

Onderhandelingsresultaat voor de cao voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2025-2026

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversverenigingen ActiZ, Zorgthuisnl en de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV, FBZ en NU'91 is op 11 maart 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2025 – 2026.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden. De teksten van dit resultaat gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog te worden vertaald.

Zeggenschap over werkdagen en belonen van flexibiliteit, versterken van duurzame inzetbaarheid en zorgen voor een veilige werkomgeving

In de nieuwe cao zijn drie belangrijke pijlers vastgesteld om werknemers in de VVT-sector beter te ondersteunen en te waarderen:

1. Meer zeggenschap over werkdagen en flexibiliteit wordt beloofd
Tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over het aantal werkdagen dat iemand per week werkt. Werknemers die extra dagen werken, worden daarvoor beloond met een toeslag.
2. Duurzame inzetbaarheid op maat
Er komt een afwegingskader dat werknemers en werkgevers ondersteunt in het gesprek over duurzame inzetbaarheid. Dit kader biedt ruimte om afspraken te maken over bijvoorbeeld het gebruik van een generatieregeling. Ook kunnen werknemers, met instemming van hun werkgever, gebruik maken van de Regeling Vervroegd Uitreten.
3. Een veilige werkomgeving voor iedereen
In de cao-bijlage '*Veilige werkomgeving en grensoverschrijdend gedrag*' worden concrete richtlijnen gegeven om de veiligheid van werknemers en hun privacy te waarborgen. De cao benadrukt het belang van wederzijds respect: werknemers, cliënten en hun naasten dienen zich op een fatsoenlijke en respectvolle manier naar elkaar te gedragen. Vooral in de VVT-sector waar de sociale druk en werkdruk hoog zijn, is dit essentieel.

Met deze afspraken zetten cao-partijen een belangrijke stap richting een toekomstbestendige en veilige werkomgeving waarin werknemers zich gewaardeerd voelen en duurzaam kunnen blijven werken.

De volgende cao-afspraken zijn gemaakt:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 20 maanden, van 1 januari 2025 t/m 31 augustus 2026.

2. Inkomen en vergoedingen

a. Structurele salarisverhoging

De cao-partijen komen de volgende loonsverhogingen overeen:

- 4% op 1 juli 2025
- 3,5% op 1 juli 2026

Daarnaast komen cao-partijen overeen dat als er extra middelen beschikbaar komen voor het dichten van de loonkloof, partijen de cao hierop tussentijds aanpassen en de extra middelen inzetten voor de verbetering van de salarisschalen FWG 35 t/m 65. Partijen blijven zich gezamenlijk inzetten voor het dichten van de loonkloof. Een werkgroep van werkgevers en werknemers gaat hiermee aan de slag.

b. Loongebouw - FWG 30, per 1 juli 2025

Schaal FWG 30 wordt per 1 juli 2025 zo aangepast dat de progressie tussen de loonschalen verbeterd wordt. Door de aanpassing van de schaal (met een extra IP-nummer aan de bovenkant) ontvangen alle werknemers in FWG 30 per 1 juli 2025 een hoger salaris. Deze

werknemers ontvangen geen jaarlijkse periodiek tussen 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026. De periodiekdatum wijzigt niet.

c. Vergoeding voor onregelmatig werken (ORT), per 1 januari 2026

In artikel 4.4 cao VVT verbeteren de cao-partijen de regeling van ORT als volgt:

- 47% ORT maandag t/m vrijdag tussen 00:00-06:00 uur en 22:00-24:00 uur.
- 52% ORT zaterdag tussen 00:00-06:00 uur en 22:00-24:00 uur.

Deze regeling geldt voor de uren die vanaf 1 januari 2026 worden gewerkt in bovenstaande tijdvensters.

d. Reiskostenvergoeding, per 1 juli 2025

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer in artikel 4.5.1 cao VVT wordt als volgt aangepast:

- per 1 juli 2025: €0,19 netto per kilometer.
- per 1 juli 2026: €0,21 netto per kilometer.

De vergoeding voor werkverkeer in artikel 4.5.2 cao VVT wordt per 1 juli 2026 aangepast naar €0,23 netto voor de eerste 10 kilometer.

De vergoeding voor de brommer, scooter en daarmee vergelijkbare vervoersmiddelen wordt gelijkgetrokken met de vergoeding van fiets en elektrische fiets (zoals e-bike of speed pedelec).

N.B. Tijdens de looptijd van deze cao worden de reiskosten niet geïndexeerd.

e. Beloning extra werkdagen, per 1 januari 2026

Als een werknemer vaker werkt in een periode van een week (maandag t/m zondag) dan in de cao is bepaald of met de werkgever is vastgelegd, dan ontvangt de werknemer hiervoor een vergoeding van €25 per extra werkdag. Deze vergoeding wordt uitbetaald uiterlijk in de maand/periode nadat ze zijn ontstaan. De werknemer en werkgever gaan in overleg als een werknemer structureel meer dagen werkt dan is vastgelegd.

f. Vergoeding bereikbaarheids- of consignatiediensten, per 1 juli 2025

Als aanvulling op artikel 4.3.1 lid 4 cao VVT kan in overleg afgesproken worden om de vergoeding van de bereikbaarheids- of consignatiediensten geheel om te zetten in tijd.

g. Vergoeding slaap- of aanwezigheidsdiensten, per 1 juli 2025

Als aanvulling op artikel 4.3.2 lid 3 cao VVT kan in overleg afgesproken worden om de vergoeding van de slaap- of aanwezigheidsdiensten geheel om te zetten in tijd.

h. Vergoeding telefonische achterwachtdienst, per 1 juli 2025

In artikel 4.3 cao VVT wordt een vergoeding voor de telefonische achterwacht toegevoegd. Deze vergoeding gaat gelden voor werknemers die uitsluitend telefonisch bereikbaar zijn om telefonische adviezen te geven. Voor de tijd dat werknemers zijn ingeroosterd voor een telefonische achterwachtdienst ontvangt de werknemer een compensatie in tijd: 3 uur per etmaal van maandag tot en met vrijdag en 6 uur per etmaal op zaterdag, zondag en feestdagen. Bij minder dan 24 uur geldt deze compensatie naar evenredigheid.

Als de werknemer tijdens deze bijzonder dienst telefonische adviezen geeft, ontvangt deze daarnaast een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat het werk heeft geduurd en, indien dit van toepassing is, de bijbehorende onregelmatigheidstoeslag.

i. Eindejaarsuitkering, per 1 december 2025

Als aanvulling op artikel 4.2.11 cao VVT wordt het mogelijk om in overleg te kiezen voor een maandelijkse uitbetaling/ uitbetaling per periode van 4 weken.

j. Vakantiegeld, per 1 juni 2025

Als aanvulling op artikel 4.2.12 cao VVT wordt het mogelijk om in overleg te kiezen voor een maandelijkse uitbetaling/ uitbetaling per periode van 4 weken.

k. Loondoorbetaling tijdens de eerste 104 weken ziekte, protocolafpraak

Cao-partijen zijn overeengekomen om vóór 1 januari 2026 onderzoek te doen naar een andere staffel van de loondoorbetaling tijdens de eerste 104 weken ziekte, waarbij 170%

over 104 weken het uitgangspunt blijft. Cao-partijen spreken hierbij de ambitie uit om de loondoorbetaling stapsgewijs af te bouwen en hierbij oog te hebben voor werknemers die binnen de 104 weken aantoonbaar niet meer aan het arbeidsproces kunnen deelnemen.

3. Balans werk en privé, zeggenschap over werkdagen en belonen extra inzet

a. Zeggenschap over werkdagen, per 1 januari 2026

Cao-partijen willen werknemers meer zeggenschap geven over hun werkweek. Dit draagt bij aan een gezonde werk-privé balans en het voorkomen van overbelasting. Duidelijkheid over het aantal werkdagen is hierbij cruciaal en vraagt om maatwerk. Ook willen partijen flexibiliteit belonen. Om dit te stimuleren spreken partijen het volgende af:

- De werknemer en werkgever maken (jaarlijks) afspraken over het arbeidspatroon. Hierbij wordt onder andere afgesproken met de werknemer:
 - hoeveel dagen per week er gewerkt wordt;
 - wat de vaste vrije dag is conform artikel 3.2 lid 1;
 - of de gewerkte uren op kwartaal- of jaarbasis gemeten worden;
 - hoe het arbeidspatroon wordt ingevuld;
 - of de werknemer binnen een periode van een kwartaal 100% ingeroosterd wil worden, conform artikel 3.2 lid 1.
- Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
- In de cao wordt een norm^I opgenomen over het aantal werkdagen per week (maandag t/m zondag) op basis van de contractomvang. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van deze norm afgeweken worden.
- Extra gewerkte dagen in een week (bovenop het afgesproken aantal werkdagen) worden beloond met een nominale vergoeding^{II}.

De cao-partijen zien dit als een majeure, eerste stap richting meer zeggenschap en het belonen van flexibele inzet. Zij realiseren zich ook dat deze aanpak gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering van zorgorganisaties. Er is tijd nodig om dienstenpatronen, lengte van diensten en werkwijzen aan te passen. Partijen monitoren de effecten voor werknemers van de nieuwe norm. Ook onderzoeken zij welke stappen nog meer gezet kunnen worden richting meer regie op de werk-privé balans, het aantal werkdagen en de werktijden van werknemers. Daarom spreken partijen af:

- nader onderzoek te doen naar de behoefte onder diverse groepen werknemers – voor wat betreft werk-privé balans, arbeidstijden (inclusief voorwaarts roterend roosteren), het aantal werkdagen per week en het aantal aaneengesloten werkdagen;
- nader onderzoek te doen naar de (on)mogelijkheden van het aanbieden van langere diensten bij zorgorganisaties;
- een evaluatie te doen aan het einde van de looptijd van deze cao;
- een werkgroep in te stellen die verdere stappen op dit vlak in gezamenlijkheid verkent;
- vóór 1 januari 2026 te onderzoeken in hoeverre deze systematiek ook van toepassing kan zijn voor de functie hulp bij het huishouden.

^I De norm: in een periode van een week (maandag t/m zondag) kun je maximaal:

- 3 dagen ingeroosterd worden bij een contract tot en met 15 uur per week;
- 4 dagen ingeroosterd worden bij een contract van meer dan 15 uur tot en met 24 uur per week;
- 5 dagen ingeroosterd worden bij een contract van meer dan 24 uur per week, tenzij de werknemer hierover met de werkgever andere afspraken vastlegt. Indien geen afspraken worden vastgelegd geldt de norm.

N.B. Dagen waarop een organisatie gerelateerde cursus en/of vergadering plaatsvindt, wordt als werkdag aangemerkt.

^{II} Deze vergoeding is niet van toepassing in de volgende situaties:

- De werknemer werkt op basis van de regie-arbeidsovereenkomst conform artikel 2.4 cao VVT.
- Nuluren- of min/max contracten.
- De functie hulp bij het huishouden conform artikel 4.2.2 lid 4 cao VVT.

- Dagen waarop de werknemer ziek is, vakantie of verlof opneemt.
- Dagen waarop uitsluitend sprake is van een telefonische achterwacht dienst, bereikbaarheids-, consignatie-, slaap- of aanwezigheidsdienst.

b. Vrije weekenden, per 1 juli 2025

Werknemers die hoofdzakelijk werkzaam zijn in de weekenden kunnen hun werkgever verzoeken om afwijkende afspraken te maken over het aantal vrije weekenden. Deze wijziging wordt doorgevoerd in artikel 3.4 lid 3 cao VVT.

c. Onderzoek opname vakantie-uren en hersteltijd, protocolafpraak

Cao-partijen constateren dat niet alle werknemers hun vakantie-uren opnemen voor de situaties waarvoor ze zijn bedoeld. Dit kan leiden tot werkdruk, onvoldoende hersteltijd en uiteindelijk uitval.

Cao-partijen willen tijdens de looptijd van de cao onderzoeken wat de redenen zijn dat werknemers hun vakantie-uren niet tijdig opnemen. Daaruit moet blijken of er voldoende hersteltijd is en zo niet, wat de redenen daarvan zijn. Bij ongewenste effecten worden in de volgende cao aanvullende afspraken gemaakt, met als doel dat de vakantie-uren tijdig worden opgenomen. Hierbij is het afspreken van de wettelijke vervalt termijn voor vakantie-uren een mogelijkheid.

d. Meerwerk, per 1 januari 2025

Artikel 3.8 cao VVT wordt ook van toepassing op voltijders. Alle uren die een werknemer heeft gewerkt boven de overeengekomen arbeidsduur zijn meer-uren, ongeacht de omvang van het dienstverband. Ook over meer-uren boven de voltijd arbeidsduur wordt derhalve vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioen (conform Pensioenreglement PFZW) en verlof opgebouwd.

Artikel 3.9 cao VVT, inclusief de overwerkvergoeding, komt te vervallen. Partijen zijn in plaats van deze regeling de regeling werkdagen overeengekomen. Partijen zijn van mening dat regeling werkdagen meer recht doet aan de gezamenlijke doelstelling om flexibele inzet te belonen.

e. Recht op onbereikbaarheid beter borgen, protocolafpraak

Cao-partijen willen het recht van werknemers om buiten werktijd onbereikbaar te zijn beter borgen. Dit omdat in de praktijk werknemers (door organisatiebeleid of uit eigen beweging) vaak toch bereikbaar (willen) zijn of werkzaamheden verrichten. Dit is niet wenselijk omdat werknemers hierdoor meer risico lopen overbelast te worden. Cao-partijen onderzoeken de praktijk en bepalen gedurende de looptijd van deze cao hoe het recht op onbereikbaarheid concreet kan worden gemaakt met afspraken in de cao of op organisatieniveau en welke ondersteuning en instrumenten hierbij nodig zijn.

4. Veilige werkomgeving en privacy bescherming

a. Veilige werkomgeving en grensoverschrijdend gedrag

Cao-partijen staan voor een veilige werkomgeving voor zorgprofessionals en vinden grensoverschrijdend gedrag onacceptabel. Als bijlage bij de cao VVT wordt opgenomen dat cao-partijen cliënten en hun naasten oproepen om respectvol om te gaan met de aan hun toevertrouwde zorgprofessionals, in de zorglocaties en bij cliënten thuis. Ook geven cao-partijen de kaders voor het organisatiebeleid om een veilige werkomgeving te waarborgen, grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en de privacy van werknemers te waarborgen. De volledige tekst is toegevoegd in *Bijlage A*.

b. Aangifte bij agressie, per 1 juli 2025

In artikel 7.1 lid 2b van de cao VVT wordt toegevoegd dat de werkgever, op verzoek van de werknemer, naast het doen van aangifte, een melding kan doen bij de politie.

c. Landelijke klachtencommissie, protocolafpraak

Cao-partijen verkennen de wenselijkheid en mogelijkheid om een landelijke klachtencommissie voor de VVT-sector in te stellen, die in de plaats komt van klachtencommissies op organisatieniveau.

5. Inzetbaar worden en inzetbaar blijven

a. Kader duurzame inzetbaarheid, per 1 januari 2026

Cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers in de VVT-sector gezond hun pensioen kunnen halen. Omdat veel werknemers een zwaar beroep uitoefenen, bestaat een verhoogd risico op overbelasting en voortijdige uitval. Daarom spreken partijen af dat iedere werknemer de mogelijkheid geboden krijgt om het gesprek aan te gaan over duurzame inzetbaarheid vanaf 10 jaar voor de verwachte AOW-leeftijd. De bedoeling van het afweegkader duurzame inzetbaarheid is dat de werknemer in staat wordt gesteld om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te halen.

In cao-paragraaf 7.3 wordt een afweegkader geschetst voor duurzame inzetbaarheid in de VVT-sector met 8 regelingen die toegepast kunnen worden onder al dan niet nader beschreven voorwaarden. Het afweegkader is opgenomen in *Bijlage B*. Hiertoe behoren bijvoorbeeld vrijstellingen van bepaalde diensten, het inzetten van BalansBudget, een aangepaste of andere functie en deeltijdpensioen.

Generatieregeling

Eén van de nieuwe mogelijkheden in het afweegkader is de *generatieregeling* (zie bijlage A), waarmee werknemers hun werkbelasting kunnen afbouwen door gedurende maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd 20% minder te gaan werken met behoud van 90% van hun salaris en 100% van de pensioenopbouw. Deze regeling treedt 1 januari 2026 in werking. Voorwaarde is onder andere dat de werknemer de laatste 10 jaar werkzaam is geweest in de VVT-sector, waarvan de laatste 5 jaar bij de huidige werkgever. Ook moet de werknemer werkzaam zijn in een zware functie, tenzij de werknemer bij het doorlopen van het afweegkader duurzaam inzetbaarheid vanuit een zwaar beroep een andere functie heeft aanvaard. Daarnaast moet een werknemer tijdens deelname aan de generatieregeling minimaal 18 uur per week blijven werken.

Regeling vervroegd uittreden

Voor werknemers die hun werk niet meer tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen volhouden en waarvoor geen andere mogelijkheden zijn gevonden om hun inzetbaarheid te bevorderen, zijn partijen overeengekomen dat zij met instemming van de werkgever in aanmerking kunnen komen voor een *regeling vervroegd uittreden* (zie bijlage B). Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2026, en vervangt daarmee de *regeling vervroegd uittreden na 45 jaar werken in de zorg*, die eindigt op 31 december 2025.

In het landelijk overeengekomen onderhandelaarsakkoord 'gezond naar het pensioen' is afgesproken dat de regeling vervroegd uittreden (RVU) *beheerst en gericht* worden ingezet, zodat de regeling terecht komt waar dat nodig en verantwoord is. Dat is ook de doelstelling van cao-partijen in de sector VVT met een nieuwe *regeling vervroegd uittreden*. Daarom wordt de nieuwe RVU-regeling in het afweegkader duurzame inzetbaarheid gekoppeld aan een breed palet aan maatregelen. Nadat is gebleken dat geen van de andere maatregelen een passende oplossing biedt én de werknemer aan de voorwaarden van de *regeling vervroegd uittreden* voldoet, kan de regeling worden overeengekomen met instemming van de werkgever.

Wetende dat in het landelijk akkoord ook is afgesproken dat er in de loop van 2025 nog een nadere uitwerking komt van de beleidsregels voor de *regeling vervroegd uittreden* en dat een landelijke commissie gaat toetsen of de sectorale regelingen aan het landelijk beleid (onder andere wat betreft objectieve criteria voor de vaststelling van zware functies) voldoet, spreken partijen het volgende af:

- De regeling vervroegd uittreden in de cao VVT volgt het landelijke (fiscale) beleidskader voor sectorale afspraken over vervroegd uittreden. Een eventuele wijziging van de landelijke regeling is leidend voor het bepalen van de hoogte van de uitkering. Bij aanpassingen kan de uitkering in de cao-VVT daarmee niet fiscaal bovenmatig worden.
- Indien blijkt dat de regeling niet aansluit bij aanpassingen van het landelijke kader en/of hierdoor de doelstellingen van partijen met de regeling niet worden bereikt, treden partijen in open en reëel overleg over de noodzakelijke aanpassingen van de regeling. Dit overleg moet uiterlijk 31 december 2025 tot afspraken leiden, zodat de regeling alsnog binnen het landelijk kader past en aangesloten wordt bij de beoogde doelstellingen.

b. Leerling-werknemers, per 1 september 2025

De doorbetaalde lestijd wordt gelijkgetrokken voor alle studenten met een leer-arbeidsovereenkomst. Hiermee wordt beoogd de aantrekkelijkheid van het volgen van een

opleiding te vergroten en ongelijkheid tussen groepen te voorkomen. Dit houdt in dat voor alle studenten met een leer-arbeidsovereenkomst per studiejaar 220 uur lestijd wordt aangemerkt als werktijd, uitgaande van 40 lesweken per studiejaar, ongeacht de omvang van de leer-arbeidsovereenkomst (huidige cao-artikelen 4.2.6-4.2.8).

Tevens komt de salaristabel (jeugdscalen) voor leerlingen tot 21 jaar per 1 september 2025 te vervallen (cao-artikel 4.2.6) en geldt voor deze studenten ten minste het salaris dat hoort bij de zij-instroomperiode van de functiegroep, die van toepassing is voor de functie waarvoor iemand wordt opgeleid.

c. Hormonale klachten, protocolafpraak

Hormonale klachten worden toegevoegd in protocolafpraak 16, zoals opgenomen in de cao VVT 2022-2024 en wordt overgenomen in de cao VVT 2025-2026.

6. Ook nieuw in de cao

a. Wettelijk opzegtermijn, per 1 juli 2025

Artikel 2.3 cao VVT wordt aangepast door de toevoeging dat het mogelijk is om voor medewerkers met specialistische functies in salarisschaal FWG 65 en hoger contractueel een andere opzegtermijn af te spreken dan de wettelijke opzegtermijn, tot een maximum van 3 maanden.

b. (Her)registratie medisch specialisten, per 1 juli 2025

Aan artikel 5.4 cao VVT wordt toegevoegd dat ook de (her)registratie van medisch specialisten (RGS) vergoed wordt.

c. BHV vergoeding, per 1 juli 2025

In artikel 8.3 cao VVT wordt verduidelijkt wie voor de BHV vergoeding in aanmerking komt. Daarbij vervalt het criterium dat de vergoeding uitsluitend wordt toegekend aan de werknemer die naast zijn functie BHV'er is.

d. Studiekosten, per 1 januari 2025

In artikel 5.2 cao VVT wordt verduidelijkt dat voor verplicht gestelde scholing geen studiekostenbeding afgesproken kan worden.

e. Pensioenaftopping, per 1 januari 2025

Artikel 7.4.1 cao VVT inzake pensioenaftopping wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd.

f. Werkurenberekenaar, protocolafpraak

Met de Werkurenberekenaar wordt inzichtelijk wat meer uren werken betekent voor de netto bestedingskracht van de werknemer, rekening houdend met toeslagen en aanpassingen van de cao VVT. Cao-partijen gaan de Werkurenberekenaar voor werknemers in de VVT kosteloos ter beschikking stellen. Werkgevers bieden werknemers de mogelijkheid om ondersteuning en advies te krijgen bij het invullen van de Werkurenberekenaar. Deze mogelijkheid wordt ook geboden bij medewerkers die het vakantiegeld of eindejaarsuitkering maandelijks/per periode van 4 weken willen laten uitbetalen.

g. Indexatie reiskostenvergoedingen en stagevergoeding, per 1 januari 2025

De indexatie voor de vergoeding van reiskosten en stagevergoeding wordt aangepast. Deze vergoedingen zullen jaarlijks per 1 juli geïndexeerd worden op basis van respectievelijk de mutatie afgeleide consumentenprijsindex (CPI afgeleid) en de mutatie consumentenprijsindex (CPI) betreffende het afgelopen kalenderjaar, dat het CPB in het Centraal Economisch Plan (CEP) in het kalenderjaar publiceert. Tijdens de looptijd van deze cao worden de reiskosten niet geïndexeerd.

h. Eén uurloondefinitie, per 1 januari 2026

De definitie voor uurloon wordt gelijkgetrokken voor vergoedingen, toeslagen en overige uurloon gerelateerde arbeidsvoorwaarden. Het uurloon wordt als volgt gedefinieerd: het maandsalaris delen door 156,5 of het periodesalaris delen door 144.

i. Werkgeversbijdrage vakbonden

De onderhandelingsdelegaties van ActiZ en Zorgthuisnl adviseren de besturen van de werkgeversorganisaties om:

- a) de werkgeversbijdrage aan de vakbonden over 2025 te verhogen met 10% en over 2026 met 15%;
- b) te spreken over een toekomstbestendige en efficiënte samenwerking waarvan een afspraak over een (periodieke) verhoging van de werkgeversbijdrage onderdeel is. Cao-partijen zijn overeengekomen dat, indien de werkgeversbijdrage wordt verhoogd, de werkgeversbijdrage aan het arbeidsmarkt- en ontwikkelingsfonds VVT (A+O VVT) conform cao artikel 9.5 wordt verlaagd met 25% naar 0,03% van de loonsom per 1 januari 2026.

j. Positionering artsen in de VVT, protocolafspraken

Cao-partijen stellen een werkgroep samen, bestaande uit FBZ, ActiZ en Zorgthuisnl, die onderzoek doet naar de positionering van artsen in de VVT ten opzichte van de Raad van Bestuur en in de rol van artsen als medisch eindverantwoordelijke.

In lijn met de afspraken in het convenant "Rol en inspraak specialist ouderengeneeskunde" zullen de achterbannen van de partijen bij het convenant betrokken worden bij het ontwikkelen van beleid dat gericht is op het aantrekken en behoud van artsen. Dit kan onder andere inhouden dat er gekeken wordt naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en werkstructuren die bijdragen aan een gezonde werkdruk. Voor de looptijd van de cao ontvangen specialisten ouderengeneeskunde in loondienst, die participeren in bijzondere diensten, een tijdelijke arbeidsmarkttoeslag voor de duur van deze cao van €100,- per maand.

De uitkomst van deze werkgroep moet leiden tot een gerichte aanpak van het groeiende arbeidsmarkttekort.

k. Onderzoek landelijk sociaal plan

Cao-partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao of, en zo ja op welke wijze, een basis voor een landelijk sociaal plan kan worden opgesteld.

7. Protocolafspraken en technische aanpassingen

Cao-partijen zijn overeengekomen om een aantal protocolafspraken te continueren in de nieuwe cao VVT 2025-2026:

- Protocolafpraak 8 (Zeggenschap, invloed en mee-spraak)
- Protocolafpraak 10 (BalansBudget) wordt herschreven als protocolafpraak Tijdsparfondsen
- Protocolafpraak 11 (WIA-hiaatverzekering en herverzekering derde WW-jaar) wordt herschreven.
- Protocolafpraak 13 (Onderzoek stroomlijnen/opnieuw inrichten loongebouw)
- Protocolafpraak 14 (Stageplaatsen voor de Physician Assistant)
- Protocolafpraak 16 (Medewerkers in de overgang en met menstruatieklasten) wordt herschreven als protocolafpraak Medewerkers met hormonale klachten, zoals de overgang en menstruatieklasten.

Cao-partijen zijn overeengekomen om diverse technische en tekstuele wijzigingen door te voeren:

- De eerste keuze bij het invullen van het rooster wordt tekstueel verduidelijkt (artikel 3.3 lid 1 cao VVT).
- Het nemen van koffie-/theepauze wordt verduidelijkt (artikel 3.4 cao VVT).
- De herindelingsprocedure wordt vereenvoudigd en verduidelijkt (artikel 4.1, 4.2 en 9.1 cao VVT).
- Functies die niet worden ingedeeld met FWG VVT worden tekstueel aangepast (artikel 4.1 lid 2 cao VVT).
- De inschaling van een doorstromer vanaf het moment dat de werknemer aantoonbaar bekwam is wordt verduidelijkt (artikel 4.2.8 cao VVT).
- De omschrijving bij onregelmatig werken wordt aangepast (artikel 4.4 lid 1 cao VVT)
- De reiskostenvergoeding wordt tekstueel aangepast (artikel 4.5 e.v. cao VVT).
- De gratificatieregeling wordt verduidelijkt (artikel 4.6 cao VVT).
- De omschrijving van vakantie-uren wordt aangepast (inleiding hoofdstuk 6 cao VVT)
- Het onderbrengen van vakantie-uren in het BalansBudget wordt aangepast (artikel 6.1 lid 5 cao VVT).
- In artikel 6.5 lid 2 cao VVT wordt 'voorwaarden' aangepast naar 'situaties'.
- Op vakantie gaan tijdens ziekte wordt tekstueel verduidelijkt (artikel 6.2 lid 2 cao VVT).

- Het veranderen van het loon bij ziekte wordt tekstueel verduidelijkt (artikel 7.2.1 lid 5 cao VVT).
- De hardheidsclausule zekerheid wordt aangepast (artikel 9.7 cao VVT).
- Definitie beroepsbegeleidende leerweg (BBL) wordt tekstueel aangepast (Bijlage 2, artikel 1.1 lid 7 cao VVT).
- In bijlage 2 cao VVT wordt artikel 1.2 lid 2 verwijderd.
- In bijlage 7 cao VVT worden artikelen 3, 6, 7, 8 en artikel 10 lid 2b verwijderd.
- Bijlage 8 cao VVT wordt verwijderd.

Naast de bovengenoemde punten kunnen cao-partijen besluiten om nog technische, tekstuele en overige aanpassingen door te voeren in het technisch overleg.

Aldus overeengekomen en in zevenvoud opgemaakt te Utrecht, 11 maart 2025

Namens ActiZ

M.P.A.A. van Zoom

Namens Zorgthuisnl

H.A.M. Gerard

Namens FNV Zorg en Welzijn

A.E. de Haas

Namens CNV

A.B. Schnoor

Namens NU'91

M. Manisa

Namens FBZ

J.W. Le Febre

Bijlage A Veilige werkomgeving en grensoverschrijdend gedrag

In de VVT willen we dat professionals en cliënten zich veilig voelen en in een veilige omgeving kunnen functioneren. Wij vragen van onze medewerkers dat zij zich respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar onze cliënten en hun verwanten. Dit verwachten wij net zo van hen ten opzichte van onze medewerkers. Grensoverschrijdend gedrag (intimidatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten) is onacceptabel. VVT-organisaties staan voor een veilige werkomgeving en voor maatregelen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, en om zo nodig tegen op te treden.

Organisatiebeleid veilige werkomgeving

- Om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen is in artikel 7.1 lid 2a cao VVT afgesproken dat elke medewerker recht heeft op een veilige werkomgeving waar deze beschermd wordt tegen elke vorm van agressie, intimidatie, discriminatie en pesten. Ook is daarin vastgelegd dat de werkgever een in de hele organisatie verankerd, integraal beleid voert, dat zich zowel richt op preventie, handelen bij incidenten als op nazorg.
- Werkgevers bepalen samen met de medewerkers de, voor iedereen passende, norm: welk gedrag is ontoelaatbaar en hoe reageren zij daarop. Cliënten en hun naasten worden hierover voor aanvang van de zorg ingelicht.
- De veilige werkomgeving is onderdeel van het jaargesprek of vaker als daar aanleiding toe is.
- Medewerkers moeten zich veilig voelen om problemen aan te kaarten en (bijna) incidenten te melden, en de organisatie geeft altijd opvolging aan signalen en meldingen. Op verzoek van de werknemer doet de werkgever (anoniem) melding of aangifte van een agressie-incident zoals bedoeld in artikel 7.1 lid 2b.
- Iedere VVT-organisatie heeft een klachtenregeling grensoverschrijdend gedrag en maakt daarbij gebruik van de klachtenregeling, opgenomen in bijlage 9 cao VVT. Sociale partners ondersteunen het organisatiebeleid met de Arbocatalogus VVT waarin richtlijnen en maatregelen staan om ongewenst gedrag tegen medewerkers te voorkomen en aan te pakken.

Alleen werken

Medewerkers komen tijdens het werk onvoorspelbare situaties tegen die hun (gevoel van) veiligheid kunnen beïnvloeden. Zij hebben, naast de cliënt, ook te maken met de omgeving en naasten. Ook staan medewerkers er in lastige situaties vaak alleen voor, collega's zijn op afstand. Dit vraagt om een andere benadering van de veiligheid tijdens het werk. Alleen werken vindt plaats in de zorg aan huis, maar ook op andere plaatsen in de VVT. Organisaties zorgen ervoor dat zij weten welke risico's alleen werken met zich mee brengt en of medewerkers zich daarbij veilig voelen of niet.

Voorzorgsmaatregelen en voorzieningen zijn dan op elkaar afgestemd. De medewerker moet kunnen beschikken over een effectieve alarmeringsprocedure. Als een medewerker zich onveilig voelt, heeft de medewerker het recht om de betreffende cliënt niet alleen te bezoeken. Zo nodig wordt de zorg opgeschort of beëindigd.

Privacy medewerker

De zorgorganisatie draagt zorg voor de bescherming van de privacy van medewerkers binnen de mogelijkheden van wet- en regelgeving. Persoonsgegevens van de medewerker worden (deels) afgeschermd waar wettelijk mogelijk. De keuze van de medewerker om een naambadge met alleen de voornaam te dragen, wordt gehonoreerd.

Bijlage B Afweegkader Duurzame Inzetbaarheid – per 1 januari 2026

Gesprek over duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in de VVT-sector gezond hun pensioen kunnen halen. Omdat veel medewerkers een zwaar beroep uitoefenen, bestaat een verhoogd risico op overbelasting en voortijdige uitval. Daarom heeft iedere werknemer met een zwaar beroep de mogelijkheid om het gesprek aan te gaan over duurzame inzetbaarheid vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd. De bedoeling van het afweegkader duurzame inzetbaarheid is dat je in staat wordt gesteld om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te halen. Je kan samen met je werkgever afspraken maken hoe dit bereikt kan worden, binnen de mogelijkheden van de zorgorganisatie.

1. Vanaf 10 jaar voor je verwachte AOW-leeftijd biedt je werkgever je de mogelijkheid aan om het gesprek te voeren over wat jij nodig hebt om fit en gezond door te kunnen werken tot aan je pensioen. Deze mogelijkheid wordt ten minste eens per 3 jaar geboden, tenzij jij of je werkgever het noodzakelijk vindt om het gesprek vaker te voeren.
2. In het gesprek wordt je duurzame inzetbaarheid besproken op basis van jouw competenties en de mogelijkheden in de organisatie. Passend bij jouw situatie kan, indien nodig met wederzijdse instemming, één of meerdere van de in de artikelen 7.3.1 t/m 7.3.8 omschreven afspraken gemaakt worden. Ook kunnen (daarnaast) afspraken gemaakt worden die voortvloeien uit het beleid van je werkgever betreffende duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.
3. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd en je werkgever voegt deze toe aan het personeelsdossier. Het is mogelijk om in overleg met je werkgever de schriftelijke afspraken aan te passen.
4. Als je drie jaar of langer in onregelmatige diensten hebt gewerkt en de onregelmatige dienst wordt door je werkgever structureel verminderd/definitief beëindigd of je kunt op grond van een medisch advies structureel niet langer in deze diensten werken, dan heb je recht op een afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag conform artikel 4.4 lid 4 van deze cao.

7.3.1 Vrijstelling van bepaalde diensten

1. Conform cao artikel 3.2 word je vanaf 55 jaar niet ingeroosterd voor een nacht-, bereikbaarheids-, consignatie-, slaap- of aanwezigheidsdienst tussen 23.00 en 07.00 uur. Je kan bij je werkgever aangeven welke diensten je wel in staat bent om te werken en onder welke voorwaarden. De maatregelen uit dit afweegkader kunnen hierbij betrokken worden.

7.3.2 BalansBudget

1. Je kunt, met gebruikmaking van artikel 6.4.2 van deze cao, in overleg met je werkgever verlof uit je BalansBudget opnemen.

7.3.3 Aangepaste functie

1. Als je bepaalde onderdelen van je functie niet meer kunt uitoefenen, dan bespreek je met je werkgever de mogelijkheid om je werkzaamheden aan te passen.

7.3.4 Andere functie

1. Als je je huidige functie ook met aanpassingen niet meer kunt uitoefenen, bespreek je met je werkgever de mogelijkheden om een andere passende functie te aanvaarden.
2. Als je in het kader van duurzame inzetbaarheid een andere functie gaat aanvaarden die, op basis van FWG VVT, is ingedeeld in een lagere salarisschaal dan waarin je huidige functie is ingedeeld, geldt het volgende: jij en je werkgever komen een passend salaris overeen, dat positief kan afwijken van de bepalingen in artikel 4.2.1 van deze cao.

7.3.5 Minder werken en deeltijdpensioen

1. Je kan, in overleg met je werkgever, besluiten om minder te gaan werken door je arbeidsuur per week te laten aanpassen.

2. Indien het gespaarde BalansBudget en (extra) bovenwettelijk verlof door het wijzigen van de arbeidsduur boven het maximaal fiscaal vrijgestelde komt, neem je eerst het fiscaal bovenmatige verlof op voordat je nieuwe arbeidsduur van toepassing is.
3. Als je hebt besloten om minder te werken, kan je jouw inkomen aanvullen door gebruik te maken van deeltijdpensioen. Je neemt dan een deel van je pensioen, dat je opbouwt bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW), maximaal 5 jaar eerder op dan je AOW-gerechtigde leeftijd. Met de pensioenplanner van PFZW kan je zien hoeveel pensioen je op je AOW-gerechtigde leeftijd hebt, als je een deel al eerder laat uitkeren.
4. We gaan ervan uit dat je het opgebouwde verlof van je BalansBudget en (extra) bovenwettelijk verlof hebt opgenomen voordat je het deeltijdpensioen laat ingaan. Dit om te voorkomen dat je 'fiscaal bovenmatige' verlofrechten hebt doordat je minder gaat werken.

7.3.6 Generatieregeling

Met de generatieregeling kan de werkbelasting afgebouwd worden vanaf 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd door de arbeidsduur met 20% te verminderen, met behoud van 90% van het oorspronkelijke salaris en 100% van de pensioenbouw.

Voorwaarden voor deelname

1. Als je gebruik wilt maken van de generatieregeling maak je dit uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum schriftelijk kenbaar bij je werkgever. Je werkgever bespreekt het verzoek uiterlijk binnen één kalendermaand na ontvangst.
2. Je gaat in gesprek met je werkgever voordat je deelneemt aan de generatieregeling over de gevolgen van deelname. De volgende onderwerpen komen in ieder geval aan de orde: financiële gevolgen, voortzetting pensioenopbouw, takenpakket, (extra) bovenwettelijk verlof, meerwerk en individuele looptijd van de generatieregeling.
3. Voor deelname aan de generatieregeling worden de volgende criteria in acht genomen:
 - a. Je bereikt binnen 3 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - b. Je hebt je (extra) bovenwettelijk verlof, opgebouwd in de kalenderjaren voorafgaand aan de generatieregeling, volledig opgenomen, laten uitbetalen of als spaarbron ingezet voor je Balansbudget.
 - c. Tijdens deelname aan de generatieregeling kan je geen uren opnemen uit het Balansbudget.
 - d. Het BalansBudget dient opgenomen te zijn voordat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - e. Je hebt een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in artikel 7.3.8 lid 2 van de cao, op het moment van ingaan van de generatieregeling. Je komt ook in aanmerking als je bij het doorlopen van het afweegkader duurzame inzetbaarheid vanuit een zwaar beroep een andere functie hebt aanvaard.
 - f. Je bent de laatste 10 jaar werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever zoals bedoeld in bijlage 2, artikel. 1.1 lid 1 van de cao waarvan de laatste 5 jaar bij de huidige werkgever. Indien je in de laatste 5 jaar door overname of aanbesteding van werkgever bent gewisseld, tellen de dienstjaren die je meegenomen hebt van je vorige werkgever(s) mee op basis van artikel 9.2.2 van de cao.
 - g. Tijdens deelname aan de generatieregeling moet je ten minste 18 uur per week blijven werken.
 - h. Je blijft tenminste 50% werken van je gemiddelde arbeidsduur die gold 10 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd.

Gevolgen deelname

4. Je formele arbeidsduur wordt teruggebracht tot 80% van de overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de generatieregeling.
5. Als je in de 12 maanden voorafgaand aan de deelname aan de generatieregeling een uitbreiding van de arbeidsduur hebt gehad, dan wordt uitgegaan van het salaris en arbeidsduur voorafgaand aan de uitbreiding van de arbeidsduur.

6. Je ontvangt een financiële tegemoetkoming van 10% bruto van het salaris direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de generatieregeling.
7. Uitgangspunt is dat de pensioenopbouw wordt voortgezet voor 100% (het 'oude' salarisniveau). Dit is in feite een 10% vrijwillige voortzetting volgens het PFZW-reglement. Je kan ook kiezen voor 90% pensioenopbouw (het 'nieuwe' salarisniveau). In beide gevallen blijft de premieverdeling tussen jou en je werkgever zoals in artikel 7.4 lid 2 van de cao is bepaald.
8. Alle overige met de omvang van de arbeidsduur samenhangende arbeidsvoorwaarden, aanspraken, rechten en plichten worden her-berekend en opnieuw vastgesteld op basis van de nieuwe formele arbeidsduur als gevolg van deelname aan de generatieregeling.
9. Als je uurloon minder is dan 120% van het wettelijk minimumuurloon, dan ontvang je een financiële tegemoetkoming van 15% bruto als je arbeidsduur met 20% wordt teruggebracht. De pensioenopbouw, zoals benoemd in lid 7, kan daarmee worden voortgezet op 100% of 95%.
10. In afwijking van artikel 3.7 lid 3 van de cao kunnen plus-uren tijdens deelname aan de generatieregeling geen meer-uren worden. Plus-uren dienen op een ander moment in het kalenderjaar/kwartaal (afhankelijk van je keuze in artikel 3.1) gecompenseerd te worden in tijd.

7.3.7 Eerder met pensioen

1. Je kan je pensioen eerder laten ingaan. Met de pensioenplanner van PFZW kan je zien wat er mogelijk is.
2. We gaan ervan uit dat jij je verlof op je BalansBudget volledig hebt opgenomen voordat je pensioen ingaat.
3. Als je eerder met pensioen gaat, beëindig jij je arbeidsovereenkomst met ingang van de pensioendatum, met een opzegtermijn zoals bepaald is in artikel 2.3 lid 3 van de cao.

7.3.8 Regeling vervroegd uittreden

Als je het werk niet meer tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunt volhouden en er zijn geen mogelijkheden gevonden om je inzetbaarheid te bevorderen, kun je in aanmerking komen voor de regeling vervroegd uittreden. In het onderhandelaarsakkoord 'gezond naar het pensioen' is afgesproken dat de regeling vervroegd uittreden (RVU) beheerst en gericht worden ingezet, zodat de regeling terecht komt waar dat nodig en verantwoord is. Daarom is de nieuwe RVU-regeling gekoppeld aan een breed palet aan maatregelen voor duurzame inzetbaarheid.

Deze regeling volgt het landelijke (fiscale) kader voor sectorale afspraken over vervroegd uittreden. Een eventuele wijziging van de landelijke regeling is leidend voor het bepalen van de hoogte van de uitkering. Bij aanpassingen kan de uitkering in deze regeling daarmee niet fiscaal bovenmatig worden. Aanpassingen in dat kader leiden, in overleg tussen cao-partijen, tot aanpassingen in deze regeling.

Definities

1. Salaris in dit hoofdstuk: het salaris als bedoeld in Bijlage 2, artikel 1.1 lid 17, vermeerderd met de vakantiegeld, eindejaarsuitkering, meerwerk en toeslagen die structureel worden ontvangen.
2. Zwaar beroep: uitvoerende medewerkers in de directe zorgverlening, Huishoudelijke hulpen, individuele en groepsbegeleiding, medische en paramedische functies, activiteitenbegeleiding en dagbesteding, facilitaire diensten, zoals schoonmaak, was- en linnenverzorging, technische dienst en onderhoud, keuken, magazijnbeheer, meewerkende hoofden/teamleiders en meewerkende coördinatoren en met deze omschrijving gelijk te stellen functies. De volgende functies worden niet aangemerkt als zwaar beroep: staf en management en niet direct- cliëntgebonden ondersteunde functies, zoals locatiedirecteuren, systeembeheer, P&O/HRM, controllers, medewerkers administratie, beleidsmedewerkers en adviseurs, niet meewerkende hoofden/teamleiders en coördinatoren en met deze omschrijving gelijk te stellen functies.

Voorwaarden

3. Als je gebruik wilt maken van de regeling, maak je dit schriftelijk kenbaar bij je werkgever. Je werkgever bespreekt het verzoek uiterlijk binnen één kalendermaand na ontvangst van het verzoek. In het gesprek bespreek je met je werkgever of de RVU past binnen jouw

duurzame inzetbaarheid. Voor deelname aan de regeling worden de volgende bepalingen in acht genomen:

- a. Je kunt het werk niet meer volhouden en op grond van het doorlopen van het afweegkader duurzame inzetbaarheid zijn er geen andere mogelijkheden gevonden om je duurzaam inzetbaar te houden. Er is een wederzijdse instemming dat de RVU voor jou nodig en verantwoord is.
 - b. Je hebt je aantoonbaar actief ingezet om te werken aan je eigen duurzame inzetbaarheid.
 - c. Je bereikt binnen drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - d. Voorafgaand aan het gebruik van de RVU heb je je BalansBudget volledig ingezet.
 - e. Je hebt minimaal 20 jaar gewerkt in een van de functies die worden aangemerkt als zwaar beroep zoals gedefinieerd in lid 2.
 - f. Je hebt een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in lid 2, op het moment van ingaan van de regeling. Je komt ook in aanmerking als je bij het doorlopen van het afweegkader duurzame inzetbaarheid vanuit een zwaar beroep een andere functie hebt aanvaard.
 - g. Je bent de laatste 20 jaar werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever zoals bedoeld in bijlage 2, artikel. 1.1 lid 1 cao waarvan de laatste 5 jaar bij de huidige werkgever. Indien je in de laatste 5 jaar door overname of aanbesteding van werkgever bent gewisseld, tellen de dienstjaren die je meegenomen hebt van je vorige werkgever(s) mee op basis van artikel 9.2.2 van de cao.
 - h. Je hebt geen gebruik gemaakt van de generatieregeling (artikel 7.3.6).
 - i. Salarisschaal FWG 15 tot en met FWG 65 of de salarisschaal hulp bij het huishouden is op je van toepassing.
 - j. Als je gebruik wilt maken van deze regeling wordt je arbeidsovereenkomst met je werkgever beëindigd met een vaststellingsovereenkomst. De voorwaarden en de afspraken van de RVU zijn vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
 - k. Je zal geen betaalde arbeid verrichten in de periode dat je een uitkering van je voormalig werkgever ontvangt. Als je betaalde arbeid hebt verricht, kan je voormalig werkgever de uitkering beëindigen en de uitkering geheel of gedeeltelijk van jou terugvorderen als onverschuldigde betaling.
 - l. Je kunt bij het gebruik maken van deze regeling geen aanspraak maken op een WW-uitkering.
 - m. Je kunt geen gebruik maken van deze regeling voor dat deel van de arbeidsovereenkomst waarbij sprake is van samenloop met een WIA-uitkering. In het geval dat jij en/of je werkgever hierover van mening verschillen, kun je je wenden tot de beoordelingscommissie.
4. Als jij en je werkgever het niet eens zijn over deelname aan de RVU, dan kan je de beoordelingscommissie verzoeken een zwaarwegend advies uit te brengen.

Hoogte en uitbetaling uitkering

5. De uitkering is gebaseerd op je salaris en bedraagt niet meer dan het bedrag van de RVU-drempelvrijstelling als bedoeld in 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964). In 2025 is de drempelvrijstelling € 2.273 per maand.
6. De uitkering wordt geïndexeerd overeenkomstig artikel 32ba lid 8 van de Wet LB 1964.
7. Als je in de 12 maanden voorafgaand aan het einde van je dienstverband een uitbreiding van de arbeidsduur hebt gehad, dan wordt dit bij de berekening van de hoogte van de uitkering buiten beschouwing gelaten. Voor de berekening van de hoogte van je uitkering wordt dan uitgegaan van de arbeidsduur voorafgaand aan de uitbreiding.
8. Als door het toepassen van lid 5 een duidelijk onredelijke situatie ontstaat, bijvoorbeeld omdat je bij het doorlopen van het afweegkader duurzame inzetbaarheid een ander functie hebt aanvaard, dan wordt voor de hoogte van de uitkering in gezamenlijk overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.
9. Als jij en je werkgever geen overeenstemming bereiken over het vaststellen van de hoogte van de uitkering, kan dit worden voorgelegd aan de beoordelingscommissie.
10. Als je uitkering het wettelijk vrijgestelde bedrag van de RVU overschrijdt dan zijn de kosten voor rekening van je voormalig werkgever.
11. Je voormalige werkgever betaalt de uitkering maandelijks aan je uit.

Einde van recht op uitkering

12. Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de voormalige werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
13. Het recht op uitkering eindigt vóór de in lid 13 bedoelde datum als de voormalige werknemer inkomsten uit arbeid geniet.
14. In geval van overlijden wordt de uitkering door de voormalig-werkgever doorbetaald over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond. De uitkering wordt verstrekt aan:
 - a. de relatiepartner van wie de voormalige werknemer niet duurzaam gescheiden leefde en bij het ontbreken van deze
 - b. zijn minderjarige kinderen en bij het ontbreken van hen
 - c. degenen met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Beoordelingscommissie

15. Cao-partijen hebben een beoordelingscommissie ingesteld voor eventuele geschillen bij deze regeling.
16. Alleen via partijen bij deze cao kun je een geschil voorleggen aan deze commissie.
17. De commissie geeft op voorgelegde geschillen een zwaarwegend advies.
18. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de commissie liggen vast in een reglement dat door cao-partijen is opgesteld en opgenomen in Bijlage 5.