

- zelf of je gehoor geeft aan een verzoek om te komen werken waarbij geldt dat je het aantal uren dat je op kalenderjaarbasis hebt afgesproken ook daadwerkelijk moet werken.
2. Je kunt aangeven wanneer je beschikbaar bent om te werken en waar je wordt ingezet.
 3. Je salaris op basis van het aantal afgesproken uren op jaarbasis, wordt in 12-maandelijke termijnen en onafhankelijk van het aantal uren dat je die maand hebt gewerkt, aan je uitbetaald.
 4. Artikelen 3.1. en 3.2. zijn niet van toepassing op de regie-arbeidsovereenkomst. Voor het overige zijn alle bepalingen in deze cao op je regie-arbeidsovereenkomst van toepassing.
 5. Als je je regie-arbeidsovereenkomst wilt aanpassen naar een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsduur per week zoals bedoeld in artikel 3.1., dan is dat mogelijk. Zodra er sprake is van een vacature of uitbreiding van de formatie, zal je werkgever een dergelijk verzoek honoreren.
- Binnen een organisatie mag maximaal 10% van het aantal medewerkers werkzaam zijn op basis van een regie-arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 3 HEB JE TIJD

Over arbeidsduur, werktijden en roosters, min-, plus-, meer-uren en overwerk

Wat is de bedoeling

Over werktijden en roosters wordt veel en vaak gesproken in organisaties. Met deze cao willen we het mogelijk maken om goede en evenwichtige roosters vorm te geven .

Er is sprake van een evenwichtig rooster als:

- werktijden voorspelbaar zijn;
- er voldoende rust- en hersteltijd is opgenomen;
- te sterke veranderingen in het rooster voorkomen worden;
- er sprake is van een goede balans tussen werk en privé;
- sprake is van een balans tussen belastbaarheid en belasting.

Evenwichtige roosters dragen bij aan het verminderen van de ervaren werkdruk.

Werkgevers en vakbonden vinden het belangrijk om medewerkers en teams maximaal invloed en zeggenschap te geven op hoe werktijden en roosters vorm worden gegeven. Een goede digitale omgeving kan daarbij behulpzaam zijn .

In dit hoofdstuk is een aantal kaders en uitgangspunten opgenomen waar minimaal aan voldaan moet worden. Deze kaders en uitgangspunten moeten medewerkers voldoende invloed en bescherming bieden en moeten tegelijkertijd de werkgever in staat stellen om de continuïteit in de zorgverlening zo optimaal als mogelijk is te waarborgen.

3.1 De gemiddelde arbeidsduur – per 1 april 2022

1. De arbeidsduur die je met je werkgever overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week gemeten over een periode van een kalenderjaar, tenzij je gebruik maakt van de mogelijkheid om dit per kwartaal te meten. Als je hiervan gebruik maakt, worden ook min-, plus-, en meer-uren aan het eind van het kwartaal afgerekend.
2. Bij een fulltime dienstverband bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 36 uur per week. Het is mogelijk om een hogere gemiddelde arbeidsduur af te spreken, waarbij een maximum geldt van gemiddeld 40 uur per week.
3. Je werkgever geeft je tenminste elk kwartaal een overzicht, waaruit blijkt of je meer of minder hebt gewerkt dan jouw gemiddelde arbeidsduur. Het overzicht biedt de basis voor overleg tussen jou en je werkgever.

3.2 Kader voor vormgeven werktijden en roosters – per 1 april 2022

1. De volgende bepalingen moeten tenminste in acht worden genomen bij het vormgeven van werktijden en roosters:
 - Tenminste 28 dagen van tevoren wordt je rooster en daarbij behorende werktijden vastgesteld en aan jou bekend gemaakt. Wijzigingen binnen een periode van 28 dagen kunnen alleen worden aangebracht als jij daarmee instemt.

- Als je gebruik maakt van de mogelijkheid om de overeengekomen arbeidsduur per kwartaal te meten, dan heb je het recht om binnen deze periode voor 100% te worden ingeroosterd op grond van het gemiddeld aantal overeengekomen uren van je arbeidsovereenkomst. (bijvoorbeeld je hebt een contract met een gemiddelde omvang van 24 uur per week, dan moet je in staat worden gesteld om in een periode van een kwartaal $13 \times 24 \text{ uur} = 312 \text{ uur}$ te worden ingeroosterd).
 - Als je in een periode van een week (maandag t/m zondag) kan worden ingeroosterd, dan heb je het recht om een doordeweekse dag (maandag t/m vrijdag) aan te wijzen als je vaste vrije dag (etmaal). Op deze dag kun je niet ingeroosterd worden, tenzij je daar zelf mee instemt.
 - In een periode van een week (maandag t/m zondag) kun je maximaal 5 dagen ingeroosterd worden, tenzij je ermee instemt dat je meerdere dagen ingeroosterd wordt.
 - Je hebt het recht om niet bereikbaar te zijn buiten de werktijden, waarop je bent ingeroosterd.
 - Je werkt niet langer dan 10 uur per dienst. Alleen in situaties, waarin sprake is van een onvoorziene en incidentele wijziging van de omstandigheden of op jouw uitdrukkelijke verzoek bij terminale zorg, kan dit worden uitgebreid naar maximaal 12 uur per dienst.
 - Als je 55 jaar of ouder bent, word je niet ingeroosterd voor een nacht-, bereikbaarheids-, consignatie-, slaap- of aanwezigheidsdienst tussen 23.00 en 07.00 uur, tenzij je daar geen bezwaar tegen hebt.
2. Je werkgever maakt voor het vaststellen van de werktijden gebruik van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet (Stb. 1995, 598, laatstelijk gewijzigd Stb. 2021, 592) en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit (Stb. 1995, nr. 599, laatstelijk gewijzigd Stb. 2018, nr. 404) bieden, tenzij in deze cao iets anders is bepaald. De bepalingen in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit gelden voor medewerkers vanaf 18 jaar. Voor medewerkers jonger dan 18 jaar past je werkgever de Arbeidstijdenwet of de Nadere Regeling Kinderarbeid toe.

3.3 Werktijden bepaal je zelf in overleg met je team – per 1 april 2022

(In de voorgaande cao's stond dit artikel bekend onder de naam "Kanteling Werktijden")

1. Je werkgever is verantwoordelijk voor evenwichtige roosters binnen de organisatie. Uitgangspunt is dat je in staat wordt gesteld om, in overleg met je team en/of je directe collega's, zelf invulling te geven aan het rooster en je werktijden. Diensten die niet door medewerkers zelf zijn ingevuld worden door de werkgever ingevuld met inachtneming van het kader zoals verwoord in artikel 3.2.
2. Tussen je werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging worden spelregels afgesproken over hoe moet worden omgegaan met:
 - Concurrerende wensen en behoeften van teamleden.
 - Het vaststellen van de personele behoefte die nodig is om de gewenste zorg te kunnen leveren.
 - Hoe te komen tot een redelijke verdeling van lusten en lasten rond de werktijden binnen het team.
 - Hoe de continuïteit van de zorgverlening kan worden gewaarborgd.
 - Een roosterperiode kan bijvoorbeeld bestaan uit een periode van: vier weken, kwartaal of kalenderjaar.

3.4 Pauzes, hersteltijd en vrije weekenden – per 1 april 2022

1. Per ochtend, middag, avond of nacht kun je eenmaal gebruik maken van een koffie/theepauze. Als deze pauze korter is dan 15 minuten, dan behoort de pauze tot je werktijd. Als de pauze 15 minuten of langer duurt is het eigen tijd. Voorwaarde daarbij is dat je niet gestoord wordt in je pauze. Als je in je pauze wel opgeroepen kunt worden, dan wordt de pauze beschouwd als werktijd. Een koffie- en theepauze is aanvullend op de pauze als bedoeld in de ATW.
2. Bij het vaststellen van het rooster en de voor jou geldende werktijden moet je werkgever in elke aaneengesloten periode van 7x24 uur een onafgebroken rust- en hersteltijd van tenminste 36 uur toepassen of in een aaneengesloten periode van 9x24 uur tenminste 60 uur rust- en hersteltijd.
3. Je bent jaarlijks in ieder geval 22 weekenden vrij. Alleen op jouw verzoek kan dit worden teruggebracht tot minimaal 17 weekenden. Deze weekenden zijn exclusief de weekenden in je ingeroosterde vakantie. Als je uitsluitend werkzaam bent in de weekenden kun je je werkgever verzoeken afwijkende afspraken te maken over het aantal vrije weekenden.

3.5 Maximum aantal nachtdiensten – per 1 april 2022

Als je meer dan één uur tussen 00.00 en 06.00 uur werkt, dan is er sprake van een nachtdienst. De volgende bepalingen gelden dan voor jou:

- je mag maximaal vijf achtereenvolgende nachtdiensten werkzaam zijn, tenzij je met je werkgever overeenkomt meer nachtdiensten te werken met een maximum van zeven aaneengesloten nachtdiensten.
- De minimale rusttijd na een reeks van 3 of meer nachtdiensten bedraagt 46 uur.
- Je mag niet meer dan 35 nachtdiensten werken in een periode van 13 weken.
- In elke periode van 13 weken mag je niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken.
- Je mag maximaal 9 uur in een nachtdienst werken, tenzij er sprake is van een incidentele onvoorziene wijziging van de omstandigheden. In dat geval mag je maximaal 10 uur per nachtdienst werken.

3.6 Wat zijn min-uren – per 1 april 2022

1. Er is sprake van een of meerdere min-uren als je in een bepaalde week minder werkt, dan je in je arbeidsovereenkomst hebt afgesproken.

Er kunnen verschillende redenen zijn om minder uren te werken dan je hebt afgesproken in je arbeidsovereenkomst. De volgende redenen komen het meest voor:

- a. je verzoekt je werkgever zelf om in een bepaald tijdvak minder uren te werken of ingeroosterd te worden, dan je hebt afgesproken in je arbeidsovereenkomst. In dat geval geldt dat:
 - je dan gelijktijdig afsprekt op welk moment in het kalenderjaar of kwartaal (afhankelijk van je keuze in artikel 3.1) je beschikbaar bent om deze uren te werken of ingeroosterd te worden. Je werkgever stelt je daartoe ook in staat.
 - Mocht het niet lukken de uren in het kalenderjaar/kwartaal (afhankelijk van je keuze in artikel 3.1) in te halen, dan moeten de min-uren, die op jouw verzoek van zijn ontstaan, in het daaropvolgende kalenderjaar/kwartaal worden ingehaald.
- b. Je werkgever verzoekt je om in een bepaalde periode minder uren te werken en/of roostert je na overleg minder in, dan je hebt afgesproken in je arbeidsovereenkomst. In dat geval geldt dat:
 - je werkgever dan verantwoordelijk is, om ervoor te zorgen dat je binnen het kalenderjaar/kwartaal (afhankelijk van je keuze in artikel 3.1) de uren kunt werken die je hebt afgesproken.
 - Als je werkgever je daartoe niet in staat stelt, vervallen de min-uren aan het eind van het kalenderjaar/kwartaal (afhankelijk van je keuze in artikel 3.1).
- c. Als je niet kunt werken, omdat de cliënt niet aanwezig is, is je werkgever ervoor verantwoordelijk om je vervangend werk aan te bieden. Lukt dat niet, dan gelden de niet gewerkte uren als werkuren. Het is je werkgever niet toegestaan om min-uren te schrijven als gevolg van het feit dat een cliënt niet aanwezig is. Een zogenaamde 'no-show' is voor rekening en risico van je werkgever.

2. Alleen op jouw verzoek kunnen je min-uren worden verrekend met je vakantie-uren.

3.7. Wat zijn plus-uren – per 1 april 2022

1. Er is sprake van plus-uren als je in een week meer werkt dan het aantal uren dat je in je arbeidsovereenkomst hebt afgesproken.
2. Als regel worden plus-uren op een ander moment in het kalenderjaar/kwartaal (afhankelijk van je keuze in artikel 3.1) gecompenseerd in tijd waardoor je aan het eind van het kalenderjaar/kwartaal het gemiddeld aantal uren hebt gewerkt dat is afgesproken in je arbeidsovereenkomst.
3. Als plus-uren niet (kunnen) worden gecompenseerd in tijd in het kalenderjaar/kwartaal (afhankelijk van je keuze in artikel 3.1) worden het meer-uren, zoals bedoeld in artikel 3.8. Ook tussentijds (afhankelijk van je keuze in artikel 3.1) kun je met je werkgever afspreken dat plus-uren beschouwd moeten worden als meer-uren.

3.8 Wat zijn meer-uren (alleen van toepassing als je in deeltijd werkt) – per 1 april 2022

1. Meer-uren zijn uren die je meer hebt gewerkt dan je hebt afgesproken in je arbeidsovereenkomst, maar minder dan de arbeidsduur op kalenderjaarbasis bij een fulltime dienstverband (1872 uur).
2. Meer-uren worden uitbetaald aan het eind van het kalenderjaar/kwartaal (afhankelijk van je keuze in artikel 3.1) tegen het voor jou geldende uurloon. Je kunt met je werkgever ook afspreken dat meer-uren tussentijds uitbetaald worden of in tijd worden gecompenseerd. Daarnaast tellen meer-uren mee voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de pensioengrondslag. Ook bouw je over meer-uren vakantie-uren op.
3. Je kunt met je werkgever ook afspreken dat meer-uren worden ondergebracht in je BalansBudget met inachtneming van artikel 6.4.1.

3.9 Wanneer is er sprake van overwerk – per 1 april 2022

1. Er is sprake van overwerk als je op kalenderjaarbasis in opdracht van je werkgever meer hebt gewerkt dan het aantal uren dat gewerkt wordt bij een fulltime dienstverband (1872 uur).
2. Voor overwerk ontvang je, naast je uurloon, een extra vergoeding van 50% van je uurloon. De totale vergoeding voor overwerk telt niet mee voor de berekening van de hoogte van eindejaarsuitkering, vakantiegeld of onregelmatigheidstoeslag.
3. Als je er voor kiest om overwerk niet uit te laten betalen, dan kan je dit ook laten compenseren in tijd en ontvang je eveneens de extra vergoeding van 50% van je uurloon (als bedoeld in lid 2).
4. Je kunt in overleg met je werkgever ook afspreken om overwerk tussentijds uit te laten betalen of tussentijds te compenseren in tijd.
5. Als je een fulltime dienstverband bent overeengekomen van meer dan 36 uur dan geldt deze regeling naar rato.
6. De bepaling van overwerk is niet van toepassing voor medewerkers die zijn ingedeeld in salarisschaal 70 of hoger.

Hoofdstuk 4 WAT LEVERT HET OP

Over Functie-indeling, salaris, vergoedingen en onregelmatige diensten

Wat is de bedoeling

Als je werkt in de VVT-sector dan verricht je werk dat ertoe doet. Je werkt dan, in wat wel genoemd wordt, een vitaal beroep. Werkgevers en vakbonden vinden dat je dan ook financieel gewaardeerd moet worden voor het belangrijke werk dat je verricht.

4.1 Functie-indeling –per 1 maart 2022

1. Je functie wordt door je werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5 t/m 80. De indeling in een functiegroep volgt uit de toepassing van het actuele systeem FWG VVT. FWG VVT is een vereenvoudigde toepassing van FWG 3.0. De bepalingen over functiewaardering, en herindeling zijn opgenomen in Hoofdstuk 9.
2. Je functie wordt niet ingedeeld in FWG VVT als je:
 - werkt in de functie Hulp bij het Huishouden. Voor deze functie is een specifieke salarisschaal opgenomen in Bijlage 1.
 - Leerling-werknemer bent en een BBL, HBO-duaal of een daarmee vergelijkbare opleiding volgt (artikelen 4.2.6).
 - Je een functie vervult in het kader van de Participatiewet (Stb. 2014, 270, laatstelijk gewijzigd Stb. 2022, 321) (artikel 4.8).
 - Je werkzaam bent in een oriëntatiebaan (artikel 4.2.10).
 - Je jonggehandicapt of arbeidsgehandicapt bent als bedoeld in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Stb. 1997, 177, laatstelijk gewijzigd Stb. 2021, 647);
3. Je werkgever geeft aan wie binnen de organisatie bevoegd is tot het beheer van de applicatie (systeemdeskundigen) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indelaars). Je werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en zorgt voor adequate