

Onderhandelingsresultaat voor de CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg 2022 - 2023

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversverenigingen ActiZ, Zorgthuisnl en de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg en Welzijn en NU'91 is op 10 maart 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt over de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2022 – 2023.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden. De teksten van dit resultaat gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog te worden vertaald.

De medewerker op één!

Cao-partijen zijn een geheel vernieuwde cao overeengekomen die zowel werkgevers als medewerkers in staat moet stellen om te komen tot arbeidsverhoudingen die passen bij de komende jaren.

Deze afspraken leiden ertoe dat medewerkers:

- gewaardeerd worden voor het belangrijke werk dat ze doen;
- meer regie en invloed krijgen op werktijden en roosters;
- een goede balans ervaren tussen werk en privé;
- veilig en gezond tot hun pensioen kunnen werken in de VVT;
- de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen.

Cao-partijen brengen hiermee de medewerker in positie waardoor de VVT-sector een aantrekkelijke sector is en blijft om in te werken.

1. Looptijd

Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023

2. Loonontwikkeling

structurele salarisverhoging

Per 1 maart 2022

- worden de salarissen voor alle medewerkers verhoogd met 2% met een bodem van € 65,--
- voor schalen FWG 25 tot en met FWG 65 (IP-nummers 6 tot en met 60) bovenop de 2% loonsverhoging een salarisverhoging van 1,25% vanuit de extra door de overheid beschikbaar gestelde middelen;
- voor de aparte schaal Hulp bij het Huishouden geldt een bodem van € 65,00
- Medewerkers in de schaal Hulp bij het Huishouden op trede 5 krijgen een salarisverhoging van 3%.

Per 1 maart 2023

- worden de salarissen voor alle medewerkers verhoogd met 3%.

Verbeteringen in het loongebouw

- FWG 5 en 10 vervallen. Medewerkers gaan per 1 maart 2022 over naar FWG 15.
- FWG 15-periodiek 0 wordt per 1 maart 2023 verhoogd naar € 12,50, tevens de bodem van het FWG loongebouw.
- Per 1 maart 2022 wordt in de FWG-schalen 15 tot en met 55 een aantal van de onderste periodieken verwijderd, in lijn met de uitkomsten van het SER-onderzoek, volgens onderstaande tabel:

FWG	Schrappen
15	Aanlooperperiodiek 1
20	Aanlooperperiodiek 0, 1
25	Aanlooperperiodiek 0, 1
30	Aanlooperperiodiek 0, 1
35	Aanlooperperiodiek 0, 1
40	Aanlooperperiodiek 0, 1
45	
50	
55	Aanlooperperiodiek 0

Hiermee worden de aanvangssalarissen in het loongebouw verbeterd.

De positie van zij-instromers en leerlingen wordt verbeterd per 1 maart 2022

- De status van leerlingen geldt tot maximaal de leeftijd van 21 jaar. Zij ontvangen het wettelijk minimumloon met daarbovenop 10%. Vanaf 21 jaar krijgt de leerling de status van zij-instromer.
- Zij-instromers worden direct ingeschaald in de functiegroep waarvoor ze worden opgeleid. voor FWG 25-55 wordt hiervoor de nieuwe instapperiodiek gebruikt, tot de medewerker aantoonbaar bekwaam is.

FWG	Zij-instroomperiodiek
15	0
20	0
25	0
30	0
35	0
40	0
45	IP 14 (toevoegen)
50	Aanlooperperiodiek 0
55	Aanlooperperiodiek 1

3. Verbetering en harmonisering reiskosten per 1 juli 2022

De verbeteringen binnen de huidige fiscale grenzen zijn de volgende:

- de eigen bijdrage voor woon- werkverkeer wordt afgeschaft.
- Woonwerkverkeer: 9 cent netto per kilometer tot een maximum van 30 km enkele reis.
- Reizen naar en tussen cliënten in de wijk: 19 cent netto voor eerste 10 km en daarboven 27 cent netto.

Als de fiscale grenzen in de nabije toekomst worden verruimd, zullen partijen in overleg gaan of deze verruiming benut kan worden voor een verdere verbetering van de reiskosten voor de eerste 10 kilometer van reizen van huis naar de cliënt door medewerkers in de thuiszorg.

4. Zeggenschap, invloed en mee-spraak

Medewerkers worden betrokken bij veranderingen in de organisatie die van invloed zijn op de organisatie van het werk of de inhoud van het vak.

Cao-partijen ontwikkelen instrumenten en programma's om mee-spraak te bevorderen en te faciliteren.

4.1 Pilot Regie arbeidsovereenkomst

Werkgevers en vakbonden willen de inzet van uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) ontmoedigen. Daarom introduceren cao-partijen de (beperkte) mogelijkheid om werkzaam te zijn op basis van een regie-arbeidsovereenkomst en willen daarmee bevorderen dat werknemers werkzaam zijn op basis van een dienstverband. Dat geeft meer zekerheden voor de medewerker en komt de kwaliteit van de zorgverlening ten goede. De pilot wordt geëvalueerd. De regie-arbeidsovereenkomst combineert de vrijheden van zelfstandige met de basiszekerheden van werken op basis van een 'gewone' arbeidsovereenkomst. De medewerker kan kiezen voor de regie-arbeidsovereenkomst.

5. Werktijden en roosters

Cao-partijen vinden het belangrijk in het kader van de werkdruk en een goede balans tussen werk en privé dat de roosters evenwichtig zijn. Ook is het van belang om medewerkers en teams maximaal invloed en zeggenschap te geven op hoe werktijden en roosters vorm worden gegeven. Cao-partijen willen de werkdruk verlagen en het werkplezier vergroten en daarom is een vast en voorspelbaar rooster de basis. Dit wordt bereikt door:

- geen wijziging in vastgesteld rooster (28 dagen) tenzij medewerker daarmee instemt;
- recht op vaste doordeweekse roostervrije dag binnen een 7-daags rooster;
- recht onbereikbaarheid op tijden waarop een medewerker niet is ingeroosterd;
- recht om maximaal 5 dagen ingeroosterd te worden in een 7-daags rooster;
- geen min-uren bij 'no show' van cliënt.
- recht op inroosteren op kwartaalbasis in plaats van de bestaande arbeidsduur op jaarbasis.
- de ondernemingsraad en de werkgever maken afspraken over de periode van roosteren: 28 dagen, 3 maanden of op jaarbasis.

Verschoven diensten

Cao-partijen vinden dat het vastgestelde rooster het uitgangspunt is en dat verschoven diensten daarbij niet passen. Per 1 januari 2023 worden deze diensten daarom uit de cao geschrapt. Dit betekent ook dat de werkgever niet eenzijdig het rooster kan veranderen zonder instemming van de medewerker.

In 2022 zullen cao-partijen onderzoeken onder welke voorwaarden de afschaffing succesvol en verantwoord kan plaatsvinden.

6. Harmonisatie en verbetering Bereikbaarheids-, consignatie-, en aanwezigheidsdiensten en slaapdiensten per 1 januari 2023

Cao-partijen willen het gebruik van deze diensten zoveel mogelijk beperken om zodoende zoveel mogelijk de roosters van medewerkers in stand te houden en werktijden voorspelbaar te maken.

De verbetering van deze diensten betreft onder meer de compensatie die hiervoor wordt gegeven. Deze compensatie kan plaatsvinden in tijd of geld. In geld betekent dit:

- Voor de bereikbaarheidsdienst wordt een vergoeding verstrekt van € 3,50 bruto per uur voor maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 00.00 uur, voor zaterdag, zondag en feestdagen en in de nacht bedraagt de vergoeding € 7,- bruto.
- Voor de uren die na oproep daadwerkelijk gewerkt worden in een bereikbaarheidsdienst wordt een toeslag van 25% verstrekt.
- Slaap- en aanwezigheidsdiensten van maandag t/m vrijdag tussen 00.00 uur en 06.00 uur respectievelijk tussen 06.00 en 00.00 uur € 7,50 bruto per uur en op zaterdag, zondag, feestdag of in de nacht € 15 bruto.

7. BalansBudget en Landingsbaan

BalansBudget

Het verlofspaaarsaldo op het BalansBudget wordt geïndexeerd voor een periode van in ieder geval 5 jaar.

Cao-partijen willen zo snel als mogelijk een spaarfonds laten oprichten. Eventuele rendementen van dit tijdspaarfonds worden ingezet ten behoeve van de indexering van de verloopspaaraldi.

Landingsbaan

De Landingsbaan wordt per 1 januari 2022 onderdeel van de CAO.

8. Herverzekering derde WW-jaar en WIA-hiaat verzekering

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers die arbeidsongeschikt worden als gevolg van onder andere long-Covid niet geconfronteerd worden met een inkomensachteruitgang en onderzoeken daarom hoe deze gevolgen op te vangen middels een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Dit zal worden gecombineerd met een herverzekering van het derde WW-jaar.

9. Ook nieuw in de cao

- Maatwerkafspraken rouwverlof: tussen medewerker en werkgever worden afspraken gemaakt over de tijd die je nodig hebt bij het overlijden van een kind, partner of ouders.
- Harmonisatie gratificatie:
per 1 januari 2023 krijgt ook de medewerker in de thuiszorg een gratificatie bij een 12½ jarig dienstjubileum en bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
De gratificatie bij een 50 jarig dienstverband vervalt.
- De salarisgarantie bij herindeling FWG wordt per 1 juli 2022 ook van toepassing voor de thuiszorg.
- Met ingang van 1 maart 2022 ontvangen coassistenten een onkostenvergoeding van € 100,= per maand.
- De onkostenvergoeding voor stagiaires is verhoogd naar € 450,= per maand per 1 maart 2022
- De medewerker krijgt de regie over welke opleiding nodig is voor de uitoefening van de functie. De functiegerichte scholing wordt volledig vergoed in tijd en geld. Medewerker en werkgever maken afspraken over welke vergoeding (in tijd en geld) gegeven bij niet- direct functiegerichte scholing.
- Cao-partijen nemen in de vernieuwde cao een hardheidsclausule op voor de situatie waarin er voor een individuele medewerker nadelige gevolgen optreden door harmonisatie en vernieuwing van cao-bepalingen.
- In de cao wordt een bepaling over de bedrijfshulpverlening en de Zorgadviesraad opgenomen over het faciliteren in tijd en middelen ten behoeve van scholing, zodat zij hun taken goed kunnen uitvoeren. Cao-partijen leggen in een protocolafpraak vast om een inventariserende studie te doen naar de verschillen in arbeidsvoorwaarden van medewerkers in vergelijkbare functies uit verschillende branches die met elkaar ketenzorg organiseren.
- In de cao wordt een bepaling opgenomen die de medewerker het recht geeft om na een agressie-incident de werkgever te verzoeken namens de medewerker (anoniem) aangifte te doen.
- Cao-partijen hebben afgesproken om gezamenlijk een symposium te organiseren als opstart van de Coalitie met als doel de verbetering van de financieringssituatie van de VVT.
- Met ingang van 1 januari 2022 wordt binnen de branche VVT een premie van 0,04% van de loonsom bij de werkgever geïnd ten behoeve van de activiteiten van het Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds VVT.

Aldus overeengekomen en in zesvoud opgemaakt te Utrecht, d.d. 10 maart 2022

Namens ActiZ



T. Prins

Namens Zorgthuisnl



K. Hazelaar

Namens FNV Zorg en Welzijn



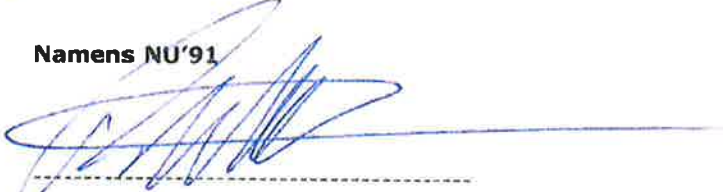
B. de Haas

Namens CNV Zorg en Welzijn



J. de Bruin

Namens NU'91



R. de Wilde

10 maart 2022