

Onderhandelaarsakkoord CAO Gehandicaptenzorg 2019-2021

CAO-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers gemotiveerd, gezond, bekwaam en gewaardeerd hun werk in de gehandicaptenzorg kunnen doen en blijven doen. Dat ondersteunen we met een CAO met het accent op:

- een goede, marktconforme loonstijging en
- afspraken ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 30 maanden: van 1 april 2019 tot en met 30 september 2021.

Structurele loonsverhoging

Per 1 juni 2020 wordt een structurele loonsverhoging toegepast van 3,4%.

Per 1 juni 2021 wordt een structurele loonsverhoging toegepast van 3,15%.

Eindejaarsuitkering

Per december 2019 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,28% naar 8,33% en bedraagt daarmee per december 2019 8,33% van het bij de werkgever feitelijk verdiende salaris (art. 1:1 sub d van deze CAO) in de periode van 1 januari tot en met 31 december van het betreffende kalenderjaar.

Eenmalige uitkeringen

- In december 2019 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 1 december 2019 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van deze uitkering bedraagt 1,25% van het bij de werkgever feitelijk verdiende salaris (art. 1:1 sub d van deze CAO) in 2019.
- In december 2020 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 1 december 2020 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van deze uitkering bedraagt 1,50% van het bij de werkgever feitelijk verdiende salaris (art. 1:1 sub d van deze CAO) in 2020.
- In september 2021 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 1 september 2021 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van deze uitkering bedraagt 1,50% van het bij de werkgever feitelijk verdiende salaris (art. 1:1 sub d van deze CAO) gedurende de maanden januari tot en met september 2021.

Leerlingensalarissen, zij-instromers en stagevergoeding

De gehandicaptenzorg wil een aantrekkelijke branche zijn en blijven voor leerlingen, stagiaires en zij-instromers, ook ten opzichte van andere branches in Zorg & Welzijn. Daarom worden de volgende verbeterpunten doorgevoerd om de instroom van potentiële nieuwe medewerkers te bevorderen:

- Extra verhoging van de leerlingensalarissen per 1 januari 2020 (excl. algemene CAO-loonstijging)

	januari 2019	januari 2020
Eerste praktijkleerjaar	1265	1340
Tweede praktijkleerjaar	1520	1582
Derde praktijkleerjaar	1770	1908
Vierde praktijkleerjaar	1875	1968

- De instroom van zij-instromers bevorderen door een positieve afwijking van de leerlingensalarissen conform de huidige regeling voor herintreders in artikel 5:3 lid 4 van de CAO toe te staan waardoor beter aangesloten wordt bij de levensfase en ervaring van deze doelgroep.
- Verhoging stagevergoeding naar 400 euro per 1 januari 2020.

Participatiebanen

De arbeidsvoorwaarden van medewerkers met een arbeidsbeperking worden zoveel als mogelijk gelijkgesteld aan de arbeidsvoorwaarden van overige medewerkers. Om dit mogelijk te maken worden de uitzonderingsbepalingen ten aanzien van tijdelijke contracten, vakantiegeld en eindejaarsuitkering geschrapt.

Daarnaast wordt opgenomen in de CAO dat de werkgever zoveel mogelijk zorg draagt voor het creëren van duurzame arbeidsplaatsen met aandacht voor begeleiding van de medewerker.

Werkgeversbijdrage IZZ

De werkgeversbijdrage ziektekostenregeling IZZ vervalt per 1 januari 2020 voor nieuwe IZZ-verzekerden.

De werknemer die in 2019 conform artikel 9:8 een werkgeversbijdrage ontvangt van zijn werkgever in de premie voor het aanvullende pakket IZZ Zorg voor de Zorg, heeft tot en met 31 december 2021 recht op de werkgeversbijdrage van € 13,67 bruto per maand.

Afbouwregeling ORT

Artikel 7:10 lid 5 van de CAO wordt zodanig gewijzigd dat de werkgever in de in dit artikel genoemde situaties een tijdelijke afbouwregeling voor de ORT zal overeenkomen.

Duurzame inzetbaarheid: bekwaam, gemotiveerd en gezond

Medewerkers in de gehandicaptenzorg maken het verschil in de ontwikkeling van mensen met een beperking. Daarom is het belangrijk dat medewerkers bekwaam, gemotiveerd en gezond hun werk kunnen doen.

Werken aan duurzame inzetbaarheid is belangrijk voor een vitale branche. De aanpak van duurzame inzetbaarheid richt zich op zowel werkgevers als werknemers. De aanpak richt zich bij werkgevers vooral op een duidelijke HR-strategie die consequent wordt toegepast. Bij medewerkers richt de aanpak zich op het bekwaam, gemotiveerd en gezond kunnen doen van het werk. Het gaat hierbij om maatwerk waarbij de aanpak per organisatie en medewerker kan verschillen. Daarom is het belangrijk dat onderzocht wordt wat in het specifieke geval nodig is. Onderwerpen die daarbij aan de orde kunnen komen, zijn arbeidstijden, flexibiliteit, leren en ontwikkelen, de organisatie van arbeid, gezondheid, werkomstandigheden en werkrelaties.

CAO-partijen spreken daarover het volgende af:

- De integrale aanpak van duurzame inzetbaarheid in organisaties stimuleren en faciliteren door als branche via de StAG deel te nemen aan het project 'Sociale partners samen voor duurzame inzetbaarheid' voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid op organisatieniveau. In dit project wordt bovenstaande integrale aanpak ondersteund.
- De ontwikkeling van persoonlijk leiderschap van medewerkers faciliteren door vanuit de StAG deelname aan het project 'Goed Werknemerschap' (onderdeel van het project 'Wendbaar aan het werk').
- Bevorderen dat het Persoonlijk Budget Levensfase (PBL) daadwerkelijk bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en past binnen het organisatiebeleid. Vanuit de StAG wordt actief voorlichting gegeven aan werknemers en werkgevers over de bedoeling en mogelijkheden van het PBL.

Werkdruk en gezonde roosters

Werkdruk en ziekteverzuim zijn voor werknemers, werkgevers en sociale partners een belangrijk thema en een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Sociale partners willen optimaal bijdragen aan het verminderen van werkdruk en ziekteverzuim. Naast de investering op duurzame inzetbaarheid maken partijen de volgende afspraken:

- Er wordt vanuit de StAG een handleiding ontwikkeld voor werknemers en werkgevers om werkdruk bespreekbaar en beheersbaar te maken met aandacht voor de

betreffende CAO-bepalingen. In deze handleiding worden concrete aanbevelingen gedaan over het te werken aantal dagen in relatie tot de contractsomvang.

- De overwerkvergoeding van de parttimer wordt uitgebreid, waardoor er over de uren tot en met 36 het recht bestaat op opbouw van vakantie, vakantiegeld, PBL en eindejaarsuitkering per 1 januari 2020.
- Werknemers hebben het recht om op een vrije dag onbereikbaar voor werk te zijn.
- De werknemer van 57 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van slaapdiensten.

Omvang van contracten

Artikel 7:7 CAO GHZ wordt als volgt gewijzigd: 'indien een deeltijdwerker over een referentieperiode van een jaar gemiddeld meer dan 10% boven zijn contractueel overeengekomen arbeidsduur werkt, biedt de werkgever hem een contract aan waarin deze meer gewerkte uren zijn verdisconteerd.'

Jaarurensystematiek

CAO-partijen vinden het belangrijk dat de jaarurensystematiek bijdraagt aan de flexibiliteit van zowel werknemers als organisaties en op een goede manier wordt toegepast. Daarom gaan we opnieuw voorlichting geven over de bedoeling en toepassing van de jaarurensystematiek. Hierbij wordt aandacht besteed aan de in te roosteren uren zoals genoemd in artikel 6:2 lid 2 van de CAO.

Scholing, verplichte registratie en professionaliteit

- In artikel 9:9 van de CAO wordt opgenomen dat de werkgever de kosten van de (her)registratie vergoedt wanneer de werkgever van een werknemer verwacht dat hij ingeschreven staat in een kwaliteitsregister van een beroepsvereniging aangesloten bij een werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO.
- Tevens wordt een bepaling opgenomen dat in het scholingsplan ruimte wordt gereserveerd voor vergoeding van scholingskosten die betrekking hebben op alle registraties die op grond van het in de vorige bullit aangepaste artikel 9:9 van de CAO worden vergoed.
- In de preambule van de CAO wordt opgenomen dat sociale partners aanbevelen dat er op organisatieniveau goede afspraken worden gemaakt over de invloed van zorgmedewerkers op de invulling van het zorginhoudelijk beleid. Daartoe worden in de CAO-app linken opgenomen naar professionele statuten van beroepsverenigingen.

Evaluatie CAO-regeling vergoeding bij ontslag

Partijen bij de CAO evalueren de regeling vergoeding bij ontslag (hoofdstuk 15 van de CAO) voor 1 januari 2021. Bij de evaluatie wordt ten minste meegenomen of de regeling beantwoordt aan het bij invoering beoogde doel (onder andere gebruik en effect). Op grond van deze evaluatie bespreken partijen de voortzetting, aanpassing of opheffing van de regeling.

Functiewaardering

- Om tijdige afhandeling van FWG-procedures te stimuleren wordt een nieuwe termijn opgenomen in de bijlage van de CAO over de FWG-procedures. Indien de werkgever de wijzigingsprocedure conform artikel 3 van bijlage 4 FWG-procedures start, legt de werkgever binnen drie maanden de functiebeschrijving en indeling voor aan de werknemer. Deze termijn kan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging worden aangepast. Indien afgeweken wordt van de termijn, dienen werkgever en ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging aandacht te besteden aan de gevolgen voor het salaris van de werknemer(s) waarvoor de wijzigingsprocedure wordt gestart.

- Sociale partners gaan gedurende de looptijd van de CAO in gesprek over de toepassing van de kwaliteitscriteria, met als doel om te waarborgen dat alle taken worden meegewogen bij de indeling.

Faciliteiten voor kaderleden

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 door de werkgever in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan vergaderingen van statutaire of reglementaire organen van werknemersorganisaties tot een totaal van 264 uur per jaar, indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.

Uitwerking pensioenakkoord

Het pensioenakkoord biedt ruimte voor afspraken voor werknemers met een zwaar beroep om eerder te stoppen met werken. CAO-partijen gaan hier voor 1 juni 2020 mee aan de slag om hierover afspraken uit te werken.

Naleving van de CAO

Partijen bespreken gedurende de looptijd van de CAO hoe zij de naleving van de CAO gaan bevorderen.

Toevoegen beroepsverenigingen FBZ

Per 1 januari 2020 worden aan de preambule van de CAO toegevoegd de door FBZ aangeleverde beroepsverenigingen (NVGzP en NVVS).

Technische en wettelijke wijzigingen

Er is een reeks van aanpassingen die voortkomen uit wetswijzigingen of omissies in de CAO die noodzakelijk of wenselijk zijn maar geen (grote) inhoudelijke wijzigingen beogen.

In de werkgroep 'technische aanpassingen' worden deze wijzigingen besproken en aanpassingen in de CAO voorbereid.

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 Houten op 18 september 2019,

Namens werkgeversorganisaties:

J.W.A. Waardenburg

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)
MEE NL (vertegenwoordigd door de VGN-delegatie)

Namens werknemersorganisaties:

K. Skalli
FNV Zorg & Welzijn

A. Mellema
CNV Zorg & Welzijn

J. den Engelsman-Volmer
NU'91

M.S. Langerak
FBZ