

# DE NIEUWE CAO VVT 2022-2023

## De belangrijkste veranderingen voor jou als medewerker in de VVT

De CAO VVT is compleet vernieuwd. In deze nieuwe cao zetten we jou als medewerker op de eerste plaats. De afspraken in deze cao zijn er onder meer op gericht om de werkdruk te verlagen en het werkplezier te verhogen. De tekst hebben we toegankelijker gemaakt, zodat jij weet wat je rechten zijn. Regelingen voor de thuiszorg en de verpleging en verzorging zijn nu gelijk gemaakt. In het totale pakket van afspraken ga jij er op vooruit.

## Wat zijn de belangrijkste afspraken?



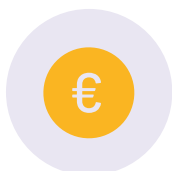
### Structurele salarisverhoging

- Per 1 maart 2022 ontvang je 2% salarisverhoging met een bodem van €65. Dit geldt voor alle medewerkers, ook medewerkers in schaal Hulp bij het Huishouden.
- Medewerkers met een salaris in IP-nummer 6 tot en met 60 ontvangen per 1 maart 2022 nog een extra salarisverhoging van 1,25%.
- Per 1 maart 2023 ontvang je nogmaals een salarisverhoging van 3%. Dit geldt voor alle medewerkers, ook medewerkers in schaal Hulp bij het Huishouden.



### Salaris leerling per 1 maart 2022

Leerlingen tot de leeftijd van 21 jaar ontvangen het wettelijk minimumjeugdloon met daarbovenop 10%. Vanaf 21 jaar ontvang je als leerling het salaris in de zij-instroomperiode van de functiegroep waarvoor je een opleiding volgt.



### Stage- en onkostenvergoeding per 1 juli 2022

De stagevergoeding is verhoogd naar € 450,- bruto per maand.  
Coassistenten ontvangen een onkostenvergoeding van € 100,- netto per maand.



### Functiegerichte scholing

Jij kan aangeven welke opleiding je nodig hebt voor de uitoefening van je functie en maakt afspraken daarover met je werkgever. De functiegerichte scholing wordt volledig vergoed in tijd en geld.



### **Werktijden en roosters**

Werkgevers en vakbonden vinden het belangrijk in het kader van de werkdruk en een goede balans tussen werk en privé, dat de roosters evenwichtig zijn. Ook is het van belang om medewerkers en teams maximaal invloed en zeggenschap te geven op hoe werktijden en roosters vorm worden gegeven. Dit wordt bereikt door:

- Geen wijziging in vastgesteld rooster (28 dagen) tenzij je daarmee instemt.
- Recht op vaste doordeweekse roostervrije dag binnen een 7-daags rooster.
- Recht onbereikbaarheid op tijden waarop je niet ingeroosterd bent.
- Recht om maximaal 5 dagen ingeroosterd te worden in een 7-daags rooster.
- Geen min-uren bij 'no show' van cliënt.
- Recht op inroosteren op kwartaalbasis in plaats van de bestaande arbeidsduur op jaarbasis.
- De ondernemingsraad en werkgever maken afspraken over de periode van roosteren: 28 dagen, 3 maanden of op jaarbasis.



### **Harmonisatie overwerk per 1 april 2022**

Het onderscheid tussen de regelingen overwerk V&V en Thuiszorg is vervallen. Daarvoor in de plaats is er een nieuwe regeling bij overwerk.



### **Harmonisatie en verbetering bereikbaarheids-, consignatie-, en aanwezigheids- en slaapdienst per 1 januari 2023**

Het onderscheid tussen de regelingen V&V en Thuiszorg is vervallen en daarvoor in de plaats is er een nieuwe regeling voor de vergoeding voor de bereikbaarheids-, consignatie-, en aanwezigheids- en slaapdienst. Deze compensatie kan plaatsvinden in tijd of geld.



### **Harmonisatie gratificatie per 1 januari 2023**

Je krijg een gratificatie bij een 12½ jarig dienstjubileum en bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De gratificatie bij een 50 jarig dienstverband vervalt.



### **Reiskosten per 1 juli 2022**

De wijzigingen binnen de huidige fiscale grenzen zijn de volgende:

- De eigen bijdrage voor woon- werkverkeer wordt afgeschaft.
- Woon-werkverkeer: 9 cent netto per kilometer tot een maximum van 30 km enkele reis.
- Reizen naar en tussen cliënten in de wijk met eigen auto: 19 cent netto voor eerste 10 km en daarboven 28 cent netto.



### **Thuiswerkregeling**

In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt een thuiswerkregeling afgesproken, waarbij tenminste gebruik wordt gemaakt van de fiscale faciliteiten en vergoedingen voor thuiswerken.



### **Vergoeding bedrijfshulpverlening**

Je komt in aanmerking voor een vergoeding als je, niet als onderdeel van maar naast je functie, BHV-er bent.



### **BalansBudget en Landingsbaan**

Het verlofspaaarsaldo op het BalansBudget wordt geïndexeerd voor een periode van 5 jaar.

Als je 60 jaar of ouder bent, kun je je BalansBudget inzetten om minder te gaan werken en mag je (gefaseerd) je contracturen afbouwen tot 50% van je contracturen. Je contracturen blijven ongewijzigd omdat je verlof opneemt. Dit noemen we de LandingsBaan.



### **Zeggenschap, invloed en mee-spraak**

Je wordt betrokken bij veranderingen in de organisatie die van invloed zijn op de organisatie van het werk of de inhoud van het vak. Je wordt uitgenodigd om mee te denken en je mening te geven en daarmee wordt serieus rekening gehouden.



### **Agressie op werk en (anoniem) aangifte door werkgever**

Na een agressie-incident kan je je werkgever verzoeken om namens jou (anoniem) aangifte te doen.



### **Hardheidsclausule**

Er is een hardheidsclausule in de cao voor de situatie waarin er voor een individuele medewerker nadelige gevolgen optreden door harmonisatie en vernieuwing van cao-bepalingen.