

WAT BETEKEN DE CAO VVT VOOR JOU?

7 bouwstenen van de cao VVT

Looptijd 1 april 2016 – 31 maart 2018

1 Structurele loonsverhoging



Jouw salaris stijgt door:

- een loonsverhoging van 0,65% per 1 oktober 2016
- een loonsverhoging van 1% per 1 juli 2017
- een hogere eindejaarsuitkering.

2 Opbouw naar een volledige dertiende maand

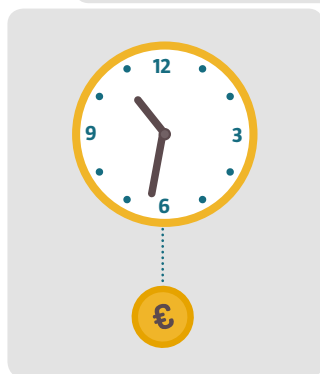


Jouw eindejaarsuitkering stijgt in stappen:

- eind 2017: van 5,7% naar 7%
- eind 2018: naar 7,4%
- eind 2020: naar 8,33%.

Met ingang van 2017 ontvang je deze uitkering bij je salaris van november, ruim voor de feestdagen.

3 Uitbetaling van de onregelmatigheidstoeslag (ORT) tijdens verlof



- **Werk je onregelmatig?**

Vanaf 2017 krijg je ook onregelmatigheidstoeslag over je vakantie- en verlofdagen.

- **Heb je de afgelopen vijf jaar onregelmatig gewerkt?** Dan krijg je binnenkort een aanbod voor de nabetaling van de ORT van je werkgever. Dit komt (gemiddeld) overeen met het bedrag dat je zou kunnen claimen via de rechter.

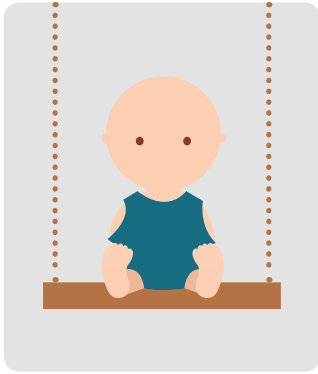
4 Twee eenmalige uitkeringen



Je krijgt twee eenmalige uitkeringen:

- december 2016: 1,2% van je jaarsalaris
- februari 2017: 1,2% van je jaarsalaris.

Heb je ORT ontvangen de afgelopen vijf jaar? Dan kom je alleen voor deze eenmalige uitkeringen in aanmerking als je het aanbod voor uitbetaling ORT tijdens verlof over de afgelopen vijf jaar hebt geaccepteerd.



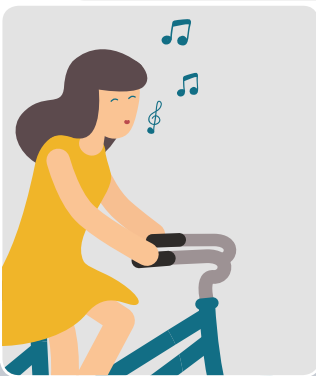
5 Minder verlofuren, wel regeling voor levensgebeurtenissen

- Je verlofmandje voor 2017 bevat 237,4 uur (als je fulltime werkt). Dat is 21,6 uur minder dan eerst omdat:
 - 14,4 uur is omgezet naar salaris: 'geld voor tijd'
 - 7,2 uur is overgeheveld naar de nieuwe verlofregeling.
- Je kunt gebruik maken van een nieuwe verlofregeling voor 'live events' (rouw-, trouw- en kraamverlof). Je hoeft hiervoor dus geen vakantie-dagen meer op te nemen.



6 Inzet op ontwikkeling & scholing

De bestuurder(s) en ondernemingsraad van jouw organisatie gaan de komende tijd om tafel om concrete afspraken te maken over de ontwikkel-, scholings- en loopbaanmogelijkheden van medewerkers. Zodat je blijft groeien en je je werk prettig kunt blijven doen. Het is de bedoeling dat zoveel mogelijk mensen input leveren aan het opleidingsplan. Jij dus ook!



7 Afspraken voor een goede zorg- en werkomgeving

Kwalitatieve zorg, in een fijne (werk)omgeving. Daar maakt jouw organisatie zich hard voor. Door extra inzet op:

- het verminderen van de bureaucratie (denk aan 'schrapsessies', waarin je overbodige of belemmerende regels kunt aankaarten)
- de aanpak van verzuim
- het bevorderen van meerjarencontracten met verzekeraars, zorgkantoren en gemeenten.

Fundament voor de cao VVT

De vakbonden CNV Zorg & Welzijn, NU'91 en FBZ en de werkgeversorganisaties ActiZ en BTN hebben de cao VVT goedgekeurd in november 2016. Vier pijlers vormden hiervoor de basis.

1. Acceptabele loonontwikkeling

Zorgorganisaties hebben het moeilijk. Er zijn steeds meer cliënten, die ook nog eens zwaardere zorg nodig hebben. Tegelijkertijd moet er bezuinigd worden en staan de budgetten onder druk. Dankzij deze cao is het salaris in onze branche toch marktconform en vergelijkbaar met de loonontwikkeling in Nederland.

2. Behoud van werkgelegenheid

Kwalitatieve zorg door deskundig personeel, dat is de drijfveer van cao-partijen. De cao van nu moet perspectief bieden voor de langere termijn. Dat betekent: mensen op een goede manier aan het werk houden, hen bijscholen waar nodig en de organisatie ervan betaalbaar houden.

3. Aanpak van het ORT-vraagstuk

Het Europees hof heeft bepaald dat er ORT (onregelmatigheidstoelage) moet worden betaald over het vakantieverlof (tot vijf jaar terug). Deze cao biedt een haalbare en betaalbare oplossing voor dit ORT-vraagstuk voor iedereen.

4. Ontwikkeling & toekomstperspectief medewerkers

Door de cao-afspraken investeren zorgorganisaties de komende jaren extra op de ontwikkeling, scholing en het welzijn van medewerkers. Zodat zij hun werk kwalitatief en op een prettige manier kunnen blijven doen.