

## **Onderhandelingsresultaat CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg 2019 – 2021**

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversverenigingen ActiZ, en de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg & Welzijn, FBZ en NU'91, is op 10 oktober 2019 een onderhandelingsresultaat bereikt over de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

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

De volgende cao-afspraken zijn gemaakt:

### **1. Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 26 maanden, van 1 juli 2019 tot en met 31 augustus 2021.

### **2. Waardering & beloning**

#### **a. Salarismaatregelen**

##### Structurele salarisverhoging

- Vanaf 2019 is er sprake van een eindejaarsuitkering van 8,33%. Het opbouwpercentage voor de eindejaarsuitkering wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 december 2018 vastgesteld op 8,33%.

De verhoging van de eindejaarsuitkering dient uiterlijk 1 mei 2020 te worden uitbetaald. ActiZ leden betalen de verhoogde eindejaarsuitkering in november 2019.

- Per 1 juni 2020 worden de salarissen verhoogd met 3,5%.
- Per 1 juli 2021 worden de salarissen verhoogd met 3%.

#### **b. Leerlingsalarissen (met ingang van 1 januari 2020)**

De regelingen voor leren en werken worden vereenvoudigd en verbeterd:

##### BBL en HBO duaal-leerlingen zonder startkwalificatie

Alle leerlingen die werken en leren, en nog geen startkwalificatie hebben of nog in de beroepsvoorbereidende periode zitten krijgen een leerlingsalaris, er wordt geen onderscheid meer gemaakt naar opleiding.

##### Zij-instromers

Het huidige artikel over de beloning voor zij-instromers wordt verduidelijkt. Bij zij-instromers zal naar boven worden afgeweken van het leerlingsalaris.

##### Medewerkers die een opleiding volgen naar een hoger kwalificatieniveau

Medewerkers die een opleiding volgen naar een hoger kwalificatieniveau, behouden gedurende hun opleiding hun oude nominale salaris en recht op periodieken voor zover van toepassing.

### Zakgeld

De zakgeldregeling zal vervallen.

## **3. Contractenbeleid, min- en plus-uren, meerwerk en bereikbaarheid**

### **a. Vaste contracten en grotere contracten (met ingang van 1 januari 2020)**

Cao-partijen willen werkgevers en werknemers stimuleren om grotere contracten overeen te komen.

Cao-partijen spreken af dat zij zich maximaal inspinnen dat aan het einde van de looptijd van de cao 90 % van de in dienst zijnde werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Jaarlijks zullen cao-partijen dit evalueren.

Arbeidsovereenkomsten die gelden voor leerlingen, oriëntatiebanen, onplanbare arbeid zoals ter vervanging bij ziekte of zwangerschap of i.v.m. tijdelijke projectfinanciering vallen buiten deze 90%.

Cao-partijen zullen voorlichting geven op het gebied van strategische personeelsplanning, contractenbeleid en roosteren en zullen zorgen voor een passend opleidingsaanbod.

### **b. Inroosteren**

De medewerker heeft het recht om ingeroosterd te worden conform contractsomvang zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

### **c. Verrekenen van min- en plus-uren**

Met ingang van 1 januari 2020 vindt de verrekening van min- en plus-uren op jaarbasis plaats (kalenderjaar). Voor de verrekening van min-uren is situationeel bepaald hoe deze verrekening zal plaatsvinden conform onderstaand schema:

Situatie:	Wijze van verrekenen:
Min-uren die aantoonbaar zijn ontstaan op verzoek of initiatief van de werknemer	Er vindt geen kwijtschelding plaats en er worden op individueel niveau afspraken gemaakt over de wijze van verrekenen
Min-uren zijn ontstaan omdat de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om de uren te werken	Min-uren worden kwijtgescholden

### Meerwerk

Uitgangspunt is dat de verrekening van meerwerk plaatsvindt in tijd.

In de CAO wordt vastgelegd dat als een medewerker gedurende 12 achtereenvolgende kalendermaanden structureel meerwerk heeft verricht, de werkgever aan de betreffende medewerker een aangepaste arbeidsovereenkomst aanbiedt op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de afgelopen 12 maanden. Indien de werknemer geen aangepast contract wil, dan worden de betreffende uren uitbetaald.

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao de effecten van deze wijzigingen onderzoeken en evalueren.

Er wordt een bepaling in de CAO opgenomen dat het salaris per maand evenredig over de arbeidsduur op jaarbasis wordt betaald, los van het aantal feitelijk gewerkte uren per maand.

#### **d. Bereikbaarheid op vrije dagen**

Op dagen dat een werknemer niet ingeroosterd is, heeft een werknemer het recht om onbereikbaar te zijn. Het gevoel om op vrije dagen altijd bereikbaar te moeten zijn draagt bij aan ervaren werkdruk. In het kader van de Kanteling Werktijden en daarbuiten worden er afspraken gemaakt over het aantal dagen dat werknemers bereikbaar en inzetbaar zijn. Daarbij wordt rekening gehouden met het aantal dagen bereikbaarheid en inzetbaarheid in relatie tot de contractomvang.

#### **4. Duurzame inzetbaarheid: minder werken en geleidelijk stoppen: BalansBudget en LandingsBaan**

Dagelijks zetten medewerkers in de VVT zich met hart en ziel in voor onze cliënten. Tegelijk lopen medewerkers en hun organisaties tegen grenzen aan: het werk wordt soms als fysiek zwaar en emotioneel belastend ervaren; de zorgvraag neemt toe en wordt complexer; door de enorme krapte op de arbeidsmarkt is het steeds lastiger om aan (voldoende) gekwalificeerd personeel te komen. Mede hierdoor ervaren medewerkers een (te) hoge werkdruk en is het verzuim de afgelopen jaren gestegen.

CAO-partijen vinden het van belang dat medewerkers gezond en productief hun pensioen kunnen halen, zo nodig door in deeltijd aan het werk te blijven en als het niet meer gaat, eerder met pensioen te kunnen. Het betreft maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer. De vraag naar maatwerk komt ook naar voren in een recent onderzoek van PFWZ onder 60-plussers in de zorg die nog werken en die vervroegd met pensioen zijn gegaan<sup>1</sup>).

CAO-partijen zullen daarom invulling en uitwerking geven aan het BalansBudget en de LandingsBaan, tenzij (fiscale) wet- en regelgeving dit belemmert.

Zij hebben de contouren met elkaar verkend en vastgesteld dat de periode vanaf november 2019 tot en met medio 2021 gebruikt moet worden om tot een (juridisch en fiscaal) voldragen afspraak te komen. Zij spreken af om:

- vanaf najaar 2019 de invulling en uitwerking ter hand te nemen;
- vóór 1 juli 2020 met elkaar een uitspraak te doen over de randvoorwaarden aangaande inhoud en uitvoering van het BalansBudget en de LandingsBaan;
- vóór 1 januari 2021 met elkaar vast te stellen of en zo ja vanaf wanneer invoering zal kunnen plaatsvinden;
- indien is besloten tot invoering, vóór 1 oktober 2021 de regeling en de uitvoering van de regeling te effectueren en de invoeringsdatum te bepalen.

---

<sup>1</sup> Zie: <https://www.pfzw.nl/sociale-partners/actueel/werkdruk-onderzoek.html>

### BalansBudget, de contouren

- Het BalansBudget wordt door de individuele medewerker opgebouwd door tijd te sparen, uitgaande van de (nog in te voeren) afspraak in het Pensioenakkoord 2019 tot maximaal 100 weken (momenteel 50 weken).
- Het BalansBudget kan in alle fasen van de loopbaan worden aangewend om tijdelijk minder of niet te werken.
- Daarnaast kan het BalansBudget worden aangewend voor de financiering van de LandingsBaan.
- De medewerker kan autonoom beschikken en beslissen over haar BalansBudget; over de aanwending moeten evenwichtige spelregels tussen werknemer en werkgever worden afgesproken.
- Spaarbronnen in tijd kunnen zijn:
  - o meerwerk;
  - o compensatie voor bijzondere diensten;
  - o bovenwettelijke verlofuren;
  - o (een deel van de) eindejaarsuitkering of vakantietoeslag.

Werkgever draagt zorg voor de kosten van de indexatie van de opgebouwde uren van het BalansBudget.

- Vanaf 1 januari 2020 mogen medewerkers van 60 jaar en ouder vooruitlopend op de invoering van het Balansbudget al beginnen met sparen.

Er moeten o.a. de volgende spelregels worden opgenomen voor het opnemen van het budget:

Opname van het verlof kan naar eigen inzichten wensen van de werknemer, met inachtneming van de volgende bepalingen:

- de werknemer die substantieel verlof wil opnemen vraagt dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, bij de werkgever aan; de periode van vier maanden is niet van toepassing als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
- de werkgever willigt het verzoek om verlof in, tenzij een zodanig bedrijfsbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken.

### LandingsBaan, de contouren

- De LandingsBaan stelt medewerkers in staat, onder (gedeeltelijke) aanwending van hun BalansBudget, om in de aanloop naar hun pensioen minder te gaan werken.
- Door middel van de Landingsbaan worden medewerkers in staat gesteld om hun contractsomvang stapsgewijs af te bouwen tot 50% van de huidige omvang. Er is sprake van een werkgeversbijdrage, waarvan de vorm en de omvang onderwerp van nadere bespreking is.
- Medewerkers die aantoonbaar 45 jaar in de sector zorg en welzijn hebben gewerkt, worden in staat gesteld om volledig met pensioen te gaan. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de (nog in te voeren) afspraak uit het Pensioenakkoord 2019 die het mogelijk maakt een RVU-boetevrije bijdrage van de werkgever te verstrekken van maximaal € 19.000 op jaarbasis.

De uitvoering (tidsparregistratie, beheer, uitkering) van het BalansBudget en de LandingsBaan wordt voor rekening van de werkgevers bij een derde partij belegd.

## 5. Werkdruk

Partijen hebben het volgende vastgesteld:

- De werkdrukbeleving in de VVT is hoog en is mede oorzaak van uitval van medewerkers.
- Aan werkdruk en een hoge werkdrukbeleving kunnen tal van oorzaken ten grondslag liggen.
- Sturen op een goede balans is maatwerk. Met een eigen werkdrukaanpak kan de zorgorganisatie sturen op, in de eigen situatie verankerde uitgangspunten voor een goede balans. Deze kan per organisatie (of onderdeel) een eigen inkleuring krijgen.

Cao-artikel:

Werkgevers verplichten zich om:

1. te sturen op een goede balans in de uitvoering van het werk als onderdeel van de integrale bedrijfsvoering;
2. werkdruk*signalen* te onderkennen, in kaart te brengen en bespreekbaar te maken;
3. werkdruk*problemen* aan te pakken en op te lossen door:
  - a. daarover te rapporteren in de organisatie;
  - b. met het medezeggenschapsorgaan en met werknemers prioriteiten te bepalen;
  - c. daaraan merkbare resultaten binnen een af te spreken periode te verbinden;
  - d. teams (als een medewerker geen onderdeel uitmaakt van een team dan dat individu) te faciliteren ten behoeve van een (cyclische) aanpak van de werkdrukproblemen;
  - e. dit te monitoren, in samenspraak met medezeggenschap en medewerkers.
4. Het initiatief vanuit een team of medewerker(s) zal door de werkgever worden gehonoreerd en gefaciliteerd.

Partijen ondersteunen werkgevers en werknemers bij een (preventieve) aanpak van werkdrukproblemen met een interactief programma - waarbij de opbrengsten van de werkgroep Mens en Werk worden betrokken - en een aanbod van methoden en instrumenten, waaronder het werkdrukinstrumentarium in de Arbocatalogus VVT en het verhogen van de digivaardigheden. Het programma start in het najaar van 2019, loopt minimaal 12 maanden en de opbrengsten en effecten worden tussentijds met de werkgevers en werknemers geëvalueerd.

In de handreiking jaargesprek die cao-partijen conform afspraak in de CAO 2018-2019 gaan uitbrengen, wordt de werkdrukbeleving (signalen en aanpak) als afzonderlijk item opgenomen.

## 6. Naleving CAO

Naleving is van essentieel belang voor handhaving van het draagvlak voor de CAO en het behoud van een gelijk speelveld in de branche VVT.

Er is in 2019 een procedure afgesproken om naleving van de CAO te bevorderen. De procedures en werkafspraken die gelden bij een vermoeden van het niet-naleven van de CAO worden door cao-partijen aangescherpt en opgenomen in de CAO. Tijdens de looptijd van de CAO wordt conform

deze afspraken gehandeld. De overeengekomen aanpak wordt voor 30 september 2021 geëvalueerd en indien nodig en wenselijk bijgesteld.

## **7. Overgang personeel bij contractwisseling (artikel 12.2 CAO)**

Indien als gevolg van een nieuwe aanbesteding sprake is van een situatie dat werkzaamheden overgaan van de huidige aanbieder naar één nieuwe aanbieder zal de verkrijgende aanbieder aan alle betrokken medewerkers een arbeidsovereenkomst aanbieden met minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden. Als de aanbesteding in percelen wordt opgedeeld, dan zullen de werknemers toebedeeld worden aan de aanbieder per perceel.

### Protocolafspraken inzet aanbestedingen

De verkrijgende aanbieder is gehouden om de arbeidsovereenkomsten binnen één maand na verkrijgen van de gunning aan te bieden aan de betrokken medewerkers.

## **8. Overig**

### Pensioenaftopping

Artikel 3.12A inzake pensioenaftopping wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd.

### Dekkingsgraad PfZW

Indien door een te lage dekkinggraad het Pensioenfonds PfZW moet overgaan tot een korting op de pensioenen en een verhoging van de pensioenpremie zullen cao-partijen de consequenties hiervan met elkaar bespreken.

### Zeggenschap

Artikel 10.5 CAO wordt aangepast. Doel hiervan is om de zorgprofessionals bij het beleid te betrekken, indien de RvB beleid ontwikkelt dat van invloed is op de beroepsuitoefening van de zorgprofessional:

Artikel 10.5: Om bij te dragen aan de professionaliteit en kwaliteit van de zorgprofessional stellen werkgevers een Adviesraad of anderszins in voor zorgprofessionals.

### Technische aanpassingen

Er zullen enkele technische aanpassingen plaatsvinden aan de cao-tekst om te voldoen aan nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving.

De cao-teksten zullen worden verduidelijkt, waaronder reistijd tussen cliënten is werktijd.

### AVV

De CAO VVT zal worden voorgedragen voor AVV bij het ministerie SZW.

Aldus overeengekomen en in vijfvoud opgemaakt te Utrecht, d.d. 10 oktober 2019

**Namens ActiZ**

-----  
T. Prins

**Namens FNV Zorg en Welzijn**

-----  
M. Jansma

**Namens CNV Zorg en Welzijn**

-----  
A. Mellema

**Namens NU'91**

-----  
R. de Wilde

**Namens FBZ**

-----  
J. Kuijpers