

Veelgestelde vragen CAO VVT

Thema's:	Bladzijde:
Beloning en vergoedingen	2
Arbeidsduur en werktijden	4
Vakantie en verlof	5
Ziekte en arbeidsongeschiktheid	7
Oriëntatiebanen	8
BalansBudget en Landingsbaan	9
Leerlingen	11
Regeling vervroegd uittreden (45 jaar)	13
Regie-arbeidsovereenkomst	15

BELONING EN VERGOEDINGEN

Welke loonsverhogingen krijg ik in deze CAO?

In deze cao krijgen de meeste medewerkers op 2 momenten loonsverhoging, naast je periodieken.

1. De eerste loonsverhoging is op 1 maart 2022, deze is als volgt:

De loonsverhoging is voor iedereen tenminste 2% met een bodem van €65. Een bodem betekent dat als 2% van het fulltime maandsalaris lager is dan €65, dat het fulltime maandsalaris dan verhoogd wordt met €65. Dit kan in percentage dus hoger zijn dan 2%.

Voor medewerkers in FWG 20 t/m 65, met IP-nummers 6 t/m 60 (dus als je in een andere schaal zit, maar wel dit IP nummer in de tabel hebt, geldt dit ook voor jou), is de verhoging 3,25% (1,25% + 2%) met een bodem van €65. Nb. de 1,25% geldt niet voor medewerkers met een garantiesalaris.

Voor de medewerkers in HBH-schaal trede 5 is de verhoging 3%, dit is meer dan €65. Voor medewerkers met een garantiesalaris is de verhoging 2% met een bodem van €65.

2. Per 1 maart 2023 krijgt iedereen een verhoging van 3%

Wanneer wordt het leerling salaris en het salaris van de oriëntatiebaan aangepast?

Voor leerlingen en mensen met een oriëntatiebaan geldt dit niet. Het leerlingssalaris (tot 21 jaar) wordt op 1 januari en 1 juli aangepast, wanneer het wettelijk minimumloon wordt aangepast. Het salaris van de oriëntatiebaan wordt periodiek aangepast, afhankelijk van de ontwikkelingen in het wettelijk minimumloon.

Hoe zit het met de afschaffing van FWG 5 en 10?

Vanaf 1 maart 2022 is het wel nog mogelijk om een functie in te delen in FWG 5 en 10 voor je werkzaamheden, maar op het salaris is FWG 15 van toepassing.

Door de aanpassing in de cao ga ik er financieel op achteruit. Kan ik een beroep doen op de hardheidsclausule?

Je kunt een beroep doen op deze hardheidsclausule als je er in het totaalplaatje op achteruit gaat. Dat wil zeggen als een aangepaste regeling leidt tot financiële achteruitgang en dit niet door een andere regeling wordt gecompenseerd, dan krijg je een structurele compensatie ter hoogte van het verschil ten opzichte van de regeling zoals opgenomen in de verlengde cao VVT 2021.

Wat ontvang ik naast mijn salaris in geld?

- Eindejaarsuitkering: 8,33% van je verdiende salaris over de maanden dat je in dienst bent geweest vanaf december (artikel 4.2.11)
- Vakantiegeld: 8% (artikel 4.2.12)
- Vergoeding voor bereikbaarheids-/slaap-of aanwezigheids-/consignatiediensten (in 2022: bijlage 8, artikel 5.5 t/m 5.11. Vanaf 2023: artikelen 4.3.1 en 4.3.2)

- Vergoeding voor overwerk (Januari t/m maart 2022: bijlage 8 artikel 5.16 en 5.18. Vanaf 1 april 2022 artikel 3.9)
- Onregelmatige dienst toeslagen (artikel 4.4)
- Reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen (Januari t/m juni 2022: bijlage 8 artikel 9.1 t/m 9.4. Vanaf 1 juli 2022 artikel 4.5 e.v.)
- Er kunnen aanvullende afspraken tussen je werkgever en de ondernemingsovereenkomst zijn afgesproken over bijvoorbeeld thuiswerkvergoeding, vergoedingen voor maaltijden/telefoon/dienstkleding, vergoeding voor waarneming, vergoeding van BIG-registratiekosten en een bijdrage in de contributie van beroepsorganisaties (artikel 8.5.2)

Welk deel van het salaris wordt uitbetaald als ik ziek ben?

Als je ziek bent, wordt maximaal 104 weken loon bij ziekte doorbetaald. In het eerste ziektejaar draagt dit 100% en in het tweede ziektejaar 70%. Je loon bij ziekte kan in het tweede jaar hoger zijn dan 70% als je bepaalde arbeid of re-integratieactiviteiten gaat doen, zoals met je werkgever afgesproken. De uren die je daaraan besteedt, worden tegen 100% van het loon bij ziekte betaald en de overige uren tegen 70%.

Gaat mijn jaarlijkse periodieke salarisverhoging door als ik ziek ben?

In de eerste 52 weken van ziekte ontvang je je periodieke verhoging en wijzigt je loon bij ziekte, in het tweede ziektejaar wijzigt je loon bij ziekte, inclusief je periodieke verhoging, pas op het moment dat je volledig hersteld bent.

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Wordt er bij de vaststelling van het rooster rekening gehouden met mijn privé situatie ? (artikel 3.3. en artikel 3.2)

Er wordt bij de vaststelling van je werktijden zo veel mogelijk rekening gehouden met je privé situatie, zodat je werkt op de door jou gewenste tijden. Dit natuurlijk in afstemming met je collega's. Je kunt zelf ook in overleg met je team en/of je directe collega's je rooster en werktijden invullen. (dit was voorheen bekend onder de naam "Kanteling Werktijden").

Mag mijn werkgever het rooster wijzigen?

Een goed, voorspelbaar en evenwichtig rooster is heel belangrijk. Daarom moet je rooster tenminste 28 dagen van te voren aan jou bekend zijn gemaakt en kan dit rooster alleen gewijzigd worden als jij daarmee instemt.

Kan ik mijn telefoon uitzetten om niet bereikbaar te zijn?

Je hebt het recht om onbereikbaar te zijn als je niet bent ingeroosterd, dus je kunt je telefoon uitzetten. Dat geldt uiteraard niet bij bereikbaarheids-, consignatie, aanwezigheids- en slaapdienst . Zie ook verdere vragen.

Wat is de duur van een dienst en hoeveel uur mag ik werken per dag?

Een dienst mag maximaal 13 uur duren. Eenmaal per week mag een dienst 16 uur zijn. Dat betekent niet dat er dan 13 uur of 16 uur mag worden gewerkt. Een dienst is niet hetzelfde als arbeidstijd.

Een dienst is een periode waarin de te werken uren per dag (arbeidstijd) en de onderbreking van de te werken uren per dag, zoals de pauze die eigen tijd is, bij elkaar geteld worden . De arbeidstijd is één onderdeel van de duur van de dienst. Het aantal uur dat je mag werken per dienst is dan ook korter dan de maximum duur van de dienst. Je mag maximaal 10 uur per dienst werken. In incidentele onvoorziene wijziging van omstandigheden of op jouw uitdrukkelijk verzoek bij terminale zorg mag je werkgever je vragen maximaal 12 uur per dienst te werken. (artikel 3.2).

Heb ik recht op doorbetaling van ORT tijdens mijn vakantie/verlof?

Je krijgt ook onregelmatigheidstoeslag als je vakantie-/verlofuren of verlof uit je BalansBudget opneemt.

Krijg ik een vergoeding voor het geven van telefonisch advies tijdens een bereikbaarheidsdienst?

Ja, ook als je na oproep in een bereikbaarheidsdienst telefonisch advies geeft, ontvang je de vergoeding voor het werken in een bereikbaarheidsdienst.

VAKANTIE

Hoeveel vakantie-uren heb ik?

Per kalenderjaar heb je recht op 237,4 uur als je 36 uur gemiddeld per week werkt. Dit is als volgt opgebouwd: 144 uren wettelijk vakantie-uren en 58,4 bovenwettelijke vakantie-uren plus 35 extra bovenwettelijke vakantie-uren. Als je minder/meer werkt dan 36 uur, dan worden je vakantie-uren naar verhouding berekend. Je bouwt per kalendermaand 1/12 deel van je vakantie-uren op (artikel 6.1). Als je valt onder de garantie- of overgangsregeling in de CAO heb je meer vakantie-uren (bijlage 7 artikel 5 en 6).

Naast verlofuren voor vakantie neem je ook verlofuren op voor feestdagen (als je vrij wilt zijn op een (ingeroosterde) werkdag die samenvalt met een feestdag, artikel 6.3. lid 2), calamiteitenverlof en ander kortverzuimverlof.

Hoeveel mag ik aaneengesloten op vakantie?

Je kunt tenminste 3 aaneengesloten weken vakantie opnemen. Je kunt ook tenminste eenmaal per jaar kiezen om de weekenden voorafgaand en aansluitend bij je vakantie te betrekken.

Kan ik mijn vakantie-uren laten uitbetalen of sparen?

Je kunt een verzoek indienen bij je werkgever om je (extra) bovenwettelijke vakantie-uren te laten uitbetalen. Dit zijn de uren boven het wettelijk minimum aantal vakantie-uren dat voor jou geldt. Je kunt ook je (extra) bovenwettelijke vakantie-uren via het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden verkopen. Er is ook de mogelijkheid om binnen de fiscale grenzen je vakantie-uren te sparen (artikel 6.1). Je kunt momenteel 100 weken verlof sparen. Zie hiervoor rubriek BalansBudget en Landingsbaan.

Kan mijn werkgever mijn vakantie-aanvraag weigeren of wijzigen?

In principe wordt je vakantie vastgesteld volgens jouw wensen, tenzij de continuïteit van de zorgverlening daardoor ernstig in gevaar komt.

Als je vakantie al is vastgesteld door je werkgever dan kan slechts bij hoge uitzondering je vastgesteld tijdvak van vakantie-uren wijzigen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Je werkgever vergoedt dan wel eventuele schade die je hebt van en door deze wijziging. (artikel 6.2 lid 4)

Kan ik op vakantie als ik ziek ben?

Als je ziek bent kun je ook vakantie opnemen. Je bouwt immers ook vakantie-uren op als je ziek bent. Voor het opnemen van vakantie vraag je hiervoor zoals gebruikelijk toestemming aan je werkgever. Je bedrijfsarts onderzoekt of er medische bezwaren zijn tegen je vakantie (-opname). Als je werkgever je toestemming geeft dan mag je op vakantie en dan worden je vakantie-uren afgeschreven.

Als je als werknemer geen verzoek indient om vakantie op te nemen, kunnen er geen verlofdagen afgeschreven worden. Ook niet als je al eerder vakantieverlof had aangevraagd. Word je tijdens je vakantie ziek, dan meld je je volgens de regels ziek. Je vakantie-uren worden dan niet afgeschreven.

Wanneer kan ik calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof opnemen?

Als je bij bijzondere persoonlijke omstandigheden, onvoorziene omstandigheden en wettelijke verplichtingen vrij moet nemen dan heb je recht op calamiteiten- of kort verzuimverlof. Hiervoor zijn je vakantie-uren ook bedoeld.

Bij persoonlijke of onvoorziene omstandigheden kun je denken aan een situatie zoals een gesprongen waterleiding, maar ook aan het bijwonen van een bevalling van je partner.

N.B. Als je noodzakelijk regelingen moet treffen voor een zieke in je gezin, heb je recht op maximaal 24 uur per jaar betaald verlof en hoef je geen vakantie-uren op te nemen (artikel 6.5 lid 4).

Heb ik recht op verlof voor het bijwonen van een huwelijk of geregistreerd partnerschap?

Je hebt recht op doorbetaald verlof op de dag van je huwelijk of geregistreerd partnerschap of die van: jouw (adoptie-) ouders of - kinderen, grootouders, kleinkinderen, broer of zus. Ook heb je het recht op doorbetaald verlof voor het bijwonen van je 25- en 40-jarige huwelijk of geregistreerd partnerschap of die van je (pleeg)ouders/schoonouders als deze onder je werktijd valt. Je salaris wordt doorbetaald als deze gebeurtenissen onder je werktijd vallen en je hoeft geen vakantie-uren op te nemen (artikel 6.6).

Ik ben mantelzorger, wordt daarmee rekening gehouden?

Je geeft aan je werkgever aan dat je mantelzorger bent. Samen met je werkgever kijk je dan naar de mogelijkheden om te voorkomen dat je wordt overbelast. Een van de mogelijkheden is bijvoorbeeld de verschillende verlofsoorten die in de Cao zijn opgenomen zoals het Calamiteiten- en ander kort verzuim verlof (artikel 6.5 CAO VVT), maar ook de mogelijkheden die je hebt bij de vaststelling van werktijden.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof is verlof dat kan worden ingezet voor noodsituaties waarop je als mantelzorger direct moet reageren. Hiervoor kunnen vakantie-uren worden gebruikt. In de specifieke situatie dat je zorg voor een zieke in het gezin moet regelen, heb je recht op 24 uur verlof per kalenderjaar met behoud van salaris.

In het geval van zeer ernstige ziekte voor een relatiepartner, (pleeg)ouders, kind of een verwant waarmee je samenwoont is het mogelijk dat je in overleg met je werkgever betaald verlof opneemt voor maximaal drie maanden voor noodzakelijke thuisverpleging en/of verzorging (artikel 6.8)

ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Wat moet ik doen als ik door ziekte uitval?

Je meldt je direct ziek bij je werkgever, volgens de voorschriften van je organisatie. Daarnaast bespreek je samen met je werkgever, soms met ondersteuning van de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige, de mogelijkheid of, wanneer en hoe je weer zo snel mogelijk kan werken. Je salaris wordt tijdens ziekte maximaal 104 weken doorbetaald (artikel 7.2.1).

Wanneer kan ik weer volledig werken?

Als je bent hersteld kan je weer volledig gaan werken. Als dit nog niet mogelijk is kan dit in overleg met je werkgever en de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige in verschillende stappen gebeuren. Hierbij is te denken aan het voorlopig werken op minder uren, een beperkt aantal taken van je functie, een tijdelijke aanpassing van je functie of een andere functie.

Hoe is te voorkomen dat ik door mijn werk ziek uitval?

Zowel jij als werkgever werken aan goede arbeidsomstandigheden, waaronder een gezonde en veilige werkplek zoals bedoeld in de Arbowet. Het uitvallen van medewerkers wordt dan ook zoveel mogelijk voorkomen door het maken van goede afspraken en methoden binnen de instelling bijvoorbeeld voor ziekteverzuim, fysieke belasting, werkdruk, ongewenst gedrag en gevaarlijke stoffen. Deze en andere onderwerpen zijn uitgebreid opgenomen in de (vernieuwde) Arbo catalogus (zie de cao-app rubriek Arbo catalogus).

Wordt mijn loon doorbetaald als ik ziek ben?

Als je ziek bent, wordt maximaal 104 weken salaris doorbetaald. In het eerste ziektejaar bedraagt dit 100% en in het tweede ziektejaar 70%. Het uitbetaalde salaris in het tweede jaar kan hoger zijn dan 70% als je bepaalde arbeid of re-integratieactiviteiten gaat doen, zoals met je werkgever afgesproken. De uren die je daarvoor actief inzet, worden tegen 100 % van het salaris betaald en de overige uren tegen 70% (artikel 7.2.1.).

Wat geldt er voor vakantieverlof tijdens ziekte?

Tijdens ziekte gaat verlofopbouw gewoon door. Je kunt tijdens ziekte verzoeken om vakantieverlof op te nemen, bijvoorbeeld om een reis te maken. Je werkgever moet dan wel toestemming geven en mogelijk moet de arts ook advies geven. Als je werkgever toestemming geeft, kun je verlof opnemen en worden deze dagen afgeschreven. Als je geen verzoek indient, kunnen geen verlofdagen afgeschreven worden, ook niet als je verlof al ingeroosterd was.

ORIENTATIEBANEN

Wat zijn Oriëntatiebanen?

Oriëntatiebanen maken het mogelijk voor belangstellenden om kennis te maken met het werken en leren in de ouderenzorg en zo te ontdekken of een baan in de zorg iets voor hen is. De Oriëntatiebaan is geregeld in de CAO (artikel 3.22). Het is een korte, tijdelijke baan van 3 maanden met een apart arbeidsvoorwaarden pakket.

Welke arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing voor de Oriëntatiebanen?

Voor Oriëntatiebanen zijn speciale CAO afspraken gemaakt. Het salaris is per maand € 1.900,-bruto per 1 maart 2022/ € 1950,- per 1 maart 2023 op fulltime basis (36 uur). Dit is inclusief vakantiegeld. Dit is een vast bedrag dat niet onder de FWG-salarisschalen van de CAO valt. Je ontvangt geen vergoedingen en toeslagen zoals ORT. Als je parttime werkt, dan wordt je salaris naar rato aangepast. De reiskostenvergoeding is volgens de CAO en je bouwt pensioen op bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

Je spreekt samen met je werkgever af hoeveel uur je gemiddeld werkt per week (maximaal 36 uur per week).

Kan mijn werkgever van het aparte arbeidsvoorwaardenpakket voor Oriëntatiebanen afwijken?

Nee. De arbeidsvoorwaarden zijn afgesproken en vastgelegd in de CAO. Hiervan kan niet afgeweken worden.

BALANSBUDGET EN LANDINGSBAAN

Hoe kan ik sparen voor mijn BalansBudget?

Je kunt nu een deel van je arbeidsvoorwaarden sparen. Welke bronnen je kunt gebruiken om te sparen wordt per organisatie met de ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging afgesproken. Denk daarbij aan: compensatie in tijd van bijzonder diensten, meeruren, bovenwettelijke vakantiedagen, eindejaarsuitkering, vakantiegeld en een deel van je salaris. Hierbij geldt wel dat je tenminste recht moet houden op het wettelijk minimum loon en vakantiebijslag.

Vanaf 1 januari 2023 is je werkgever verplicht om het mogelijk te maken dat je tenminste uit de volgende bronnen kunt sparen in het BalansBudget: (een deel van) je eindejaarsuitkering, vakantiegeld, bovenwettelijke vakantie-uren en een deel van je salaris (gedeelte dat boven het Wettelijk minimum-loon uitgaat).

Hoe neem ik mijn uren op uit het BalansBudget

Je overlegt met je werkgever dat je (een deel van) het BalansBudget wilt opnemen. Je neemt dan tenminste verlof op voor 3x je arbeidsomvang per week. Dus als je 28 uur werkt, neem je 3x 28 uur op. Dit kunnen 3 weken aaneengesloten zijn maar mag je ook spreiden over een langere periode. Je vraagt dit tenminste 4 maanden, voordat je verlof wilt, schriftelijk bij je werkgever aan en je geeft daarbij aan hoe lang je verlof wilt en hoe je het wilt opnemen. In bijzondere omstandigheden kan hiervan worden afgeweken en overleg je met je werkgever voor een maatwerkoplossing.

Waar kan ik het BalansBudget voor gebruiken?

Je kunt de uren uit je BalansBudget gebruiken om tijdelijk minder of niet te werken, met als doel een betere werk- privébalans te krijgen. Dit kan ook betekenen dat je het BalansBudget opneemt om eerder te stoppen met werken.

Mag ik het BalansBudget ook gebruiken aan het begin van mijn carrière? Bijvoorbeeld om voor mijn kinderen te zorgen?

Het BalansBudget mag je gebruiken wanneer je wil, mits je je houdt aan de voorwaarden. Dit mag ook dus als je nog jong bent.

Wat gebeurt er met mijn BalansBudget als ik van werkgever verander?

Op dit moment is het niet mogelijk om de uren over te dragen, dus worden de uren afgerekend bij uitdiensttreding.

Wat betekent indexering van de uren uit het BalansBudget in (artikel 6.4.1 lid 6)?

Bij het opnemen van uren uit je BalansBudget worden deze doorbetaald tegen het dan geldende uurloon voor een periode van maximaal 5 jaar.

Kunnen de gespaarde uren uit mijn BalansBudget verjaren?

Nee, je uren uit het BalansBudget kunnen niet verjaren.

Hoe zit het met de LandingsBaan?

De LandingsBaan is een specifieke aanwending van het BalansBudget. Je hebt dus al uren gespaard in het BalansBudget en die kun je gebruiken als je 60 jaar of ouder bent. Je kunt dan minder gaan werken door je werktijd stapsgewijs af te bouwen tot 50% van de oorspronkelijke omvang.

Hoe maak ik van de Landingsbaan gebruik?

Je vraagt dit tenminste 4 maanden voordat je hiermee wilt starten aan bij je werkgever: je geeft dan aan wanneer je wil starten en hoeveel uur per week je aan BalansBudget wilt inzetten.

Kan mijn werkgever de aanvraag weigeren?

Je werkgever kan alleen weigeren als er een zwaarwegend organisatie belang is dat in redelijkheid niet toelaat dat jij van de Landingsbaan gebruik maakt. Het argument dat er geen vervanging is gevonden voor jou is in beginsel geen reden om je verzoek af te wijzen.

Wat is het verschil tussen de LandingsBaan en het opnemen van BalansBudget?



Landingsbaan (artikel 7.3.1)	BalansBudget (artikel 6.4 en volgende)
<ul style="list-style-type: none"> • Vanaf 60 jaar en ouder: afbouwen van je arbeidsomvang door uren uit je BalansBudget 	<ul style="list-style-type: none"> • Regeling van verlofsparen: Voor elke fase in je loopbaan om tijdelijk minder of niet te werken
<ul style="list-style-type: none"> • Landingsbaan is afbouwen van werken 	<ul style="list-style-type: none"> • Een tijdelijke periode van minder of niet werken

LEERLINGEN

Wanneer ben je leerling en wanneer zij-instromer?

- Een zij-instromer kan iemand zijn, die werkervaring heeft in andere functie(s) of in andere branche(s) en werkzaam zal zijn in een functie (geen leerling/werknemer) in de VVT-sector. De zij-instromer ontvangt het salaris behorende bij de functie die hij gaat uitoefenen. Het salaris dient te worden ingepast in de periodiek die overeenkomt met de ervaring en/of de mate waarin de medewerker aantoonbaar bekwaam is om de functie zelfstandig uit te oefenen.
- Een zij-instromer kan ook iemand zijn die 21 jaar of ouder is en werken en leren combineert (leer/arbeidsovereenkomst). De zij-instromer ontvangt dan het salaris behorende bij de functie waarvoor hij een opleiding volgt en het salaris wordt ingepast in de zij-instroomperiodiek, tenzij de medewerker aantoonbaar bekwaam is, dan wordt het salaris ingepast in de eerstvolgende periodiek in de schaal

Je bent leerling als je een opleiding volgt en jonger bent dan 21 jaar!

Als ik tijdens het opleidingstraject 21 jaar word, wat ontvang ik dan aan salaris?

Als je 21 jaar wordt en je volgt een opleiding (BBL, MBO-deelcertificaat, HBO-duaal of vergelijkbaar met een van deze opleidingen), dan ontvang je het salaris van de zij-instroomperiodiek van de functie-groep, die van toepassing is voor de functie waarvoor je wordt opgeleid.

Blijft mijn salaris als zij-instromer gedurende de gehele opleiding hetzelfde?

Nee. Vanaf het moment dat je als zij-instromer aantoonbaar bekwaam bent om de functie grotendeels zelfstandig uit te voeren, ontvang je het salaris bij de eerstvolgende periodiek van de betreffende functie-groep en groeit je salaris door met een jaarlijkse periodieke verhoging.

Stagevergoeding: Kom ik als leerling in aanmerking voor een stagevergoeding?

Als je een opleiding volgt binnen het MBO, HBO of een vergelijkbare opleiding en je loopt ten minste 144 uur stage per studiejaar bij een VVT organisatie, dan ontvang je een stagevergoeding van € 450,- bruto per maand vanaf 1 juli 2022. (Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast). De vergoeding is gebaseerd op een stage van gemiddeld 4 dagen per week.

Ben je een 'zij-instromer' als je al in dienst bent en je gaat een BBL-opleiding volgen?

Nee, als je al in dienst bent en je gaat een BBL-opleiding volgen, dan ben je "een doorstromer" en daar geldt een andere regeling voor dan die voor zij-instromers. Dit geldt ook als je jonger bent dan 21 jaar.

Welke vergoeding ontvang ik als coassistent?

Als je als coassistent je coschap bij een VVT-organisatie loopt, dan ontvang je een onkostenvergoeding van € 100 netto per maand.

Wat is aantoonbaar bekwaam?

in de cao onder de definities (Bijlage 2) is de definitie van aantoonbaar bekwaam opgenomen. Deze definitie komt voort uit het principe 'bekwaam is bevoegd'.

REGELING VERVROEGD UITTREDEN (45 JAAR)

Ik heb 45 jaar gewerkt, kan ik nu vervroegd uittreden?

Dat kan als je 45 jaar aantoonbaar op basis van een arbeidsovereenkomst in de sector Zorg en Welzijn hebt gewerkt, waarvan de laatste 5 jaar in de VVT. Daarnaast moet je minimaal 20 jaar in een zwaar beroep hebben gewerkt. Als je aan deze voorwaarden voldoet, geef dan tijdig aan je werkgever aan dat je gebruik wilt maken van deze regeling

Moet ik 45 jaar aaneengesloten hebben gewerkt in Zorg en Welzijn?

Nee, dat hoeft niet, alle perioden dat je hebt gewerkt worden bij elkaar opgeteld en die moeten samen 540 maanden zijn.

Hoe kan ik aantonen dat ik 45 jaar heb gewerkt en minimaal 20 jaar een zwaar beroep heb gehad?

Om aan te tonen of je 540 maanden hebt gewerkt, kun je diverse documenten gebruiken. Je werkgever beoordeelt deze documenten:

- Het overzicht van 'Mijn PFZW' (beschikbaar vanaf de leeftijd van 25 en soms eerder)
- Opleidingsdocumenten
- (Oude) arbeidscontracten of brieven van aanstelling
- (Oude) loonstroken
- De personeelsadministratie van de huidige werkgever
- Leer-arbeidsovereenkomsten
- Bewijzen van co-schappen tijdens de opleiding en specialisatie
- Perioden van onbetaald verlof, waarbij het arbeidscontract in stand is gebleven

Andere documenten waaruit een dienstverband uit het verleden blijkt, kun je ook gebruiken om aan te tonen dat je 45 jaar werkt in Zorg & Welzijn.

Wat is zwaar werk in de VVT?

Met zwaar werk wordt bedoeld een functie als: uitvoerende medewerker 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.

Als jij en je werkgever het niet eens worden over de vraag of er is gewerkt in een zwaar beroep, kun je je wenden tot de beoordelingscommissie (artikel 7.3.8).

Blijf ik in dienst als ik gebruik ga maken van de regeling?

Nee. Als je gebruik maakt van deze regeling -dat kan alleen als je daar zelf voor kiest- dan eindigt je dienstverband. In een vaststellingsovereenkomst wordt vastgelegd dat jij uit dienst gaat, omdat je gebruik maakt van de regeling en dat je geen transitievergoeding ontvangt. Je bouwt geen pensioen meer op, je komt niet in aanmerking voor een WW-uitkering en eventuele jubileumgratificatie, die je zou behalen tijdens de uitkeringsperiode.

Kan ik mijn uitkering aanvullen door een lichtere baan?

De regeling is bedoeld om geheel te stoppen met werken, omdat je door het langdurig uitoefenen van een zwaar beroep het niet volhoudt tot je AOW-gerechtigde leeftijd. Je verklaart door ondertekening van de vaststellingsovereenkomst dat je geen betaalde arbeid in dienstverband zult aanvaarden in de periode waarover je de uitkering ontvangt. Als jij kiest om weer te gaan werken of WW aan te vragen, dan heeft je huidige werkgever het recht om de uitkering terug te vorderen, tot de hoogte van je nieuwe inkomsten.

Wat is de hoogte en duur van de uitkering?

De uitkering wordt berekend op basis van je laatstverdiende salaris voorafgaand aan het einde van het dienstverband. Dit is inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en structurele toeslagen als onregelmatigheidstoeslag. Je krijgt per maand een uitkering uitbetaald. Dit maandbedrag is in 2022 gemaximeerd op €1874,- bruto per maand. Als je laatstverdiende salaris hoger is dan €1874,- bruto per maand, krijg je dat gemaximeerde bedrag.

Twee voorbeelden: als je nu maandelijks gemiddeld (bruto) €1.500,- inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en structurele toeslagen verdient, dan zal je uitkering niet hoger zijn dan €1.500,-. Als je nu (bruto) €2.500,- inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en structurele toeslagen verdient, dan zal je uitkering het maximum van €1874,- bedragen.

De uitkering loopt vanaf het moment dat je stopt met werken tot je AOW.

REGIE-ARBEIDSOVEREENKOMST

Wat is het verschil tussen een regie-arbeidsovereenkomst en een 0-uren contract?

De regie-arbeidsovereenkomst combineert de vrijheden van het werken als zelfstandige met de 'basis' zekerheden van werken op basis van een gewone arbeidsovereenkomst.

Bij de regie-arbeidsovereenkomst spreek je een vast aantal uren per kalenderjaar af in tegenstelling tot het 0-uren contract, waarbij 0-uren zijn vastgelegd. De regie-arbeidsovereenkomst geeft je dus inkomenszekerheid, ook tijdens ziekte: je ontvangt een salaris op basis van het vast aantal uren per kalenderjaar, dat in 12-maandelijke termijnen wordt uitbetaald (onafhankelijk van het aantal uren dat is gewerkt in een maand).

Wat is verschil tussen een oproepovereenkomst en regie-arbeidsovereenkomst?

Bij een oproepovereenkomst moet je gehoor geven aan een oproep die ten minste 4 dagen van tevoren aan jou bekend is gemaakt. Bij een regie-arbeidsovereenkomst kan je zelf bepalen (en dus weigeren) of je gehoor geeft aan het verzoek om te komen werken.

Wat is het verschil tussen een regie-arbeidsovereenkomst en een contract met een gemiddelde arbeidsduur per week?

Het belangrijkste verschil is dat bij een regieovereenkomst jij zelf bepaalt of je gehoor geeft aan een verzoek van de werkgever om te komen werken. Jij kunt aangeven wanneer je beschikbaar bent om te werken en waar je wilt werken. Uiteraard geldt daarbij wel dat je het aantal uren dat jij op kalenderjaarbasis hebt afgesproken ook daadwerkelijk moet werken. Daarnaast is er nog een ander verschil, namelijk de arbeidsduur: in de regie-arbeidsovereenkomst spreek je een vast aantal uren per kalenderjaar af en dus niet een gemiddeld aantal uren per week.

Regie-arbeidsovereenkomst: wat gebeurt er met eventuele min-uren in het kalenderjaar?

Het hangt af van de reden van de min-uren:

- Als je werkgever jou heeft verzocht om in een bepaalde periode minder te werken en jou niet in staat heeft gesteld om de afgesproken uren in het kalenderjaar te werken dan vervallen de min-uren aan het einde van het kalenderjaar. Dus dan worden ze weggestreept.
- Als jij zelf hebt verzocht om in een bepaalde periode minder uren te werken/te worden ingeroosterd, dan zal je deze uren in het betreffende kalenderjaar moeten inhalen. De werkgever stelt je daartoe in staat. Als je deze uren niet inhaalt, dan vervallen deze uren niet en moeten ze in het volgend jaar worden ingehaald.

Krijg je bij een regie-arbeidsovereenkomst loon doorbetaald bij ziekte?

De werkgever heeft een loondoorbetalingsverplichting bij een regie-arbeidsovereenkomst het bruto maandsalaris (op basis van het vast aantal uren per kalenderjaar in 12-maandelijke termijnen wordt uitbetaald) + eventueel structurele loonbestanddelen van de afgelopen 6 maanden voor ziekte, door te betalen.

Hoeveel vakantie-uren krijg ik met een regie-arbeidsovereenkomst

Het aantal vakantie-uren waarop je recht hebt, wordt op basis van de overeengekomen vaste arbeidsduur, vastgesteld naar verhouding van het bij een fulltime arbeidsduur geldende aantal vakantie-uren per jaar.