

# Onderhandelingsresultaat CAO Gehandicaptenzorg 2021-2024

18 maart 2022

## Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 28 maanden: van 1 oktober 2021 tot en met 31 januari 2024

## Loonontwikkeling

### Salarisverbetering middengroepen

Mede op basis van het SER-rapport 'Aan de slag voor de zorg' heeft de overheid extra loonruimte beschikbaar gesteld om de salarisachterstand van de middengroepen in de zorg te verminderen. CAO-partijen zijn van mening dat de extra middelen onvoldoende zijn om de volledige achterstand in te halen, maar dat wel een belangrijke eerste stap gezet kan worden. Partijen\* blijven zich inspannen voor extra middelen om de volgende stappen ook uit te kunnen voeren.

De besteding van de huidige beschikbare extra middelen wordt aangewend om het aanvangssalaris én het te bereiken salaris te verhogen van de volgende middengroepen, de FWG-schalen 35 t/m 50.

De FWG-schalen 35 t/m 50 worden gedurende de looptijd van de CAO als volgt aangepast:

- Per 1 mei 2022 worden de FWG-schalen 35 t/m 50 zodanig aangepast dat de eerste trede vervalt en er aan het eind een trede (= 1 inpassingsnummer (IP-nr.)) wordt toegevoegd.  
Dat heeft tot gevolg dat alle werknemers die op 30 april 2022 zijn ingeschaald in trede 0 van de FWG-schalen 35 t/m 50 op 1 mei 2022 overgaan naar de eerst volgende trede in de schaal. Werknemers die op 30 april 2022 ten minste een jaar zijn ingeschaald in de laatste trede van de schalen FWG 35 t/m 50, gaan op 1 mei 2022 over naar het in de betreffende schaal extra toegevoegde IP-nr.
- Omdat de achterstand in de schalen FWG 40 en 45 het grootst is wordt op dezelfde wijze een extra aanpassing gedaan waarmee het aanvangssalaris en het te bereiken salaris verder wordt verhoogd.  
Per 1 mei 2023 worden FWG-schaal 40 en 45 zodanig aangepast dat de dan geldende eerste trede vervalt en er aan het eind een extra trede (=1 IP-nr.) wordt toegevoegd.  
Dat heeft tot gevolg dat de werknemers die op 30 april 2023 zijn ingeschaald in de eerste trede van de schaal van FWG 40 of 45, op 1 mei 2023 overgaan naar de naast hogere trede in de betreffende schaal. Werknemers die op 1 mei 2023 ten minste een jaar zijn ingeschaald in de laatste trede van de betreffende schaal, gaan op 1 mei 2023 over naar het aan de schaal extra toegevoegde IP-nr.
- Uitgangspunt is dat op 1 mei eerst de FWG-schalen worden aangepast als bovenstaand en vervolgens periodieken worden toegekend op basis van de reguliere periodiekdatum.

Enmalige uitkeringen voor de FWG-schalen 55, 60 en 65

Omdat de extra toegekende middelen onvoldoende zijn om de volledige achterstand in

alle FWG-schalen van de middengroepen in te halen, ontvangen de werknemers die ingedeeld zijn in de FWG-schalen 55, 60 of 65 in mei 2022 én mei 2023 een eenmalige uitkering van €750,- bruto op fulltime basis (parttimers naar rato) als zij op 1 mei 2022 respectievelijk 1 mei 2023 in dienst zijn. De uitkering wordt berekend op basis van de omvang van het dienstverband op 1 mei 2022 respectievelijk 1 mei 2023.

#### Algemene structurele loonsverhoging

- Per 1 mei 2022 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 2,2% met een minimum van € 85,- bruto per maand.
- Per 1 mei 2023 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 3,2%.

#### Eenmalige uitkering

In december 2023 wordt de eindejaarsuitkering uit artikel 4:6 eenmalig verhoogd met 0,5% tot 8,83%.

#### Garantie minimum inkomen (artikel 4:4 lid 2 van de CAO)

CAO-partijen garanderen per 1 juni 2022 een minimum uurloon van €13,- bruto voor werknemers die

- ten minste 21 jaar zijn, en
- een dienstverband van ten minste 7 maanden met een omvang van gemiddeld minimaal 24 uur per week.

Artikel 4:4 lid 2 wordt lid 3 en als volgt aangepast:

Voor zover en zolang de werknemer van 21 en ouder niet onder de werking van artikel 4:4 lid 2 valt, wordt de werknemer die wordt ingeschaald in een inpassingsnummer lager dan het minimumloon na maximaal één jaar ingeschaald op het eerstvolgende inpassingsnummer binnen de schaal boven het minimumloon.

## **Balansfaciliteiten Duurzame Inzetbaarheid & Vitaliteit**

#### A Balansverlof (in te voeren met ingang van 1 januari 2023)

Per 1 januari 2023 wordt de PBL-regeling beëindigd en wordt de regeling Balansverlof ingevoerd. Hiermee worden werknemers ruimer gefaciliteerd en krijgen grip op een goede werk/privébalans ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.

1. De uren PBL die resteren op 31 december 2022 worden omgezet naar balansverlof. De indexatietermijn van de PBL-uren waarvan op 31 december 2022 de indexatietermijn van vijf jaar nog niet is verstreken, wordt verlengd met vijf jaar.
2. De werkgever faciliteert met het balansverlof de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. De werknemer krijgt hiermee meer grip (regie krijgen en verantwoordelijkheid nemen) op de eigen werk/privé-balans. De medewerker kan het balansverlof in afstemming met de werkgever inzetten voor bijvoorbeeld:
  - a. het (tijdig) afstand te nemen van het werk
  - b. een periode niet of minder te werken
  - c. loopbaanoriëntatie en persoonlijke ontwikkeling
  - d. in persoonlijke bijzondere en/of onvoorziene situaties die inbreuk maken op de werk-privébalans.
3. Op 1 december 2022 wordt aan alle op 1 december 2022 in dienst zijnde werknemers eenmalig 8 uur extra PBL toegekend naar rato van de omvang en duur van het dienstverband in 2022.
4. Op 1 december 2023 wordt aan alle op 1 december 2023 in dienst zijnde werknemers eenmalig 8 uur extra balansverlof toegekend naar rato van de omvang en duur van het dienstverband in 2023.

5. De extra gewerkte uren op grond van artikel 6:11 gelden als spaarbron. De werkgever kan met instemming van de OR andere aanvullende spaarbronnen benoemen.
6. Sparen kan tot het maximaal fiscaal toegestane (100x de op dat moment geldende contractuele arbeidsduur per week). Een overschrijding wordt voorkomen door het tijdig gebruiken/inzetten van balansverlof, niet door uitbetaling anders dan hierna aangegeven.
7. De maximale waarde vaste spaartermijn wordt verlengd van 5 naar 10 jaar.
8. Artikel 10:7 lid 4 vervalt. In plaats hiervan geldt dat indien de werknemer balansverlof opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep/loopbaan en/of persoonlijke ontwikkeling, deze uren worden vermeerderd met 20%.
9. De werknemer krijgt jaarlijks de mogelijkheid 50% van het in dat jaar toegevoegde recht op balansverlof te laten uitbetalen. In bijzondere situaties kunnen werkgever en werknemer anders overeenkomen.
10. Indien de werknemer het balansverlof (gedeeltelijk) niet heeft opgenomen in de periode van 10 jaar, wordt het balansverlof na afloop van de indexatietermijn aan het eind van het kalenderjaar uitbetaald. De werkgever en werknemer maken een andere afspraak als de werknemer dit wenst, op basis van een gemotiveerd voorstel van de werknemer in het kader van zijn duurzame inzetbaarheid.
11. Het balansverlof kan op verzoek van de werknemer vanaf 1 januari 2023 bij einde dienstverband worden overgedragen naar een andere werkgever vallend onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg indien en voor zover dat wettelijk en fiscaal is toegestaan. De overdracht moet betrekking hebben op tenminste 50 uur.
12. We gaan zowel naar medewerkers als organisaties actief de bedoeling van het balansverlof toelichten (StAG-project Duurzame Inzetbaarheid).

#### B Faciliteit "Even ietsje minder"

CAO-partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de CAO de mogelijkheden voor en de haalbaarheid van een regeling die werknemers faciliteert om mentaal en fysiek in balans te blijven in verschillende fases van het leven door tijdelijk minder te werken als dat door privé omstandigheden wenselijk is. Bijvoorbeeld voor:

- a. De jongere, startende werknemer die werkt in combinatie met gezinsopbouw
- b. De meer gezetelde en meer ervaren werknemer die werkt in combinatie met zorg voor kinderen en ouders of anderen
- c. De oudere en ervaren werknemer die met de pensioengerechtigde leeftijd in zicht van waarde wil blijven voor de organisatie en collega's.

Uitgangspunt is dat werkgever en werknemer samen investeren.

De uitkomsten van het onderzoek zijn onderwerp van gesprek voor de volgende CAO.

#### C Faciliteit Afbouw carrière met ingang van 1 juli 2022

1. De regeling 'Afbouw carrière' geeft de werknemer de mogelijkheid om voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gedurende een periode van maximaal 3 jaar minder te gaan werken, ten einde mentaal en fysiek in balans te blijven en van waarde te blijven voor de organisatie en collega's.
2. Deze regeling geldt voor de looptijd van de CAO en eindigt derhalve op 29 februari 2024 zonder dat daar enige handeling voor vereist is, in acht nemende het voorstel te komen tot een 'even ietsje minder regeling' die in verschillende fases van het leven en werken door de werknemer kan worden benut. De regeling 'Afbouw carrière' blijft van kracht tot dat CAO-partijen overeenstemming hebben bereikt over de 'even ietsje minder faciliteit', doch uiterlijk t/m 31 december 2025. De regeling afbouw carrière vervalt derhalve van rechtswege zonder dat daar enige handeling voor vereist is op het moment dat de regeling 'even ietsje minder'

- van kracht wordt of op 31 december 2025. De regeling blijft van toepassing op werknemers die uiterlijk op 31 december 2025 zijn ingestroomd.
3. Uitgangspunt is dat werkgever en werknemer samen investeren.
  4. De werknemer die voldoet aan de gestelde eisen kan in een periode van maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling.
  5. Bij deelname aan de regeling geldt het volgende:
    - a. De contractuele arbeidsduur wordt verminderd met 25% (wordt 75%).
    - b. De werknemer ontvangt een toeslag op het salaris zodat de werknemer 85% van het oorspronkelijke salaris verdient.
    - c. De pensioenopbouw wordt gebaseerd op het nieuwe pensioengevend salaris (85%). De werknemer kan bij PFZW vrijwillige voortzetting aanvragen. In dat geval blijft de pensioenopbouw gebaseerd op het pensioengevend salaris behorend bij de oorspronkelijke arbeidsduur (100%). De verdeling van de pensioenpremie over werkgever en werknemer blijft in beide gevallen (50/50%). De werkgever zal de werknemer daar waar mogelijk ondersteunen bij de aanvraag voor vrijwillige voortzetting.
  6. Voorwaarden voor deelname zijn:
    - a. De werknemer heeft op het moment van de gewenste ingangsdatum een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die (gemiddeld) tenminste 24 uur per week bedraagt en de werknemer is op dat moment tenminste 10 jaren aaneengesloten bij de werkgever werkzaam in een direct cliëntgebonden functie en 15 jaar in de gehandicaptenzorg in een direct cliëntgebonden functie (begeleiden, behandelen, verzorgen en verplegen).
    - b. De deelname heeft niet als gevolg dat de werknemer door gebruik van deze regeling in combinatie met bestaande andere regelingen of instrumenten uit het HR-beleid van de organisatie feitelijk minder dan 50% van zijn oorspronkelijke contractomvang gaat werken.
    - c. De werknemer is niet al verminderd inzetbaar als gevolg van een re-integratieplan bij ziekte of op basis van een WAO- of WIA-beslissing van het UWV.
  7. Voorafgaand aan de facilititeit afbouw carrière neemt de werknemer het tot dan toe gespaarde PBL/balansverlof in tijd op tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
  8. Tijdens het gebruik maken van de regeling bouwt de werknemer PBL/balansverlof op basis van de feitelijke arbeidsduur. De (PBL-)overgangsrechten zoals nu in artikel 8A:7 vervallen tijdens het gebruik maken van de regeling.
  9. Het is de werknemer niet toegestaan om gedurende het gebruik maken van de regeling elders betaalde arbeid te verrichten anders dan reeds werd verricht voorafgaande aan het deelnemen aan de facilititeit afbouw carrière, tenzij de werkgever en de werknemer in specifieke situaties anders overeenkomen.
  10. Opname PBL/balans-saldo tijdens de facilititeit afbouw carrière kan slechts indien en voor zover daarmee de facilititeit afbouw carrière niet als RVU wordt aangemerkt.
  11. Deze regeling is een minimumregeling. De werkgever kan met instemming van de OR een regeling overeenkomen waarin, binnen de fiscale regels, van lid 4, 5 en 6 wordt afgeweken om een stapsgewijze afbouwregeling mogelijk te maken, uitgaande van een afbouw tot een contractuele arbeidsduur van minimaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
  12. In bijzondere situaties kan de werkgever met de werknemer in redelijkheid en billijkheid afwijken van bovenstaande bepalingen ten gunste van de werknemer.

## **Werkdruk / Balans Werk-Privé**

### Jaarurensystematiek

Artikel 6:1 lid 6 wordt als volgt aangepast:

In afwijking van de jaarurensystematiek kan de werkgever (voor de gehele of een deel van de organisatie) kiezen voor het werken met een andere systematiek niet zijnde

jaarurensystematiek. De werkgever treft hiertoe een regeling met instemming van de ondernemingsraad. Bij toepassing van dit alternatieve systeem, blijft gelden dat de arbeidsduur bij een voltijds dienstverband 1878 uur per jaar bedraagt. Voor zover van toepassing gelden de artikelen uit dit hoofdstuk.

Artikel 6:2 wordt als volgt aangepast en/of aangevuld:

1. De bedoeling van de jaarurensystematiek is het bijdragen aan flexibiliteit en optimale arbeidsinzet in het belang van de medewerker en de organisatie alsmede het bevorderen van de werk/privé-balans door regie (grip) op werk- en rusttijden (nieuw lid 1).
2. Aan het huidige lid 2 wordt toegevoegd dat 100% van de netto te werken uren, vermeerderd met vakantieuren, wordt vastgelegd in het arbeids- en rusttijdenpatroon en dat het totaal van deze uren (100%) wordt ingeroosterd, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
3. De werkgever is verantwoordelijk voor verstoringen in het rooster die binnen de invloedsfeer van de werkgever vallen (bijvoorbeeld uitval van personeel en/of afwezigheid van cliënten).
4. De werknemer is verantwoordelijk voor het realiseren van zijn arbeidsuren als gevolg van verstoringen in de privésfeer die buiten de invloedsfeer van de werkgever liggen (bijvoorbeeld ruilen, ziekte in het gezin, privé-verplichtingen).
5. De tweede zin van het huidige art. 6:2 lid 7 wordt als volgt gewijzigd: Indien de werknemer aantoonbaar niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld het aantal vastgestelde uren te werken, worden de te weinig gewerkte uren aan het eind van het kalenderjaar door de werkgever kwijtgescholden. Indien de werkgever de werknemer aantoonbaar in staat heeft gesteld om het aantal vastgestelde uren te werken, worden de te weinig gewerkte uren in het daaropvolgende kalenderjaar alsnog gewerkt.
6. Huidig lid 8 wordt: Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt uitbetaald op het laatste salaris, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.  
Te weinig gewerkte uren worden kwijtgescholden, tenzij de te weinig gewerkte uren aantoonbaar door toedoen van de werknemer zijn ontstaan.

In de handreiking van sociale partners over de jaarurensystematiek wordt de bedoeling en optimale toepassing van de jaarurensystematiek verder toegelicht. CAO-partijen stimuleren het op een goede manier werken met de jaarurensystematiek door vernieuwde implementatievoorlichting.

#### Bevorderen voldoende hersteltijd

1. Het recht op onbereikbaarheid wordt in de CAO als volgt gewijzigd:  
De werknemer heeft het recht om onbereikbaar te zijn voor werk op momenten dat de werknemer niet is ingeroosterd. De artikelen in hoofdstuk 7 over bereikbaarheids-, consignatie- en slaapdiensten blijven van toepassing.
2. Per 1 juli 2022 wordt de vergoeding voor een onrustige slaapdienst verhoogd.  
Geplande 'slaapuren' worden voor de vergoeding aangemerkt als hele werkuren als tijdens de slaapdienst, als gevolg van noodzakelijke en onvoorziene werkzaamheden, sprake was van minder dan 50% onafgebroken rusttijd.  
De definitie in artikel 7:1 wordt als volgt aangepast:  
Een tussen 23.00 en 9.00 uur aaneengesloten periode van minimaal 6 en maximaal 8 uur, waarin de werknemer in de instelling aanwezig en beschikbaar is voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene werkzaamheden maar in beginsel rust geniet.  
In de artikelen 6:10, 7:1, 7:18 t/m 7:20 wordt nachtaanwezigheidsdienst vervangen voor slaapdienst.

### Sociaal beleid op werknemersniveau:

1. Vrouwen in de overgang  
Sociale partners vinden het belangrijk om de werksituatie en inzetbaarheid van vrouwen in de overgang te optimaliseren. Het informeren over en bespreekbaar maken van klachten van de overgang en gevolgen daarvan kunnen mogelijk (langdurig) verzuim voorkomen. Sociale partners bespreken in de StAG of en hoe zij daar aan kunnen bijdragen.
2. Artikel 10:7 lid 2 sub e wordt als volgt gewijzigd:  
De mogelijkheden voor levensfasegerichte arrangementen in werktaken en tijden mede in relatie tot:
  - De mogelijkheid voor het combineren van arbeid- en zorgtaken
  - De inzetbaarheid en behoud van werknemers (met specifieke aandacht voor werknemers in de overgang en oudere werknemers)
  - Het gebruik maken van de balansfaciliteiten
  - De mogelijkheid om gebruik te maken van de fiscale RVU-faciliteit die geldt tot eind 2025.

## **Professionele zeggenschap en scholing & ontwikkeling**

We vinden het belangrijk dat de organisatie van het werk vorm krijgt dicht bij en met betrokkenheid van medewerkers en cliënten, zodat medewerkers daardoor grip hebben op werk en leven. Ook de meeste medewerkers geven aan dat ze graag zelf aan het roer staan van de organisatie van hun werk. Dat gaat over zeggenschap en/of betrokkenheid bij afspraken over de invulling van taken, de kwaliteit van zorg en begeleiding, de inrichting van het werk, passende procedures, competenties, scholing. Professionele zeggenschap zal in de branche vormgegeven worden in lijn met de Governance code Zorg.

CAO-partijen willen ruimte voor professionele zeggenschap, vakmanschap en ontwikkeling in organisaties verder bevorderen, stimuleren en faciliteren door de CAO op de volgende punten aan te passen:

### Zeggenschap

In de CAO wordt aan het hoofdstuk medezeggenschap een nieuw artikel 13:6 toegevoegd over professionele zeggenschap:

De werkgever faciliteert het initiatief van zorgprofessionals om tot een vorm van inspraak en zeggenschap te komen zodat zorgprofessionals kunnen bijdragen aan de beleids- en organisatieontwikkeling die een belangrijke invloed heeft op de uitvoering van het werk of beroepsuitoefening.

De werkgever en zorgprofessionals maken afspraken over de benodigde faciliteiten en de verhouding met de wettelijke medezeggenschap.

De werkgever betreft de zorgprofessionals tijdig bij de totstandkoming van beleid dat belangrijke invloed heeft op de beroepsuitoefening van zorgprofessionals.

De titel van het hoofdstuk zal hierop worden aangepast. CAO-partijen stimuleren gedurende de looptijd van de CAO dat inspraak en zeggenschap daadwerkelijk van de grond komen.

### Scholing en Ontwikkeling

In hoofdstuk 10 worden de volgende wijzigingen verwerkt:

1. De mogelijkheid om team of individuele scholings-/ontwikkelingsbudgetten in te stellen (art. 10:5 lid 1 sub a, herformuleren met opsomming)
2. 'Functionele scholing' maakt onderdeel uit van het scholingsplan en de studiekostenregeling. Onder functionele scholing wordt verstaan: scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van en/of registratie voor de huidige functie bij

- de werkgever (art. 10:5 lid 1 sub d). De kosten van functionele scholing zijn voor rekening van de werkgever.
3. Dat aandacht wordt besteed aan het actief bevorderen van tijd voor scholing en ontwikkeling (art. 10:5 lid 1 sub b)
  4. Vanaf 2022 geldt dat het minimale budget van 2% voor scholing en ontwikkeling exclusief verletkosten is (art. 10:5 lid 5)
  5. Artikel 10:5 lid 1 onder c (m.b.t. individuele recht en plicht op scholing) wordt verplaatst naar art 10:7, opnemen als nieuw lid 5.

Aan de concept handreiking scholing van sociale partners wordt toegevoegd een paragraaf over hoe om te gaan met een verschil van inzicht over de vraag of er sprake is van functionele scholing die noodzakelijk is voor de functie-uitoefening van de werknemer.

#### Psycholoog in opleiding

De bepaling in de CAO over de psycholoog in opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog wordt per 1 juli 2022 als volgt aangepast (art. 5:10):

1. Voor de werknemer die de opleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt minimaal de laagst voorkomende functionele schaal voor de psychologenfunctie. Is de werknemer voorafgaand aan de opleiding reeds bij de werkgever werkzaam in een functie als psycholoog, dan behoudt de werknemer tijdens de opleiding ten minste de schaal waarin de werknemer was ingedeeld direct voorafgaand aan de opleiding.
2. Aan dit artikel wordt een nieuw lid 4 toegevoegd:  
Wanneer de werkgever subsidie ontvangt voor de opleidingsplek van de werknemer tot Gezondheidszorgpsycholoog, is de werknemer geen eigen bijdrage verschuldigd voor de opleiding.

#### Vergoeding co-assistenten

In hoofdstuk 5 van de CAO wordt een bepaling opgenomen dat vanaf 1 juli 2022 co-assistenten een stagevergoeding ontvangen van €100,00 bruto per week bij co-schappen van ten minste 24 uur per week.

#### Vergoeding contributie beroepsverenigingen per 1 januari 2022

1. De in artikel 9:10 opgenomen vergoeding voor de contributie van beroepsverenigingen geldt ook voor de contributie van de NVAVG.
2. De vergoeding wordt verhoogd tot maximaal €150,-bruto per lidmaatschap en geldt voor maximaal 2 lidmaatschappen per medewerker.

## **Overig en technisch**

#### Veiligheid

1. De vergoeding voor de schade aan een werknemer die is ontstaan tijdens de uitvoering van het werk wordt verhoogd per 1 juli 2022 tot maximaal €3000,00 (artikel 3:5 CAO).
2. Bij incidenten op het gebied van agressie en veiligheid door derden wordt als de medewerker dat wenst door de werkgever aangifte gedaan binnen de mogelijkheden van wet- en regelgeving.
3. In de CAO-app wordt een extra FAQ opgenomen inzake overleg tussen werkgever en werknemer over of en zo ja wie in voorkomende gevallen aangifte doet in relatie tot bescherming van privacygegevens van de werknemer.

#### Verduidelijken reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 9:1 lid 3 laatste zin wordt als volgt aangepast: De vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van maximaal 30 km.

#### Kosten i.v.m. thuiswerken en werkgerelateerde communicatiemiddelen

Vanaf 1 juli 2022 geldt dat de werkgever een regeling treft voor het vergoeden van de

kosten i.v.m. thuiswerken en/of werkgerelateerde communicatiemiddelen met instemming van de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging. Als de decentrale regeling niet tot stand komt bedraagt voor functies waarvoor de werkgever stelt dat thuiswerken mogelijk is, de thuiswerkvergoeding 2 euro per dag. De vergoeding is bedoeld voor de kosten zoals benoemd in het NIBUD-advies.

#### Vakbondsfaciliteiten

Artikel 14:3 lid 1 wordt uitgebreid met een extra optie: het intranet in afstemming met de werkgever. De 'fax' vervalt.

#### CAO-regeling vergoeding bij ontslag

De regeling vergoeding bij ontslag vervalt per 1 januari 2023. De regeling blijft van toepassing op situaties waarvoor uiterlijk op 31 december 2022 ontslag is aangevraagd bij het UWV of de kantonrechter.

#### Ouderschapsverlof

De bepaling over de vergoeding van 25% tijdens ouderschapsverlof vervalt met ingang van 2 augustus 2022 of zoveel later als de wet van kracht wordt.

#### Digitale arbeidsovereenkomst

De CAO wordt zodanig aangepast dat de arbeidsovereenkomst schriftelijk of digitaal kan worden aangegaan en gewijzigd.

#### FWG-procedures

Cao-partijen ontwikkelen ondersteunend materiaal om FWG-procedures inzichtelijker te maken (bijvoorbeeld een infographic) en om het functioneren van de IBC en/of RBC te versterken.

Bijlage 4 van de CAO wordt als volgt aangepast:

1. Aan artikel 3 lid 1 wordt toegevoegd: Indien de werkgever binnen 4 weken nadat de werknemer het verzoek heeft ingediend niet heeft gereageerd op het verzoek anders dan door overmacht, dan staat het niet reageren gelijk aan het afwijzen van het verzoek. Het niet reageren wordt beschouwd als fictieve weigering.
2. Aan artikel 3 lid 2 wordt toegevoegd: dan wel binnen 4 weken na het verstrijken van de termijn waarbinnen de werkgever niet heeft gereageerd.
3. Artikel 7 lid 3 wijzigen in: De IBC-FWG bestaat uit minimaal 2 leden en een voorzitter. De werkgever en de OR/PVT dragen een gelijk aantal leden voor. De leden van de IBC dragen gezamenlijk een voorzitter voor.

#### Inning arbeidsmarktfondsmiddelen

De StAG bevordert een goed arbeidsklimaat zodat de gehandicaptenzorg een aantrekkelijke en gezonde branche is om in te werken en goede zorg biedt aan cliënten. Speerpunten van de StAG voor de komende jaren zijn:

- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit in alle carrière/levensfasen
- Werkdruk
- Veilig en gezonde werkomgeving
- Ontwikkeling

Daarnaast bevordert de StAG dat de branche over overzichtelijke arbeidsmarktgegevens beschikt.

Om dit te realiseren wordt voor de duur van de CAO in 2022, 2023 en 2024 bij de werkgevers die lid zijn van de VGN, een bijdrage geïnd van 0,02% van de loonsom van de organisatie per jaar, ten behoeve van de uitvoering van de activiteiten van de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG). Werkgevers die geen lid zijn van de VGN maar wel onder de werkingssfeer van de CAO vallen kunnen deelnemen aan de activiteiten van de StAG indien en voor zover ze de heffing van 0,02% van de loonsom hebben voldaan en voldoen aan van toepassing zijnde voorwaarden.



### Toevoegen beroepsvereniging FBZ

Per 1 januari 2022 wordt aan de preambule van de CAO toegevoegd de door FBZ aangeleverde beroepsvereniging Vereniging van Psychodiagnostisch Werkenden (VVP).

### Onderzoeken

CAO-partijen komen overeen gedurende de looptijd van de CAO onderzoek te doen:

1. Vanuit het vraagstuk van waardering van flexibele inzet van medewerkers onderzoeken CAO-partijen de vergoeding, de toepassing, samenhang en mogelijke discrepanties van bijzondere diensten zoals extra diensten, verschoven diensten, overwerk en onregelmatige diensten.
2. Vanuit het vraagstuk verzuim in de Gehandicaptenzorg onderzoeken CAO-partijen de samenhang tussen verzuim en de hoogte van loondoorbetaling bij ziekte.

### Technische en wijzigingen

Naast de wijzigingen voortvloeiend uit dit akkoord en de bijlage met technische wijzigingen, wordt de tekst van de CAO gewijzigd als daar aanleiding dan wel noodzaak toe is als gevolg van verstreken data, naamswijzigingen, technische omissies etc. In de redactiecommissie worden deze technische wijzigingen nader besproken.

### Algemeen verbindend verklaring

Partijen zullen na de totstandkoming van de definitieve CAO gezamenlijk een verzoek tot algemeen verbindend verklaring indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aldus overeengekomen te Zeist op 18 maart 2022

Namens werkgeversorganisaties:

A.W. Vreugdenhil  
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)\*  
MEE NL (vertegenwoordigd door de VGN-delegatie)

Namens werknemersorganisaties:

K. Skalli  
FNV\*

A.W. Spieseke  
CNV Connectief Zorg & Welzijn\*

R. de Wilde  
NU'91\*

M.S. Langerak  
FBZ

## **Bijlage technische wijzingen en toelichting CAO-app bij onderhandelaars-akkoord CAO Gehandicaptenzorg 2021-2024**

**18 maart 2022**

- Artikel 1:1 sub g wordt als volgt gewijzigd:

g. feestdagen:

Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, 5 mei en Koningsdag alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

- Artikel 2:5 lid 1 sub g wordt als volgt gewijzigd:

g. terstond, door eenzijdige beëindiging door de werkgever of werknemer tijdens een schriftelijk overeengekomen proeftijd zoals bedoeld in artikel 2:1 lid 2 sub f;

- Artikel 4:6 lid 1 wordt als volgt gewijzigd:

Werknemers die op 31 december van een kalenderjaar in dienst zijn bij de werkgever ontvangen van deze werkgever over dat kalenderjaar een eindejaarsuitkering. De hoogte van deze eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever in de periode van 1 januari tot en met 31 december van het betreffende kalenderjaar. Het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever is het salaris zoals bedoeld in artikel 1:1 sub d.

- Artikel 4:10 lid 1 wordt als volgt gewijzigd:

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bedraagt de vakantietoeslag voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest 8% van het feitelijk verdiende salaris in de periode van 1 juni tot en met 31 mei daaraan voorafgaand. De vakantietoeslag wordt ten minste berekend op basis van inpassingsnummer 8, naar rato van het dienstverband.

- Artikel 4:14 lid 1:

Dit artikellid wordt verduidelijkt door het opnemen van een vraag en antwoord in de CAO-app.

- Artikel 6:10 lid 1 en 2 wordt als volgt gewijzigd:

1. In afwijking van artikel 6:6 lid 2 van deze CAO kan een zwangere werkneemster niet verplicht worden om overwerk, onregelmatige diensten, bereikbaarheidsdiensten, consignatiediensten, consultatiediensten, aanwezigheidsdiensten of slaapdiensten te verrichten.
2. In afwijking van artikel 6:6 lid 2 kan de werknemer van 57 jaar en ouder niet verplicht worden tot het verrichten van nachtdiensten en slaapdiensten.

- Artikel 7:18 e.v.

Tijd doorgebracht in een slaapdienst is arbeidstijd volgens de arbeidstijdenwetgeving. Hiertoe nemen we een vraag en antwoord op in de CAO-app.

- Artikel 8:9 wordt als volgt gewijzigd:

De vakantie dient in de regel in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen. Daarnaast voegen we in de CAO-app toe dat de werkgever de werknemer tijdig en volledig informeert over het aantal vakantie-uren dat mogelijk komt te vervallen indien deze niet tijdig worden opgenomen.

- Artikel 8:14

Verduidelijken definitie 'vrije dag' door het opnemen van een vraag en antwoord in de CAO-app.

- Artikel 9:2 lid 4

Dit artikellid wordt verduidelijkt door het opnemen van een vraag en antwoord in de CAO-app.

- Artikel 11:1 lid 2:

De afkorting RI&E wordt de eerste keer volledig uitgeschreven.

- Artikel 14:3 lid 1 wordt als volgt gewijzigd:

Het lid van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, dat door deze werknemersorganisatie als kaderlid is aangewezen en als zodanig aan de werkgever bekend is gemaakt, wordt in de gelegenheid gesteld om, in overleg met de werkgever, gebruik te maken van vergaderruimtes en overige faciliteiten.