

## CAO-inzet CNV Zorg en Welzijn voor de cao VVT 2025

27-09-2024

CNV Zorg en Welzijn zet zich in voor een toekomstbestendige cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, en Thuiszorg (VVT) sector, waarin werknemers de waardering en ondersteuning krijgen die zij verdienen. In het kader van de cao VVT 2025 richten wij ons op diverse thema's die bijdragen aan het welzijn en de werktevredenheid van de medewerkers in de sector. Onze inzet voor de nieuwe cao omvat de volgende kernpunten: Beloning, Vermindering Werkdruk en Gezond Roosteren, Levensfasebewust Personeelsbeleid, Scholing en Ontwikkeling en, op onderdelen, aanscherpen huidige cao.

### 1. Beloning

#### Loonontwikkeling:

Een substantiële loonsverhoging die recht doet aan de centrale looneis van CNV voor 2025 en bijdraagt aan het inlopen van de loonkloof met de markt, om de inflatie en stijgende kosten van levensonderhoud te compenseren. Dit zorgt voor een eerlijk en marktconform salaris dat recht doet aan de zwaarte van het werk en de waarde die VVT-medewerkers toevoegen aan de zorg.

#### Onregelmatigheidstoeslag (ORT):

De zaterdagochtend gewoon als weekend gaan behandelen binnen de ORT. Daarnaast een verhoging van de verschillende toeslagpercentages.

#### Loongebouw:

Als eerste stapje in de afgesproken herziening van het loongebouw willen wij in schaal 30 de onderste trede schrappen en een trede toevoegen aan de bovenkant van de schaal. Ook schaal 45 willen we verbeteren door de dubbele aanloop-periodiek aan te passen.

#### Reiskosten:

We willen het gebruik van openbaar vervoer stimuleren en stellen voor om bij woon-werkverkeer OV volledig te vergoeden. Daarnaast willen we onderzoeken of de vergoedingen voor ambulante medewerkers het gebruik van de meest praktische vervoersopties stimuleren en recht doen aan bijvoorbeeld het gebruik van elektrische vervoersmiddelen.

### 2. Vermindering Werkdruk en Gezond Roosteren

Ondanks de goede stappen die we de afgelopen cao's hebben gezet op het gebied van eigen regie van medewerkers op hun roosters, blijft dit een belangrijk punt van onvrede bij onze leden. Wij willen graag binnen het bestaande kader voor vormgeven werktijden en roosters kijken of kunnen komen tot minder opkomstmomenten in een week en een koppeling van het aantal opkomstmomenten aan de omvang van het dienstverband. Ook is er bij onze leden een

nadrukkelijke wens om langere en minder gebroken diensten te kunnen draaien. Uiteraard kan hierbij rekening worden gehouden met maatwerk.

De omgang met min- en plus-uren verdient ook opnieuw onze aandacht. Wij willen kijken of we de regie van de medewerker op dit gebied nog kunnen verbeteren.

Verder willen wij kijken hoe het als bestaande recht op onbereikbaarheid beter geborgd kan worden. Bijvoorbeeld via het recht op een aparte werktelefoon.

Ook willen we harde afspraken maken dat administratieve handelingen altijd als werktijd worden beschouwd en dat medewerkers zich niet gedwongen voelen dit in hun eigen tijd te doen.

Daarnaast is het van belang dat medewerkers zowel binnen hun diensten als daartussen voldoende tijd hebben om tot rust te komen en te herstellen. Wij stellen dan ook voor om de pauzeregeling te verbeteren en te onderzoeken hoe we ook voor ambulante medewerkers voldoende rustmomenten tijdens hun dienst in kunnen bouwen.

Tot slot willen we bij dit punt ook aandacht vragen voor het belang van een veilige werkomgeving.

### 3. Levensfasebewust Personeelsbeleid

Voor oudere medewerkers willen we graag een afspraak maken over vermindering van de arbeidsduur in aanloop naar het pensioen via een zogenaamde 80 – 90 – 100 regeling. Ons voorstel is dit langs de volgende lijnen te doen:

- Vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd kan een medewerker kiezen minder te gaan werken volgens de 80/90/100 regeling: 80% van de oude aanstelling in tijd werken, met salaris op 90% en pensioenopbouw 100%.
- In overleg kan 60/80/100% of zelfs 50/75/100%.
- Werknemer kan kiezen minder pensioen op te bouwen. Verdeling blijft 50/50.
- Werknemer kan verlofuren uit BalansBudget inzetten om het inkomen aan te vullen.
- Voor inkomens tot 130% WML geldt 80/**95**/100%

Bij de spaarbronnen voor het BalansBudget willen we het sparen van plus-uren graag toevoegen in de cao.

Verder zouden we graag een afspraak maken over een vervolg op de 45 dienstjaren regeling. Wij begrijpen dat dit mede afhankelijk is van afspraken op de landelijke overlegtafel over de RVU.

### 4. Scholing en Ontwikkeling

Wij gaan graag in gesprek over de vraag of de huidige afspraken in de cao op dit gebied voldoende handvatten bieden aan alle medewerkers in de VVT om zich verder te ontwikkelen.

Daarnaast willen we, mede als onderdeel van punt 5 van onze inzet, bekijken of we het voor medewerkers die zich binnen de VVT verder willen scholen, zoals BBL'ers, zij-instromers en

doorstromers, wel aantrekkelijk genoeg maken om dit te doen. En ook of we deze groepen wel gelijkwaardig behandelen binnen de cao.

#### 5. Aanscherpen huidige cao op onderdelen

We willen graag met u kijken naar het functioneren van de huidige cao, met de vraag of al onze afspraken in de vernieuwde cao zo werken als we bedoeld hebben, of dat aanscherpingen nodig zijn. Hierbij kan gedacht worden aan het artikel over de BHV, de afspraak over lestijd is werktijd, bepalingen over zij- en doorstromers, slaapdiensten e.d.

In dit licht zouden we ook graag komen tot een verbetering van de werkgeversbijdrage in de richting van de AWWN-norm.

#### Tot slot

Met deze inzet streeft CNV Zorg en Welzijn naar een evenwichtige cao VVT 2025 die de belangen van de medewerkers in de zorgsector centraal stelt. Door het verbeteren van salarissen, investeren in duurzame inzetbaarheid, het invoeren van een generatiebeleid en het optimaliseren van roosters, zorgen we voor een betere toekomst voor alle zorgmedewerkers. Wij vertrouwen erop dat deze voorstellen breed gedragen worden en kijken uit naar de constructieve samenwerking met alle betrokken partijen.