel van werkgeverszijde als door de vakorganisaties zijn voorstellen gedaan om op de ontwikkelingen in de branche in te spelen.

Om een goed antwoord te kunnen geven op de veranderingen waarmee ziekenhuizen worden geconfronteerd is een debat nodig over toekomstig arbeidsvoorwaardenbeleid. Partijen zijn overeengekomen dit debat te voeren tijdens de looptijd van de (nieuwe) cao. Zij zijn bereid zich in te spannen om in overleg oplossingen te vinden die de belangen van werknemers en werkgevers op langere termijn waarborgen.

Partijen zullen een antwoord geven op de vraag wat de werkingssfeer moet zijn van de bedrijfstak-cao en onder welke condities de Cao Ziekenhuizen algemeen verbindend verklaard kan worden. Hierbij speelt de zorg van vakorganisaties over ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol.

Werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers gaan gezamenlijk ook onderzoek doen naar mogelijke oplossingen om een nieuw evenwicht te realiseren tussen hetgeen op centraal niveau (de branche) moet worden afgesproken en hetgeen (al dan niet onder voorwaarden) op decentraal niveau (het ziekenhuis) kan worden geregeld.

Omdat dit proces veel vraagt van alle betrokken partijen en de deelnemers zich vrij en onafhankelijk moeten kunnen opstellen in het debat zal voor de planning, begeleiding en verslaglegging van dit proces een beroep worden gedaan op de ondersteuning van onafhankelijke derden.

Partijen kunnen in overleg besluiten (kader- of commissie-) leden uit hun respectievelijke achterbannen aan (delen van) het te voeren overleg te laten deelnemen met als doel om meer inzicht te krijgen in de praktijk van ziekenhuizen en de (arbeidsvoorwaardelijke) maatregelen die daar het beste bij aansluiten.

Leeftijdgericht personeelsbeleid

De Cao Ziekenhuizen kent diverse bepalingen met als doel dat werknemers in goede gezondheid hun werk kunnen blijven uitoefenen. Het beleid is vooral gericht op het verlichten van de fysieke belastbaarheid van het werk voor werknemers van 55 jaar en ouder. Zij hebben recht op extra verlof en worden vrijgesteld van diensten (overwerk, onregelmatige en bijzondere diensten).

Het huidige beleid heeft naast voordelen voor de individuele werknemer vanaf 55 jaar, ook nadelen voor de organisatie.

In de komende jaren zal het aandeel werknemers van 55 jaar en ouder sterk toenemen, waardoor de omvang van de nadelen voor de organisatie toeneemt met als gevolg dat de houdbaarheid van de huidige maatregelen verder onder druk komt te staan.

Daar komt bij dat op 1 mei 2004 de wet *gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid* (WGBL) in werking is getreden. De Stichting van de Arbeid heeft cao-partijen opgeroepen

cao-bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd kritisch tegen het licht te houden inzake eventuele strijdigheid met de WGBL.

In het licht van het bovenstaande hebben partijen afgesproken een studie te (laten) verrichten naar het beleid zoals geformuleerd in de huidige cao. Het doel is om op basis daarvan te komen tot een nieuw toekomstbestendig leeftijdsgericht personeelsbeleid. Beleid dat er op gericht is dat werknemers binnen alle leeftijdsfasen en tot op latere leeftijd op een goede, gezonde en prettige wijze in de ziekenhuizen actief kunnen blijven.

Arbeidsmarktbeleid

Omdat de arbeidsmarkt de komende jaren verder onder druk komt te staan hebben ziekenhuiswerkgevers en -werknemers veel belang bij het instandhouden van een concurrerende (werk) omgeving. Arbeidsbeleving, gezondheid, veiligheid, onderwijs, loopbaanpaden en ontwikkeling staan daarbij centraal.

Bezien vanuit dat perspectief zullen partijen zich buigen over de afspraken die eind vorig jaar zijn gemaakt in de werktop tussen het Kabinet en sociale partners. De ambitie is om waar mogelijk concrete invulling te geven aan de aanbevelingen. In het bijzonder wordt aandacht gegeven aan het vraagstuk van de jeugdwerkloosheid.

Tijdpad

De resultaten van zowel het overeengekomen debat over de toekomst van de Cao Ziekenhuizen als de studie naar leeftijdsgericht personeelsbeleid en het te voeren arbeidsmarktbeleid zijn uiterlijk 6 maanden voor de start van het overleg over een nieuwe cao beschikbaar voor discussie met de achterbannen van de betrokken verenigingen.

1. Looptijd

De cao kent een looptijd 25 maanden: van 1 januari 2006 tot 1 februari 2008.

2. Salarisverhoging

De salarissen en salarisschalen worden per 1 april 2006 verhoogd met 1,75% en op 1 april 2007 met 1,4%.

3. Levensloop (per 1 juni 2006)

Partijen hechten belang aan een goede invulling van de levensloopregeling. Zij zien hierin een mogelijkheid om een juiste balans aan te brengen tussen werk en privé gedurende de loopbaan van de werknemer.

Partijen zijn overeengekomen in de cao op te nemen:

- Dat, voor zover de Wet Arbeid en Zorg niet anders bepaalt, de werknemer die verlof wil opnemen dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, aan dient te vragen bij de werkgever;
- Dat, voor zover de Wet Arbeid en Zorg niet anders bepaalt, de werkgever het verzoek om verlof inwilligt tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- Dat indien de werknemer het verlof vroegtijdig wil beëindigen de werkgever naar vermogen zal proberen de werknemer zo spoedig mogelijk weer te werk te stellen.
- Dat een verzoek tot aanwending van de levensloopregeling voor volledig vervroegd pensioen door de werkgever zal worden gehonoreerd.
- Indien de werknemer gebruik makend van de levensloopregeling, tijdens de periode van onbetaald verlof kiest om pensioen op te bouwen (tot een maximum van het niveau geldend op de laatste dag voorafgaand aan het onbetaald verlof), ontvangt de werknemer de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau. Voorwaarde is dat na het onbetaald verlof het dienstverband tenminste zes maanden wordt voortgezet.
- Dat de werknemer die gebruik maakt van de levensloopregeling met ingang van 1 juni 2006 maandelijks een werkgeversbijdrage ontvangt van 0,5% van het voor hem geldende schaaalsalaris.

De levensloopregeling wordt als doel toegevoegd aan het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden in artikel 8.1 lid 6.

Artikel 8.2 komt te vervallen. Mocht een werknemer deelnemen aan de pensioenregeling als bedoeld in artikel 8.2 dan heeft het vervallen van artikel 8.2 geen invloed op de afspraken die bij deelname aan de regeling tussen werkgever, werknemer en PGGM zijn gemaakt.

(bijlage)

4. Zorgverzekeringswet

Als gevolg van de invoering van Zorgverzekeringswet is de in de cao opgenomen werkgeversbijdrage voor de basisverzekering met ingang van 1 januari 2006 vervangen door de wettelijke werkgeversbijdrage.

De werkgeversbijdrage voor de basisaanvullende ziektekostenregeling IZZ wordt voortgezet en bedraagt 2/3 van de premie van deze verzekering.

Binnen de huidige afspraken heeft de werknemer alleen recht op een werkgeversbijdrage in de premie voor de basisaanvullende ziektekostenregeling IZZ.

Partijen zullen, met inachtneming van het rapport van het IZZ-bestuur, de looptijd van de cao gebruiken om gezamenlijk te studeren op de vraag of de exclusiviteit van de werkgeversbijdrage IZZ in de toekomst houdbaar en wenselijk is. De resultaten van deze studie worden besproken in het ROZ.

(bijlage)

5. Cao Sociale Begeleiding

De Cao SB is komen te vervallen en wordt vervangen door een hoofdstuk in de cao. In dit hoofdstuk zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop de positie van vakorganisaties bij organisatieveranderingen zoals o.a. reorganisaties in de sector moeten worden geregeld.

Partijen zijn van oordeel dat de wijze waarop negatieve sociale gevolgen van organisatieveranderingen worden opgevangen maatwerk is. Om die reden wordt het maken van afspraken over onder andere een salaris(perspectief)garantie overgelaten aan het overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties op instellingsniveau.

(bijlage)

6. Arbeidsongeschiktheid

Ten aanzien van de veranderde Sociale Zekerheid-wetgeving inzake arbeidsongeschiktheid erkennen partijen het daaraan ten grondslag liggende primaire uitgangspunt van werkhervatting.

a. Eerste twee ziektejaren (invoeringsdatum 1 mei 2006)

Vanaf het tweede ziektejaar is het mogelijk dat de werknemer ervoor kiest om op basis van vrijwillige voortzetting pensioen op te bouwen tot een maximum van het niveau geldend op de laatste dag van het eerste ziektejaar. (Tot 100% gebaseerd op het voor de werknemer geldende loon op de laatste dag van het eerste ziektejaar).

De werkgever en de werknemer betalen ook voor het vrijwillig voortgezette deel elk hun premiedeel, conform de tussen cao-partijen geldende verdeling, op basis van het door de werknemer gekozen niveau.

b. WIA-jaren

In het kader van zijn reïntegratieverplichtingen zal de werkgever zich maximaal inspannen om de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer na de WGA-loongerelateerde fase ten minste 50% van zijn restverdien capaciteit te laten benutten. Voor de werknemer is de benutting van zijn restverdien capaciteit van tenminste 50% van groot belang voor het soort en de hoogte van zijn uitkering.

Deze inspanningen richten zich zowel op de eigen organisatie als op de mogelijkheden bij andere werkgevers. Indien nodig wordt een beroep gedaan op de diensten van een reïntegratiebedrijf.

Voor de WGA-werknemer, die niet ten minste 50% van zijn restverdien capaciteit kan benutten, wordt door de werkgever het loon vermeerderd met de WGA-vervolguitkering aangevuld tot 70% van het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.

c. Huidige WAO'ers

Huidige WAO'ers die in het kader van de herbeoordelingsoperatie meer arbeidsgeschikt worden verklaard, zullen bij hun eigen werkgever zoveel mogelijk worden geïntegreerd.

d. Chronische ziekten / beroepsziekte

In geval de werkgever van mening is dat er ten aanzien van de arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een chronische ziekte, een beroepsziekte of een levensbedreigende aandoening, kan hij een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling aan deze werknemer verstrekken.

(bijlage)

7. Wachtgeldregeling

Tekstuele aanpassingen:

In artikel 14.1 sub a van de huidige wachtgeldregeling wordt WIA toegevoegd.

In artikel 14.1 sub b wordt dagloonregelen WW vervangen door Dagloonregels werknemersverzekeringen.

8. Leerlingen en stagiaires

a. Inschaling

Leerlingen die een tweede opleiding in de zorg of een vervolgopleiding volgen worden als hoofdregel ingeschaald in de aanloopschaal van de laagste functionele schaal die in de instelling wordt toegepast ten aanzien van de functie waarvoor de betreffende opleiding wordt gevolgd. Indien het salaris voorafgaand aan de opleiding hoger was dan deze aanloopschaal, dan houdt de leerling dat als garantiesalaris. Van deze hoofdregel mag uitsluitend op basis van instellingsbeleid, tot stand gekomen met instemming van de ondernemingsraad, worden afgeweken.

Cao-partijen beogen met deze afwijking de leerling meer perspectief te bieden om binnen de instelling een tweede opleiding te volgen. Zonder de mogelijkheid van het afwijken op instellingsniveau hebben partijen vastgesteld dat er instellingen zijn die leerlingen niet laten doorstromen in een nieuwe opleiding vanwege de daaraan verbonden kosten.

(bijlage)

b. Stageovereenkomst

Partijen spreken af dat met iedere stagiaire een stageovereenkomst wordt gesloten.

Partijen komen overeen in gezamenlijkheid een model stageovereenkomst voor de branche Ziekenhuizen te ontwikkelen. Hierin zal naast de algemene zaken, ook aandacht worden besteed aan branche- en cao-specifieke kwesties. Het eindproduct zal worden besproken en vastgesteld in het ROZ.

Dit model wordt niet opgenomen in de cao maar kan door partijen worden verspreid onder de respectievelijke achterbannen.

De stagevergoeding wordt met ingang van 1 januari 2007, jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (cpi).

(bijlage)

c. Zakgeld

De zakgeldbedragen worden vanaf 1 juli 2006 vastgesteld ter hoogte van 97% van het voor de bvp-leerling 'geldende' (aan zijn leeftijd gerelateerde) bruto minimum (jeugd)loon. Dit is geen inhoudelijke of materiële wijziging maar een vereenvoudiging van de berekeningsmethodiek.

(bijlage)

d. Leerafdelingen

Cao-partijen zijn voorstander van het creëren van leerafdelingen in ziekenhuizen. Dit zijn werkplekken met meerdere beroepspraktijkvormingsplaatsen (bpv), waar het leren centraal staat. Zij zullen een gezamenlijke aanbeveling doen aan de ziekenhuizen om de waarde hiervan onder de aandacht te brengen.

9. Jeugdwerkloosheid

Partijen erkennen dat de huidige jeugdwerkloosheid een belangrijk probleem vormt op de arbeidsmarkt. Jongeren die te lang geen werk kunnen vinden lopen de kans om blijvend uitgesloten te worden van het arbeidsproces. Dat is zowel maatschappelijk als economisch niet aanvaardbaar. De Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft alle vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers in Nederland opgeroepen hun bijdrage te leveren. Ook de sociale partners in de ziekenhuisbranche zijn daartoe bereid en zullen, via de StAZ, een pilotproject ondersteunen waarbij jongeren in staat worden gesteld werkervaring op te doen en zich voor te bereiden op definitieve toetreding tot de arbeidsmarkt.

10. EVC

Partijen erkennen het belang van de 'Erkenning van Verworven Competenties' (EVC). Naast opleiding en onderwijs, gericht op het behalen van diploma's, leren werknemers ook in de praktijk. In de werktop tussen het Kabinet en de Stichting van de Arbeid (december 2005) is afgesproken dat alle betrokken partijen zich zullen inspannen om de mogelijkheden van het EVC-instrument onder de aandacht van het veld te brengen.

Omdat over de procedures en de daarbij behorende instrumenten nog veel onduidelijkheid bestaat hebben partijen bij de Cao Ziekenhuizen voor werknemers en beleidsmakers inmiddels een brochure 'Ervaring erkennen met EVC' ontwikkeld. Deze brochure wordt in het voorjaar van 2006 verspreid.

Daarnaast zal de NVZ, in samenwerking met de vakorganisaties, een werkconferentie organiseren voor hoofden P&O, zorgmanagers en opleidingsfunctionarissen, met de bedoeling om hen verder te informeren over de kansen, best practices en bestaande onduidelijkheden en weerstanden weg te nemen.

11. Medezeggenschap

Cao-partijen hebben in 2004 de formule van een 'Masterclass Ondernemingsraden' ontwikkeld. Deze masterclass had tot doel (vertegenwoordigers van) ondernemingsraden beter voor te bereiden op het toenemend aantal arbeidsvoorwaardelijke vraagstukken dat op hen afkomt. Inmiddels is het programma éénmaal met succes uitgevoerd. Voor de doorontwikkeling van het programma vinden partijen het belangrijk dat in 2006 een tweede pilot wordt gestart. Deze pilot zal worden aangeboden onder de verantwoordelijkheid van en met middelen van de StAZ.

12. Faciliteitenregeling

Het artikel 5.3 is zodanig aangepast dat duidelijk is dat aangesloten (beroeps)organisaties gebruik kunnen maken van betaald verlof voor hun activiteiten die verband houden met hun lidmaatschap van een der partijen bij deze cao.

Wanneer, gelet op het in artikel 5.3 lid 3 bepaalde, dit aantal verenigingen wordt uitgebreid, zullen cao-partijen hiervan aan de werkgever mededeling doen.

(bijlage)

13. Faciliteiten beroepsverenigingen

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan de activiteiten van de beroepsorganisatie waarvan hij lid is. Onder activiteiten worden verstaan bestuursvergaderingen, die als bestuurslid worden bijgewoond. Het bestuurslid van een beroepsvereniging krijgt maximaal 36 uur per jaar betaald verlof voor bestuursvergaderingen en andere activiteiten betrekking hebbend op de beroepsinhoud, die plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst zou moeten werken.

Het aantal uren van de faciliteitenregeling (artikel 5.3 lid 2) wordt in ruil hiervoor met 36 uur verminderd waardoor 228 uur resteert.

Voor parttimers wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

(bijlage)

14. Salarisschaal aios, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus

Op basis van de door de leden van de NVZ gehanteerde adviesregeling hebben cao-partijen overeenstemming bereikt over een cao-salarisschaal voor de werknemer in

opleiding tot medisch specialist, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus. Hiertoe wordt een nieuw artikel 7.3.1 opgenomen.

Bijlage D met betrekking tot de afspraken rond aios komt te vervallen. Relevante afspraken worden opgenomen in de hoofdstukken arbeidsduur en werktijden, overwerk en bereikbaarheids-, aanwezigheids en consignatiedienst.

(bijlage)

15. Herstel omissie uitspraak interpretatiecommissie in de cao

Cao-partijen zijn overeengekomen dat het recht op 18 uur extra basisvakantie-uren komt te vervallen voor diegene die op of na 1 januari 2008 vijfenvijftig jaar wordt. Dit houdt in dat iedereen die op 31 december 2007 gebruik maakt van de 55-plusregeling of de Igp-regeling, de 18 uur extra basisvakantie behoudt.

16. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt met ingang van 1 januari 2007, jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (cpi).

17. Technische wijzigingen

a. Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

De mogelijkheid om nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan, indien de opleidingsduur ten gevolge van een calamiteit langer duurt dan verwacht, wordt in de cao verwerkt. Opgenomen wordt dat er dan weer een contract voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor de resterende duur van de opleiding.

(bijlage)

b. Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit

Er is een nieuwe (vereenvoudigde) Arbeidstijdenwet (ATW) in voorbereiding. De tekst van de wet is nog niet bekend bij cao-partijen op het moment van het sluiten van dit akkoord.

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao de consequenties van de invoering van de nieuwe Arbeidstijdenwet onderzoeken en bespreken. Zonodig worden voorstellen ontwikkeld ten behoeve van de volgende cao-onderhandelingen.

Ten gevolge van het Kiel/Jaeger arrest wordt het ATB met ingang van 1 juni 2006 gewijzigd. Het in het oude ATB gehanteerde onderscheid tussen actieve (arbeids) uren tijdens aanwezigheidsdiensten en inactieve ('wacht – of slaap') uren komt te vervallen en de inactieve uren van de aanwezigheidsdienst worden meegerekend voor de toegestane maximale (gemiddelde) inzetbaarheid per week.

De maximale duur van een aanwezigheidsdienst wordt gesteld op 24 uur waardoor weekend-aanwezigheidsdiensten niet meer tot de mogelijkheden behoren.

Met de invoering van de nieuwe ATB gaan cao-partijen ervan uit dat

de inzetbaarheid van het huidige personeel niet verminderd hoeft te worden, waardoor de bestaande praktijk van aanwezigheidsdiensten zoveel mogelijk ongewijzigd voort kan worden gezet.

Het is nadrukkelijk de bedoeling van de wetgever (en sociale partners ziekenhuizen) dat het opdragen van aanwezigheidsdiensten wordt beperkt tot die situaties waarin dit redelijkerwijs niet is te voorkomen door het op andere wijze organiseren van de arbeid (i.c. roosteren).

Cao-partijen hebben afgesproken dat instellingen gedurende de looptijd van de cao geen gebruik zullen maken van de opt out mogelijkheid van de ATB.

Cao-partijen gaan er van uit dat het primaat voor het (alsnog) overeenkomen van een collectieve regeling op cao-niveau ligt. Alleen bij gebleken noodzakelijkheid kan door cao-partijen een decentrale bevoegdheid aan de instelling (werkgever en ondernemingsraad) worden gegeven.

Partijen adviseren de instellingen om aanwezigheidsdiensten, indien blijkt dat tijdens deze diensten voor meer dan circa 60% effectief wordt gewerkt, daar waar dit redelijkerwijs mogelijk is, om te zetten in een normale roosterdienst.

De huidige cao-teksten zijn redactioneel en inhoudelijk zodanig aangepast dat ze in lijn zijn met de kaders en beperkingen die het nieuwe ATB voorschrijft.

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen de aanpassing van de bestaande praktijk van aanwezigheidsdiensten aan het nieuwe ATB nauwgezet monitoren en indien daaruit blijkt dat onbedoelde effecten gaan ontstaan, die in negatieve zin afwijken van de thans vigerende praktijk, zullen partijen (alsnog) nadere regels stellen.

Cao-partijen spreken af om via de StAZ een handreiking te ontwikkelen waarin de bedoelingen van cao-partijen en de (on)mogelijkheden van de nieuwe ATW/ATB worden behandeld, in relatie tot het opstellen van roosters die een zo gunstig mogelijk arbeidspatroon voor de werknemer opleveren.

(bijlage)

c. Wijziging Dagloonregelen

In artikel 4.2 komt de verwijzing naar de dagloonregelen ZW te vervallen. Hiermee wordt geen inhoudelijke wijziging en materiële wijziging ten opzichte van 2005 beoogd.

De werknemer die ziek is heeft recht op 100% respectievelijk 70% van zijn bruto loon. Hieronder worden ook alle structurele loonbestanddelen, zoals ort en bereikbaarheidsvergoeding, gerekend.

(bijlage)

d. Protocol arbo

Het 'Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk' is aangepast aan de gewijzigde wetgeving.

(bijlage)

e. Toegankelijkheid cao

De paritaire werkgroep Toegankelijkheid heeft in de looptijd van de cao 2005 hoofdstuk 7 en 8 herschreven. Dit heeft tevens geleid tot aanpassing van artikel 3.1.7 en art. 10.2 lid 2. De resultaten worden in deze cao verwerkt.

(bijlage)

Tevens is overeengekomen de werkgroep Toegankelijkheid gedurende de looptijd van deze cao te continueren.

f. Schrapen (wettelijke) bepalingen

In de paragraaf Wet Arbeid en Zorg (WA&Z) komen de wettelijke bepalingen te vervallen. In de tekst worden alle onderwerpen van de wet als een trefwoord verwerkt. Elk trefwoord kent een doorkoppeling met de wet, zodat instelling en medewerkers een directe link hebben tussen cao en wettekst.

(bijlage)

g. Protocol FWG, Bijlage E

Partijen komen overeen een Landelijke Beroepscommissie FWG Herwaardering te installeren. De extra kosten van de behandeling van een bezwaarschrift, boven de administratieve bijdrage, worden in de verdeling tweederde/eenderde tussen de betrokken werkgever en werknemer verdeeld.

De tekst van het protocol is aangepast aan het vervallen van de Landelijke Commissie FWG (LCF) en de invoering van een landelijke beroepscommissie Herindeling.

(bijlage)