

## Onderhandelingsresultaat voor de CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2022-2024

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversverenigingen ActiZ, Zorgthuisnl en de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg en Welzijn, FBZ en NU'91 is op 22 juni 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over een verlenging van een jaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen, 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.

### 1. Looptijd

Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024

### 2. Waardering & beloning

#### a. salarismaatregelen

##### structurele salarisverhoging

Partijen komen de volgende aanvullende loonsverhogingen overeen:

- 5% met een bodem van € 125 op 1 oktober 2023
- 2,5% met een bodem van € 75 op 1 maart 2024
- 2,5% met een bodem van € 75 op 1 oktober 2024 naast de al eerder afgesproken loonsverhogingen.

#### b. Stagevergoeding per 1 januari 2024

De stagevergoeding van coassistenten wordt per 1 januari 2024 zodanig verhoogd, dat zij dezelfde onkostenvergoeding krijgen als andere stagiaires ingevolge de CAO VVT.

#### c. Vergoeding voor onregelmatig werken (ORT) en bereikbaarheidsdienst per januari 2024

Cao-partijen verbeteren de regeling van ORT door de grens van het maximum uurloon te schrappen (ip-nummer 20), zodat de vergoeding van de ORT over het feitelijk uurloon wordt betaald.

Tevens wordt in de artikelen van bereikbaarheidsdienst en de vergoeding van de ORT de genoemde uitzondering van de functies ingedeeld in FWG 70 of hoger geschrapt, zodat er geen onderscheid meer wordt gemaakt naar functies bij de vergoeding van deze diensten (artikel 4.3.1 en 4.4 CAO VVT). Dit werkt door in de vergoeding van artikel 3.9 lid 5 Overwerk.

De medewerkers ingedeeld in de betreffende functies kunnen voor dit onderdeel geen beroep meer doen op artikel 9.7 leden 1 en 2 CAO VVT.

#### d. Verbetering reiskostenvergoeding per januari 2024

De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt als volgt verbeterd per 1 januari 2024: De tegemoetkoming wordt verhoogd naar € 0,17 netto per kilometer en het maximum van 30 kilometer per enkele reis per werkdag wordt verhoogd naar 40 kilometer per enkele reis per werkdag.

Cao-partijen hebben de ambitie om in de volgende cao-ronde een volgende stap richting het fiscaal maximum te zetten.

### 3. Afspraken

#### a. Generatiebeleid

Om gezond te blijven werken hebben cao-partijen in de huidige cao al een aantal maatregelen opgenomen zoals de Landingsbaan, het BalansBudget en de RVU-regeling.

Cao-partijen zullen onderzoeken in de looptijd van deze cao welke aanvullende maatregelen, bijvoorbeeld een 80-90-100 regeling of een Landingsbaan nodig zijn om gezond te blijven werken in alle levensfasen. Bij dit onderzoek worden nadrukkelijk de mogelijkheden van een tijdspaarfonds en mogelijk andere relevante onderzoeken betrokken. Daarbij wordt door cao-partijen in ieder geval de hoogte onderzocht van een werkgeversbijdrage. Hierbij wordt de huidige ontsiemaatregel in de CAO VVT volgens artikel 3.2 lid 1 laatste bullit betrokken.

#### b. Betaalde lestijd

Cao-partijen constateren dat er problemen kunnen ontstaan met name bij e-learning, omdat de uren die voor een dergelijke training staan niet altijd met de praktijk overeenkomen. Cao-partijen nemen daarom in de cao op dat gekeken wordt naar de daadwerkelijke studiebelasting van digitale leermiddelen en dat deze tussen het medezeggenschapsorgaan en de werkgever wordt vastgesteld.

Voor BBL-leerlingen als bedoeld in de artikelen 4.2.6 en 4.2.7 CAO VVT wordt de lestijd als werktijd aangemerkt.

#### c. Onderzoek Roostering en werkdrukvermindering

Cao-partijen constateren dat in de huidige cao (2022-2023) al veel stappen zijn gezet met betrekking tot goede voorwaarden voor gezonde en aantrekkelijke roosters en een betere werk-privébalans. Toch zijn er nog knelpunten, met name bij de roostering van medewerkers en het aantal opkomstmomenten op één dag. De volgende punten moeten bijdragen aan duurzame inzetbaarheid:

- Roostering: Bij inroostering krijgen medewerkers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, de eerste keuze bij het invullen van het rooster.
- Voorlichting: Cao-partijen zullen voorlichting geven over mogelijke maatregelen gericht op het verlagen van de werkdruk en verminderen van fysieke belasting, zoals inzetten op andere taken.
- Fysieke belasting: Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao hoe de fysieke belasting kan worden verminderd voor alle medewerkers.
- Voor medewerkers in de Huishoudelijke Zorg wordt het volgende onderzocht om de fysieke belasting te verminderen:
  - de mogelijkheid om diensten, die door indicatiestelling vrij klein zijn, te bundelen tot diensten van bij voorkeur 3 uur of langer al dan niet in combinatie met andere werkzaamheden.
  - de mogelijkheid om voldoende afwisseling in het werk aan te brengen door een betere combinatie te maken van lichte en zware huishoudelijke taken.

#### d. Veilige werkomgeving

Cao-partijen vinden dat voor alle medewerkers een veilige werkomgeving - waar zij beschermd worden tegen elke vorm van agressie, intimidatie, discriminatie en pesten - vanzelfsprekend moet zijn. Om dat te realiseren voeren VVT-organisaties structureel en in de hele organisatie verankerd, integraal beleid dat zich zowel richt op preventie, handelen bij incidenten als op nazorg. Ook voorziet het beleid in het (zo nodig) volgen van een juridisch traject. Cao-partijen zullen het protocol "Beleidsplan seksuele intimidatie, agressie en geweld" uit de Arbocatalogus VVT aanpassen op pesten en intimidatie en opnemen in de cao als bijlage.

e. Kleinschalige woonvormen

Kleinschalige stand-alone woonvormen kunnen een verzoek indienen bij cao-partijen om de bepalingen van bereikbaarheidsdienst en slaapdienst niet toe te hoeven passen. Cao-partijen zullen hiervoor op korte termijn criteria opstellen waaraan verzoeken worden getoetst.

f. Vakbondsfaciliteiten: toegang tot de werkvloer

Vakbonden hebben de mogelijkheid om overleg te voeren met medewerkers werkzaam bij de zorgorganisatie, waarbij de volgende regels in acht worden genomen:

- medewerkers worden niet gestoord tijdens de werkzaamheden die zij volgens hun rooster uitvoeren en de voortgang van werkzaamheden wordt niet belemmerd. Hierbij hebben vakbondsmedewerkers toegang tot de openbare ruimten, zoals de ontvangsthal, en de kantine;
- het voornemen om een zorgorganisatie te bezoeken wordt ten minste 2 dagen van tevoren gemeld en er vindt afstemming plaats met de zorgorganisatie over het moment en de wijze waarop;
- er zal geen inmenging, observatie en registratie plaatsvinden van de medewerkers die de bijeenkomsten van de vakbonden bezoeken.

2. De activiteiten van vakbonden worden algemeen bekend gemaakt via de interne kanalen van de zorgorganisatie, zoals intranet, medewerkersportaal of nieuwsbrief.

g. Pensioenaftopping

Artikel 7.4.1 CAO VVT inzake pensioenaftopping wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd, dat wil zeggen tot en met 31 december 2024.

h. Het convenant "Rol en inspraak specialist Ouderengeneeskunde"

Het Convenant wordt opgenomen in de cao-app op vergelijkbare wijze als het professioneel statuut.

i. Werkgeversbijdrage 2024

de De onderhandelingsdelegaties van de werkgeversorganisaties adviseren hun besturen de werkgeversbijdrage voor 2024 met 10% te verhogen.

#### **4. Protocolaire afspraken en technische aanpassingen**

In het protocol wordt opgenomen:

- dat cao-partijen onderzoek zullen doen naar de wijze waarop een optimalisatie kan worden gedaan in de toegankelijkheid, bekendheid en afstemming van vraag en aanbod van functiegerichte stageplaatsen voor de Physician Assistant (PA).
- dat in het MDIEU programma aandacht is voor de problematiek van vrouwen in de overgang en met menstruatie klachten.
- dat de afspraak inzake de vernieuwing van het loongebouw in 2024 wordt herbevestigd.

In artikel 4.5.2 lid 4 CAO VVT wordt verduidelijkt dat ook reizen vanaf kantoor naar de 1<sup>e</sup> client ook werktijd is.

Cao-partijen kunnen besluiten nog enkele knelpunten in de CAO VVT aan te passen.

Aldus overeengekomen en in zesvoud opgemaakt te Utrecht, d.d. 22 juni 2023

**Namens ActiZ**

-----  
T. Prins

**Namens Zorgthuisnl**

-----  
H. Gerard

**Namens FNV Zorg en Welzijn**

-----  
B. de Haas

**Namens CNV Zorg en Welzijn**

-----  
J. de Bruin

**Namens NU'91**

-----  
M. Manisa

**Namens FBZ**

-----  
J. Le Febre