

## **Onderhandelaarsakkoord CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg 2018 – 2019**

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversverenigingen ActiZ, BTN en de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg en Welzijn, FBZ en NU'91, is op d.d.7 mei 2018 een onderhandelaarsakkoord 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 onderhandelaarsakkoord gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog te worden vertaald.

### **Inleiding: duurzame coalitie van cao partijen**

#### *Cao afspraken*

Cao-partijen hechten grote waarde aan een aantrekkelijke cao voor medewerkers en werkgevers. Na jaren van beperkte loonstijging is er nu een situatie van grote krapte op de arbeidsmarkt en willen cao-partijen binnen de beschikbare ruimte hun waardering voor medewerkers laten blijken door een aansprekende loonsverhoging toe te kennen. In deze cao wordt daarom aan deze waardering prioriteit gegeven, alsmede aan het creëren van een aantrekkelijke arbeidsmarktpositie voor zittend personeel, nieuwe en zij-instromers.

#### *Routekaart duurzame inzetbaarheid mens en werk*

De ambities van de cao-partijen reiken voor onder meer de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en vermindering van werkdruk verder dan de looptijd van deze cao. Daarom hebben de partijen in hun coalitie afspraken gemaakt om deze onderwerpen komende periode verder uit te werken en te onderzoeken. Deze afspraken worden vastgelegd in de routekaart voor mens en werk.

#### *Actieplan reële en dekkende tarieven*

De ambities van cao-partijen voor de verdere toekomst zijn hoog. Cao-partijen constateren dat een aantal belangrijke randvoorwaarden om nu tot een langduriger cao te komen nog niet is gerealiseerd. Voor het invullen van deze randvoorwaarden is gezamenlijk optreden van cao-partijen essentieel. Het betreft hier in het bijzonder het bereiken van dekkende tarieven in alle onderdelen van de ouderenzorg (verpleeghuizen, wijkverpleging, revalidatiezorg en Wmo) en jeugdgezondheidszorg en het verbeteren van arbeidsvoorwaarden. Hiertoe hebben de cao-partijen in hun coalitie een gezamenlijk actieplan opgesteld.

De cao heeft een looptijd van 15 maanden waarbinnen cao-partijen met de ambities van het actieplan en de routekaart aan de slag gaan. Het actieplan en de routekaart zijn onderdeel van deze cao. De duurzame coalitie van de cao-partijen trekt gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk op om de doelstellingen van deze cao, actieplan en routekaart komende jaren te realiseren.

De volgende cao-afspraken zijn gemaakt:

### 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 15 maanden, van 1 april 2018 t/m 30 juni 2019.

### 2. Waardering & beloning

#### a. Salarismaatregelen

##### Structurele salarisverhoging

Per 1 oktober 2018 worden de salarissen verhoogd met 4%.

##### Verdiscontering structureel meerwerk in de vakantiebijslag en eindejaarsuitkering

In de grondslag voor vakantiebijslag en eindejaarsuitkering wordt het verrichte meerwerk opgenomen.

##### Leerlingensalarissen en stagevergoedingen

Per 1 september 2018 worden de leerlingensalarissen voor het eerste en tweede praktijkleerjaar voor niveaus 3,4 en 5 verhoogd met 10%. Dit is inclusief de algemene loonsverhoging van 4%.

Per 1 september 2018 worden de stagevergoeding verhoogd naar € 400,-

In januari 2019 is de indexatie volgens de CPI- index niet van toepassing. Vanaf 2020 vindt deze indexatie wel plaats.

#### b. Zij-instromers

Artikel 3.17 op grond waarvan ten positieve afgeweken kan worden van de leerling salarissen wordt uitgebreid met zij-instromers. Dit om de aantrekkelijkheid voor de instroom van zij-instromers te bevorderen.

#### c. Oriëntatiebaan

Om de instroom van nieuwe medewerkers en onder meer zij-instromers te bevorderen wordt het mogelijk om een korte periode medewerkers kennis te laten maken met het veelzijdige werk in de VVT. Deze baan is bedoeld als opstap naar een reguliere baan of opleiding. Daartoe wordt een apart arbeidsvoorwaardenregime gecreëerd met de volgende uitgangspunten.

Duur	Tijdelijk dienstverband van 3 maanden
Proeftijd	n.v.t.
Salaris	€ 1800,- bruto op fulltime basis, inclusief vakantiebijslag en opbouw eju. Er vindt voor deze functie geen FWG inschaling plaats.
Reiskostenvergoeding	Conform cao VVT
ORT	Nvt
Pensioenopbouw	Ja
Periodieke verhoging	Nee
Cao verhoging	Nee
Loondoorbetaling bij ziekte	Ja

Arbeidsduur	Geen minimum of maximum aantal uren. Deeltijdfactor i.o.m. werkgever
Bijzonderheden	Geen verlenging met oriëntatie baanstatus mogelijk en adequate begeleiding en evaluatie/eindgesprek. In principe boventallig

### **3. Flexibiliteit (per 1 januari 2019)**

#### Arbeidsduur parttimers op halfjaarbasis

Ter voorkoming dat een werknemer, gedurende het jaar te maken krijgt met te grote schommelingen in de arbeidsuur/werktijden, wordt de meting van de gemiddelde arbeidsduur per 1 januari 2019 beperkt tot 6 maanden. Tot 1 januari 2019 geldt voor parttimers een meting op jaarbasis. De hoofdregel hierbij is 2 x 6 maanden. Na deze periode van 6 maanden worden plus- en minuren gesaldeerd. Decentraal kan in overleg met de ondernemingsraad afgesproken worden hoe deze periode van max. een halfjaar wordt vormgegeven. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld 3 maanden, 6 maanden en 3 maanden, waarmee fluctuaties in het werkaanbod zoals zomerperiodes kunnen worden opgevangen.

De meting hoeft niet op kalenderjaarbasis plaats te vinden, maar kan ook aansluiten bij de feitelijke roosterperiodes over het kalenderjaar heen.

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

#### Min/max contracten

Cao-partijen gaan onderzoek doen naar het gebruik van min/max contracten op basis van informatie van ondernemingsraden. Cao-partijen vragen deze informatie bij de ondernemingsraden op. Doel van dit onderzoek is te bezien of een nastrevenswaardige bandbreedte van het gebruik van deze contractvorm mogelijk is.

Daarnaast wordt artikel 4.2 lid 3 c gewijzigd als volgt: Vanaf 1 januari 2019 wordt deze bepaling, die uitgaat van het initiatief van de werknemer met een min/max contract omgezet in een actief jaarlijks aanbod als bedoeld in dit artikel van de werkgever.

Aansluitend bij de verbrede zeggenschap van werknemers over werktijden als bedoeld in de Kanteling Werktijden wordt artikel 5.1 lid 4 aangepast. Uitgangspunt van deze bepaling wordt dat afwijkingen in bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter van werktijden voortaan in overleg tussen werkgever en werknemer worden afgesproken. Slechts als werkgever en werknemer er in onderling overleg niet uitkomen kan de werkgever de noodzakelijke wijziging doorvoeren. Dit om de continuïteit van zorg te kunnen waarborgen. Ingangsdatum: 1 juli 2018

De artikelen die betrekking hebben op uitbreiden arbeidsduur, contractenbeleid en dialoog over en diagnose van werktijden en contracten (artikelen 4.4 t/m 4.6) zoals die al in de cao 2016-2018 waren opgenomen, worden nu structureel opgenomen in de CAO. Ingangsdatum: 1 april 2018

#### **4. 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 wordt een meldpunt ingesteld. Bij structurele signalen wordt dit in het SOVVT besproken. Partijen houden het afzonderlijke recht om op te treden als partijen in het SOVVT er niet gezamenlijk uitkomen.

Cao-partijen stellen een Commissie van wijzen in, bestaande uit drie personen. Op basis van concrete signalen over niet-naleving van de cao, stelt de commissie hierover nader onderzoek in met als doel, bij geconstateerde niet-naleving, een juiste toepassing van de cao te bereiken.

Er is sprake van een groeiend aantal nieuwkomers in de branche VVT, die onder de algemeen verbindend verklaring van de CAO vallen. Cao-partijen willen naleving van de CAO-VVT onder deze groep en zullen bij signalen van niet-naleving daartoe tevens samenwerken en afstemmen met de Inspectie SZW. De Inspectie SZW heeft als taak toezicht te houden op de naleving van de cao's, waarbij cao-partijen in concrete situaties die daartoe aanleiding geven, de Inspectie kunnen verzoeken onderzoek over de naleving van de cao uit te voeren.

Cao-partijen constateren dat voor een goede naleving een toegankelijke en leesbare cao gewenst is en zullen hiertoe de cao-teksten aanpassen.

#### **5. Overig**

##### Pensioenaftopping

Artikel 3.12A inzake pensioenaftopping wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd, dat wil zeggen tot 1 juli 2019. Daarnaast komt dit onderwerp op de routekaart.

##### Vergoeding kosten verplichte scholing ingangsdatum: 1 januari 2019

Artikel 10.1A lid 4 vervalt de tekst met ingang van 1 januari 2019: "tenzij in overleg met de Ondernemingsraad een andere regeling is afgesproken".

##### Sociaal plan/reorganisatie

Artikel 12.2 wordt als volgt aangevuld: Bij voorgenomen organisatiewijzigingen van minder dan 20 werknemers kan de Ondernemingsraad verzoeken om het overleg daarover te laten plaatsvinden door werknemersorganisaties partij bij deze cao.

##### Verlof voor vakbondsactiviteiten ingangsdatum: 1 juli 2018

Artikel 10.2 lid 1 laatste zin vervalt.

##### Vakbondsfaciliteiten

Aan artikel 10.3 wordt toegevoegd dat vertegenwoordigers van werknemersorganisaties, partij bij deze cao, vooraf melding maken bij Raad van Bestuur/directie van een verzoek tot toegang in verband met een vakbondsactiviteit binnen deze zorgorganisatie. De vertegenwoordiger maakt voorafgaand aan de betreffende activiteit nadere afspraken met de werkgever over de toegang tot de organisatie respectievelijk welke ruimtes (openbare ruimte en werknemersruimten).

De werkgever stelt zich hierbij gastvrij op.

### Jaargesprek

De medewerker kan jaarlijks verzoeken om een gesprek over zijn/haar persoonlijke en professionele ontwikkeling. Ingangsdatum: 1 juli 2018.

### FWG VVT

Cao-partijen onderzoeken op welke wijze verbeteringen kunnen worden aangebracht binnen FWG VVT.

### Werkgeversbijdrage

Cao-partijen hebben de afspraak gemaakt de werkgeversbijdrage te verhogen naar € 10,- per lid.

## **ACTIEPLAN: Reële en kostendekkende tarieven**

### **Inleiding**

De ouderenzorg staat de komende jaren voor grote uitdagingen. Het aantal ouderen dat een beroep doet op (thuis)zorg neemt toe en de zorgvraag wordt complexer. Er is een grote vraag naar voldoende gekwalificeerde medewerkers en een alsmaar krapper wordende arbeidsmarkt. Goede lonen voor medewerkers zijn een belangrijke voorwaarde om een sector te zijn waar het aantrekkelijk is om in te werken. Hiervoor is het noodzakelijk dat de tarieven die de financiers in de gehele VVT sector betalen reëel en kostendekkend zijn. Om dat te realiseren trekken sociale partners in hun duurzame coalitie de komende jaren gezamenlijk op en zijn afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in dit actieplan reële en dekkende tarieven. Dit actieplan maakt onderdeel uit van de nieuwe overeengekomen cao VVT 2018-2019.

### **Reële en dekkende tarieven in Zorgverzekeringswet, Wet Langdurige Zorg en Wet Maatschappelijke Ondersteuning**

Een goede marktconforme beloning waaruit waardering spreekt voor het werk dat zorgprofessionals verrichten is essentieel om werkgevers in staat te stellen om voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken. Om dit te realiseren is het noodzakelijk dat de verschillende te onderscheiden financiers (WLZ, zorgverzekeraars en gemeenten) kostprijs dekkende tarieven vaststellen waarbij in de met zorgaanbieders afgesproken tarieven onder meer de jaarlijkse OVA-indexering volledig is verdisconteerd. Nog te vaak worden er forse kortingen toegepast op de door NZA vastgestelde maximum tarieven. Sociale partners vinden dat onaanvaardbaar en ontwikkelen een gezamenlijke strategie om financiers er op aan te spreken om reële kostprijs dekkende tarieven te hanteren en te komen tot een financiering tot verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

## **ROUTEKAART**

### **Inleiding**

Sociale partners staan voor de opgave om de ouderzorg verder te ontwikkelen tot een sector waar het aantrekkelijk is om in te werken. Om dat te realiseren is het van groot belang dat de werkdruk wordt verminderd onder meer door forse terugdringing van de bestaande administratieve lasten. Medewerkers in de ouderzorg moeten zich kunnen ontwikkelen en arbeidsomstandigheden moeten ertoe bijdragen dat medewerkers gezond, gemotiveerd en productief kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Om dat te realiseren trekken sociale partners gezamenlijk op en zijn afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in deze routekaart 'mens en werk'. Deze routekaart maakt onderdeel uit van de nieuwe overeengekomen cao VVT 2018-2019.

### **1. Duurzame inzetbaarheid**

Een loopbaan lang gezond, gemotiveerd en productief kunnen werken in ouderzorg. Dat is de uitdaging waarvoor sociale partners staan. Tijdens de looptijd van deze cao ontwikkelen sociale partners onder de noemer *MensenWerk* in de VVT een pakket maatregelen dat is gericht op:

- het verminderen van de werkdruk
- het verlagen van het ziekteverzuim
- het bevorderen van de professionele autonomie en zeggenschap van medewerkers
- het aanbieden van arrangementen waarin, al dan niet met gebruikmaking van mogelijkheden tot vervroegd deeltijd pensioen, medewerkers in staat worden gesteld om te blijven participeren binnen de VVT
- Uitwerking/handreiking jaargesprek.

Concrete voorstellen maken onderdeel uit van de eerstvolgende onderhandelingen over een nieuwe cao.

### **2. Werkingssfeer CAO VVT**

Diverse ontwikkelingen in de zorg noodzaken tot een actieve opstelling van cao-partijen inzake het actueel houden van de werkingssfeer van de CAO VVT. Hiertoe zullen partijen proactief relevante trends en ontwikkelingen in de branche VVT volgen en analyseren op eventuele gevolgen voor (aanpassing van) de werkingssfeer.

### **3. Onderzoek**

Cao-partijen willen met elkaar in alle zorgvuldigheid onderzoek doen naar het beloningsstelsel van inconveniënte inzet in relatie tot de bredere wendbare inzet van medewerkers. Daarbij betrekken zij varianten en/of simulaties om het stelsel (op onderdelen) anders in te richten. Randvoorwaarde hierbij is dat hiermee geen sprake is van een bezuinigingsdoelstelling.

### **4. Uitkomsten onderzoek uitbreiding/omvang contracten**

Cao-partijen gaan aan de slag met de uitkomsten van het onderzoek.

## **5. Arbeidsmarktagenda**

Het is van essentieel belang dat arbeidsmarktvragestuk voor de VVT voor alle partijen, waaronder het onderwijsveld, VWS, de regionale partijen, de financiers en Cao-partijen, een gezamenlijke verantwoordelijkheid betreft. Het is nu zaak de ambities van bovengenoemde partijen te vertalen naar concrete activiteiten naar het regionale niveau. Cao-partijen zullen zich inspannen om landelijke belemmeringen zoveel mogelijk op te heffen, waaronder fiscale drempels bij inzet en uitwisseling van personeel.

## **6. Harmonisatie arbeidsvoorwaarden V&V en T**

Cao-partijen stellen een werkgroep in die tot een concreet voorstel moet komen over hoe de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen thuiszorg en V&V geharmoniseerd kunnen worden. Doel is de harmonisatie bij de volgende cao te regelen waarmee de uitwisselbaarheid tussen Thuiszorg en V&V wordt bevorderd.

## **7. Terugdringing administratieve lasten:**

Cao-partijen streven onverminderd naar het uitvoeren van de ambities zoals verwoord in de protocolafpraak CAO 2016-2018 inzake terugdringen administratieve lasten.

## **8. FWG**

In de uitwerking van de cao-tekst worden tekstuele aanpassingen meegenomen. Inhoudelijke aanpassingen vormen onderdeel van de routekaart.

## **9. Pensioen**

De ontwikkelingen inzake de wijzigingen van het pensioenstelsel zullen worden betrokken op de consequenties voor de CAO, waaronder artikel 3.12A inzake pensioenaftopping.



Aldus overeengekomen en in zesvoud opgemaakt te Utrecht, d.d. 7 mei 2018

**Namens ActiZ**

-----  
G. Schoep

**Namens BTN**

-----  
K. Hazelaar

**Namens FNV Zorg en Welzijn**

-----  
W. van der Hoorn

**Namens CNV Zorg en Welzijn**

-----  
A. Mellema

**Namens NU'91**

-----  
R. de Wilde

**Namens FBZ**

-----  
J. Kuijpers