

Veelgestelde vragen onderhandelingsresultaat CAO Gehandicaptenzorg

De VGN heeft op 18 maart jl. een [onderhandelingsresultaat](#) bereikt met de vakbonden FNV, CNV, FBZ en NU'91 voor de nieuwe CAO Gehandicaptenzorg. Hieronder worden een aantal veelgestelde vragen over dit onderhandelingsresultaat beantwoord.

Loonontwikkeling

1. Wat houdt de salarisverbetering voor middengroepen in?

In de FWG-schalen 35 tot en met 50 vervalt per 1 mei 2022 de eerste trede en komt er aan het eind van de schaal een trede bij. In de FWG-schalen 40 en 45 vervalt per 1 mei 2023 nogmaals de eerste trede en komt er aan het eind een trede bij. Uitgangspunt hierbij is dat op 1 mei 2022 en op 1 mei 2023 eerst de FWG-schalen worden aangepast zoals hiervoor staat en vervolgens periodieken worden toegekend op basis van de reguliere periodiekdatum.

Werknemers die ingedeeld zijn in de FWG-schalen 55, 60 of 65 ontvangen in mei 2022 en in 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.

2. Wat gebeurt er als een werknemer in de eerste trede van de schaal zit en deze trede verdwijnt?

Een werknemer die op 30 april 2022 is ingeschaald in de eerste trede van de FWG-schalen 35 t/m 50 gaat op 1 mei 2022 over naar de eerstvolgende trede in de schaal. Een werknemer die op 30 april 2023 is ingeschaald in de eerste trede van FWG-schaal 40 of 45 gaat op 1 mei 2023 over naar de eerstvolgende trede in de schaal.

Voorbeelden

Een werknemer die op 1 mei 2021 in dienst is gekomen en is ingedeeld in FWG-schaal 40, IP-nr. 10 (eerste trede) gaat per 1 mei 2022 automatisch naar IP-nr. 12 en in verband met de reguliere periodieke verhoging op 1 mei 2022 vervolgens naar IP-nr. 14.

Een werknemer die op 1 juni 2021 in dienst is getreden en is ingedeeld in FWG 40, IP-nr. 10 (eerste trede) gaat op 1 mei 2022 automatisch naar IP-nr. 12. Op de reguliere periodiekdatum, in dit geval 1 juni 2022, gaat de werknemer naar IP-nr. 14.

Een werknemer die op 1 mei 2022 in dienst komt en is ingedeeld in FWG 40, IP-nr. 12 (eerste trede) gaat op 1 mei 2023 automatisch naar IP-nr. 14 en in verband met de reguliere periodieke verhoging op 1 mei 2023 vervolgens naar IP-nr. 16.

Een werknemer die op 1 juni 2022 in dienst komt en is ingedeeld in FWG 40, IP-nr. 12 (eerste trede) gaat op 1 mei 2023 automatisch naar IP-nr. 14. Op de reguliere periodiekdatum, in dit geval 1 juni 2023, gaat de werknemer naar IP-nr. 16.

3. Wanneer ontvangt een werknemer de extra trede aan het einde van 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.

Werknemers die op 1 mei 2023 ten minste een jaar zijn ingeschaald in de laatste trede van de FWG-schalen 40 en 45, gaan op 1 mei 2023 over naar het in de betreffende schaal extra toegevoegde IP-nr.

Voorbeelden

Een werknemer is op 30 april 2022 tenminste een jaar ingeschaald in FWG 45, IP-nr. 28 (laatste trede). Deze werknemer gaat per 1 mei 2022 automatisch naar IP-nr. 29.

Een werknemer heeft op 1 oktober 2021 een periodieke verhoging gekregen en is daarmee naar FWG 45, IP-nr. 28 (laatste trede) gegaan. Deze werknemer heeft op 1 oktober 2022 weer recht op een periodieke verhoging en gaat dan naar IP-nr. 29.

4. Is er ook een structurele loonsverhoging voor alle werknemers afgesproken?

Ja, per 1 mei 2022 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 2,2% met een minimum van € 85,- bruto per maand. Dit betekent dat iedere werknemer minimaal € 85,- salaris bruto per maand erbij krijgt (naar rato van het dienstverband).

Per 1 mei 2023 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 3,2%.

5. Wanneer ontvangen wij de nieuwe salarisschalen?

De afspraken die gemaakt zijn in het onderhandelingsresultaat met betrekking tot de salarisverbetering van de middengroepen en de structurele loonsverhoging, verwerken we in nieuwe salaristabellen. Zodra deze tabellen definitief zijn vastgesteld door alle CAO-partijen publiceren we deze nieuwe salaristabellen op de website van de VGN. Hiermee streven we ernaar dat de salarisverhogingen ook daadwerkelijk in de maand mei kunnen worden uitbetaald.

Balansfaciliteiten Duurzame Inzetbaarheid & Vitaliteit

6. Wat is de bedoeling van de Balansfaciliteiten?

Met de verschillende faciliteiten Balansverlof, Faciliteit Afbouw Carrière en de faciliteit "Even ietsje minder" willen we stimuleren dat werknemers gezond, vitaal en met plezier zo lang mogelijk kunnen blijven werken. Deze faciliteiten geven rechten en grip (regie en verantwoordelijkheid) en bieden de ruimte om in specifieke situaties op individueel niveau passende afspraken te maken.

7. Wat zijn de verschillen tussen PBL en Balansverlof?

Met het Balansverlof willen we werknemers beter faciliteren in het grip hebben op, de regie voeren over en verantwoordelijkheid nemen voor de eigen duurzame inzetbaarheid en carrière.

Het PBL-saldo wordt per 1 januari 2023 omgezet naar balansverlof. De omvang en opbouw van het balansverlof blijft gelijk. Wel ontvangen werknemers in december 2022 eenmalig 8 uur extra PBL naar rato van de omvang en duur van het dienstverband in 2022 en ontvangen werknemers in december 2023 eenmalig 8 uur extra balansverlof naar rato van de omvang en duur van het dienstverband in 2023.

De maximale waarde vaste spaartermijn wordt verlengd van 5 naar 10 jaar en er kan maximaal 100 weken gespaard worden. Werknemers die uit dienst gaan en nog minimaal 50 uur balansverlof hebben staan, kunnen deze uren overdragen naar een andere werkgever binnen de branche gehandicaptenzorg.

8. Heeft een werknemer het recht om minder te gaan werken?

Ja, in het onderhandelingsresultaat is afgesproken dat een werknemer vanaf 1 juli 2022 het recht heeft om minder te gaan werken indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden. Dit noemen we de Faciliteit Afbouw carrière. De regeling biedt de werkgever de ruimte om met instemming van de OR op bepaalde onderdelen afwijkende afspraken te maken en in bijzondere situaties een maatwerkafpraak te maken.

9. Is er in het onderhandelingsresultaat een afspraak gemaakt over het recht om eerder uit te treden?

Nee, in het onderhandelingsresultaat is geen afspraak gemaakt over het recht om eerder uit te treden. CAO-partijen hebben wel uitgebreid gesproken over dit onderwerp en ervoor gekozen de Faciliteit Afbouw carrière op te nemen waardoor werknemers minder kunnen gaan werken. Ook hebben CAO-partijen besproken dat het belangrijk is om aandacht te hebben voor het gezond en vitaal doorwerken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarom is dit opgenomen als gespreksonderwerp in de periodieke gesprekken tussen werkgever en werknemer. Werkgever en werknemer kunnen, indien dit passend is, op individueel niveau tot een afspraak komen en daarbij gebruik maken van de fiscale RVU-faciliteit die geldt tot eind 2025.

Werkdruk/Balans Werk-Privé

10. Wat is de bedoeling van de aanpassing van de jaarurensystematiek?

De jaarurensystematiek geeft de mogelijkheid tot passende arbeidsinzet gedurende het jaar. Wat passend is, bespreken werkgever en werknemer jaarlijks. Daarmee is het nadrukkelijk niet de bedoeling dat de jaarurensystematiek werkt als een verkapt oproepsysteem. Zo kan ook de jaarurensystematiek werknemers grip geven op de werk-privébalans.

11. Wat wijzigt er in de jaarurensystematiek?

De tekst in de CAO wordt aangescherpt door op te nemen dat 100% van de netto te werken uren in het betreffende kalenderjaar, vermeerderd met vakantieuren, wordt vastgelegd in het arbeids- en rusttijdenpatroon. Het totaal van deze uren wordt conform deze afspraken ingeroosterd. Werkgever en werknemer hebben de ruimte om anders overeen te komen.

We leggen verder vast dat de werkgever verantwoordelijk is voor verstoringen in het rooster die binnen de invloedssfeer van de werkgever vallen (bijvoorbeeld uitval van personeel en/of afwezigheid van cliënten). De werknemer is verantwoordelijk voor het realiseren van zijn arbeidsuren als gevolg van verstoringen in de privésfeer die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen (bijvoorbeeld ruilen, ziekte in het gezin, privé-verplichtingen).

Overige onderwerpen

12. Zijn er afspraken gemaakt over de aanpassing van de reiskostenvergoeding?

Nee, hier zijn geen afspraken over gemaakt in het onderhandelingsresultaat.

De CAO geeft ruimte om op organisatieniveau passende afspraken te maken over de hoogte van de vergoeding van reiskosten. Indien er geen decentrale regeling geldt, wordt de CAO-regeling toegepast. De (financiële) inzet van de VGN met betrekking tot de nieuwe CAO is vooral gericht op de loonontwikkeling.

13. Is er een thuiswerkvergoeding afgesproken?

Er is afgesproken dat de werkgever een regeling treft met de OR/PVT voor het vergoeden van de kosten in verband met thuiswerken en/of werkgerelateerde communicatiemiddelen. Als deze regeling niet tot stand komt, heeft een werknemer recht op een thuiswerkvergoeding van 2 euro per dag. De vergoeding geldt vanaf 1 juli 2022 en voor functies waarvoor de werkgever stelt dat thuiswerken mogelijk is.

14. Blijft de vergoeding van 25% tijdens ouderschapsverlof in de nieuwe CAO staan?

In het onderhandelingsresultaat is afgesproken dat de vergoeding van 25% tijdens ouderschapsverlof vervalt met ingang van 2 augustus 2022 (het moment dat de [wet betaald ouderschapsverlof](#) in werking treedt) of zoveel later als de wet van kracht wordt.

Voor meer informatie kunnen lidinstellingen van de VGN contact opnemen met de CAO-helppdesk via caohelppdesk@vgn.nl of via telefoonnummer 030 – 2739719 (maandag, woensdag en donderdag van 09:00 tot 10:00 uur en van 11:00 tot 12:00 uur).