

## Onderhandelingsakkoord – cao Zorg van de Zaak - 2022

### 1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

*De looptijd wordt in de cao aangepast.*

### 2. Indexering salarissen

Met ingang van 1 januari 2022 vindt een indexering plaats van de salarissen met 2,2%.

*In bijlage 1 is deze verhoging verwerkt in de salarisschalen.*

### 3. Eenmalige uitkering

Uiterlijk in januari 2022 zal een eenmalige netto-uitkering worden verstrekt van € 200,00 bij een fulltime dienstverband. De uitkering wordt betaald naar rato op basis van de datum in dienst en het parttime percentage. Deze uitkering dient als tegemoetkoming in de kosten van onder meer het thuiswerken in 2021.

*Dit wordt aan de cao-tekst toegevoegd.*

### 4. Thuiswerkvergoeding

Er zal per 1 januari 2022 een vergoeding voor thuiswerken worden ingevoerd van € 2,- netto per thuis gewerkte dag. De vergoeding zal in eerste instantie door de werknemer gedeclareerd moeten worden, tot het moment dat het fiscaal en technisch mogelijk is om de vergoeding eventueel structureel te verstrekken. Daarnaast is het onder het huidige fiscale regime niet mogelijk om per dag zowel een reiskostenvergoeding als een vergoeding voor thuiswerken te declareren en uitbetaald te krijgen. De werknemer moet een keuze hierin maken, mocht hij op een werkdag zowel thuiswerken als werken op een locatie. Het eerste kwartaal van 2022 zal door de werkgever gebruikt worden (fiscaal) te onderzoeken wat de beste en haalbare mogelijkheid voor werknemer en werkgever is om de vergoeding voor thuiswerken te declareren en betaalbaar te stellen en zal een voorstel doen en dit vervolgens afstemmen met de betrokken vakbonden.

*Dit wordt aan de cao tekst toegevoegd.*

### 5. Inzetbaarheidsbudget

Omdat wandelen op een laagdrempelige manier is om vitaliteit te verhogen is in 2021 de FiT-coins regeling ingevoerd. De proef met de FiT-coins regeling zal op 1 januari 2022 worden beëindigd.

Wij hebben de balans opgemaakt. Ondanks de positieve stimulans hebben we tegelijkertijd ook gezien dat de respons op acties minstens zo goed is als slechts een geldelijke beloning. De geldelijke beloning van € 500,- die voor de Fitcoins van toepassing was, zullen we gaan stoppen en aanwenden voor andere activiteiten rond duurzame inzetbaarheid. Voor het jaar 2022 zal een persoonlijk inzetbaarheidsbudget ingevoerd worden van € 500,00 netto, waarmee we de vitaliteit en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers willen blijven bevorderen. Het bedrag wordt betaald naar rato van het parttime percentage en de datum in dienst. Het budget is bedoeld om uit te geven aan goederen en activiteiten die een positief effect hebben op de inzetbaarheid in de breedste zin van het woord. Te denken valt bijvoorbeeld aan cursussen, sportlessen of -kleding, een bezoek aan de sauna of een retraite.

De uitbetaling van het bedrag zal op twee momenten per jaar zijn, oftewel er wordt 2 keer € 250,00 netto beschikbaar gesteld. De daadwerkelijke uitbetaling van het budget zal worden gekoppeld aan twee periodieke FiT-gesprekken die werknemer en leidinggevende gaan voeren. Het eerste FiT-gesprek vindt plaats tijdens het eerste half jaar van 2022 en het tweede gesprek in het tweede gedeelte van 2022. Tijdens deze FiT-gesprekken zullen alle onderwerpen die van invloed zijn op de werkprestaties en de werkplezier van de medewerker, in dit geval ook specifiek vitaliteit en inzetbaarheid, aan de orde komen. Het uitgangspunt van het FiT-gesprek blijft onveranderd. Het is een open gesprek tussen medewerker en leidinggevende waarbij de leidinggevende de medewerker helpt en ondersteunt. De betrokken leidinggevendenden zullen in 2022 verder worden getraind in het optimaal voeren van een FiT-gesprek.

We hebben afgesproken dat de ervaringen met de FiT-gesprekken en het daaraan gekoppelde inzetbaarheidsbudget over het eerste half jaar van 2022, na de zomer zullen worden geëvalueerd met de betrokken vakbonden. Het is van belang te monitoren dat het daadwerkelijke doel ook wordt behaald. Zorg van de Zaak vindt de vitaliteit van alle medewerkers belangrijk.

*In de tekst zal in hoofdstuk 5 een artikel toegevoegd worden over het inzetbaarheidsbudget (Vitaliteitsregeling). De passage over de FiT-coins regeling wordt verwijderd.*

### 6. Werkgeversbijdrage

**Werkgever zal aan De Unie en aan de LAD een vergoeding van € 10.000,00 verstrekken als bijdrage in de gemaakte kosten voor de totstandkoming van deze cao.**

De Unie en LAD kunnen hiervoor een factuur indienen bij Zorg van de Zaak.

**Bijlage 1:**

De salaristabel uit bijlage 2 van de geldende cao wordt vervangen voor de volgende salaristabel geldend vanaf 1 januari 2022:

**Per 1 januari 2022 (verhoging van 2,2%)**

Schaal	Aanloopsalaris	Beginsalaris	Eindsalaris
1	€ 1.774,87	€ 2.027,98	€ 2.915,93
2	€ 1.856,82	€ 2.121,34	€ 3.049,75
3	€ 1.980,26	€ 2.262,42	€ 3.253,07
4	€ 2.125,49	€ 2.429,43	€ 3.492,69
5	€ 2.303,91	€ 2.631,71	€ 3.784,18
6	€ 2.527,97	€ 2.888,96	€ 4.153,47
7	€ 2.839,17	€ 3.244,77	€ 4.664,87
8	€ 3.216,76	€ 3.676,30	€ 5.284,16
9	€ 3.659,70	€ 4.182,51	€ 6.012,36
10	€ 4.218,82	€ 4.821,51	€ 6.931,44
11	€ 4.911,76	€ 5.612,99	€ 8.068,35
12	€ 5.751,99	€ 6.573,56	€ 9.450,08

Deze salaristabel wordt toegevoegd op basis van in de cao afgesproken collectieve (cao)verhogingen.