

## Inzetbrief cao Gehandicaptenzorg 2025

De huidige cao Gehandicaptenzorg heeft een looptijd tot en met 31 december 2024. De afgelopen tijd hebben wij als CNV veel gesproken met werknemers en ondernemingsraden en hebben wij bij hen uitvraag gedaan wat volgens hen noodzakelijk is voor de komende cao. De raadpleging aan de leden in samenhang met de arbeidsvoorwaardennota van CNV is dan ook de basis voor deze inzetbrief.

Momenteel hebben wij in de gehandicaptenzorg te maken met personeelstekorten en neemt de werkdruk onder het huidige personeel alleen maar verder toe. Medewerkers ervaren niet alleen een hoge werkdruk maar hebben ook te weinig regie en zeggenschap als het gaat om hun eigen werk. De komende cao zetten wij dan ook in ieder geval in op de volgende belangrijke thema's: beloningen, verminderen werkdruk, gezond roosteren, levensfasebeleid, scholing & ontwikkeling, professionele zeggenschap, instroom en behoud binnen de sector.

### **Beloning**

#### Structurele loonsverhoging

Als CNV zetten wij in op een marktconforme structurele loonsverhoging. Dit zodat het inkomen zich mee ontwikkelt en er stappen gemaakt worden om achterstanden te verkleinen.

#### Uitbreiden salarisschalen

Om de loyale werknemers te behouden en het werken in de sector aantrekkelijker te maken zetten wij in op het uitbreiden van de salarisschalen. Wij willen de uitlooptmogelijkheden binnen de salarisschalen uitbreiden en deze uitruilen met de periodieken aan de onderkant van de schaal.

#### Verbeteren van de reiskostenvergoeding

#### **Woon- werkverkeer/dienstreizen**

Wij stellen voor om de hoogte van de reiskosten voor woon- werkverkeer per 1 januari 2025 te verhogen naar 23 cent per kilometer. Verder stellen wij voor om de vergoeding onbeperkt toe te passen, de maximale reisafstand van 30 kilometer willen wij dus schrappen.

Verder willen wij de hoogte van de vergoeding voor dienstreizen verhogen en willen wij op het gebied van reizen een duurzaam beleid bevorderen. Wij willen dat organisaties meer kijken naar passende maar vooral ook duurzame alternatieven rondom de mobiliteit waarbij de werknemer altijd de keuze moet hebben om gebruik te kunnen maken van dit alternatief of de huidige cao bepaling.

Van de hoogte van de dienstreizen mag niet negatief worden afgeweken met een regeling met de ondernemingsraad.

#### **Parkeerkosten/openbaar vervoer**

Daadwerkelijk gemaakte kosten worden door werkgever volledig vergoed.

### Verhogen toeslagen

Ook zetten wij in op het verhogen van de toeslagen voor het onregelmatig werken binnen de gehandicaptenzorg, de vergoeding voor slaapdiensten en het bereikbaar moeten zijn voor de werkgever. Verder ontvangen wij van meerdere leden signalen dat de faciliteiten bij slaapdiensten onvoldoende zijn. Hier willen wij graag concrete afspraken voor maken.

Voor zover een keuzemogelijkheid ontbreekt willen wij toevoegen dat een werknemer ten alle tijden de keuze moet kunnen krijgen om te kiezen voor tijd of geld.

### **Overwerkvergoeding voor deeltijdwerker**

Onderscheid maken tussen deeltijd- en voltijdwerknemers met betrekking tot het recht op een overwerktoeslag is in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Wij stellen dan ook voor om de overwerkvergoeding ook te laten gelden voor de deeltijdwerker.

### **Verhogen van de stagevergoeding**

Om instroom in de sector te bevorderen en toekomstige werknemers binnen te halen stellen wij voor om de stagevergoeding te verhogen naar €500,-. Een ruime meerderheid van onze leden is van mening dat het verhogen van de stagevergoeding positief zal bijdragen aan de instroom in de sector. Uiteindelijk zal dit dan ook werkdrukverlagend moeten gaan werken.

Bovenop de stagevergoeding van €500 willen wij dat stagiairs aanspraak maken op de reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer.

### **Begeleiding nieuwe werknemers**

Om de uitstroom binnen de gehandicaptenzorg te beperken en nieuwe mensen te binden aan de sector zetten wij in op een betere begeleiding van nieuwe werknemers. Hierbij willen wij ook gebruik maken van de ervaren krachten die hun kennis willen overbrengen.

### **Verminderen werkdruk & gezonde werk- privébalans**

Om de werkdruk in de sector te verlagen en om positief bij te kunnen dragen aan het verbeteren van de werk- privébalans is het noodzakelijk dat de werknemer meer regie krijgt. Meer structuur en regie op het rooster zal positief kunnen bijdragen aan het verlagen van de werkdruk en zal de parttime medewerker mogelijk kunnen bewegen om zelfs meer uren te gaan werken.

Hierbij is het van belang dat de werknemer meer inspraak en zeggenschap op zijn eigen rooster krijgt. Wij stellen dan ook voor om de werknemer een vaste vrije dag toe te kennen, een minimaal aantal uren af te spreken hoe lang een dienst moet duren en om een maximum aantal oproepen af te spreken. Dit zodat van werknemer niet verlangd kan worden dat hij met een klein contract alsnog vaak opgeroepen wordt om korte diensten te draaien.

Het recht op onbereikbaarheid willen wij verduidelijken. Het moet helder zijn dat een werknemer echt recht heeft op onbereikbaarheid indien hij vrij is. Dit betekent dan ook dat de werknemer niet hoeft te reageren op een oproep van zijn werkgever.

Ook willen wij concrete afspraken maken om een vast dienstverband binnen de gehandicaptenzorg aantrekkelijker te maken ten opzichte van het zzp-schap. Vanuit de leden is er behoefte aan vast personeel op de groepen. Als CNV willen wij de komende onderhandelingen concrete stappen maken door de flexibiliteit van werknemers bij het invullen van openstaande diensten te belonen.

### Levensfasebeleid

Verder stellen wij voor om per levensfase aandacht te besteden aan een gezonde werk-privébalans en de daarbij behorende behoefte van de werknemer. Hierbij willen wij de uitkomsten van het onderzoek naar de *'Even ietsje minder regeling'* bij gebruiken maar ons hier zeker niet toe beperken. Van belang is dat er voor zowel de startende professional, de werknemer met mantelzorg taken als de oudere werknemer die wil afbouwen aandacht is.

### **Scholing en persoonlijke ontwikkeling**

Als CNV zetten wij in op het verhogen van het budget voor het scholingsbeleid (scholingsplan en persoonlijke ontwikkelbeleid) en willen wij het belang van persoonlijke ontwikkeling erkennen en beter vastleggen. Hierdoor zetten wij in op een persoonlijke leerrekening per werknemer.

### **Professionele zeggenschap**

In de huidige cao zijn afspraken gemaakt om professionele zeggenschap vorm te geven in de cao. Slechts een zeer klein gedeelte van onze leden ervaart dat zij in ruime mate worden betrokken bij totstandkoming van beleid. Ook wordt in de cao het initiatief om te komen tot een vorm van zeggenschap bij de professional zelf gelegd. Wij willen professionele zeggenschap concreter vormgeven en vastleggen dat juist de werkgever een proactieve rol moet nemen.

### **Kortere werkweek met behoud van salaris**

Als CNV zetten wij in op een kortere werkweek met behoud van salaris. Per 2025 willen wij een eerste stap zetten in het verkorten van de werkweek. Op dit moment werken de meeste werknemers in de gehandicaptenzorg minder dan 30 uur per week. Een gezonde en ontspannen werk-privébalans zal werknemers juist kunnen bewegen meer uren te gaan werken en kan zo bijdragen aan het verkleinen van de tekorten.

### **Agressie en grensoverschrijdend gedrag**

Vanuit onze leden ontvangen wij momenteel nog te vaak signalen dat protocollen niet aanwezig of te minimaal zijn. Wij willen de werknemers beter beschermen en concrete regels opnemen die elke werkgever zal moeten volgen. Wij treden hierover dan ook graag in gesprek met de overige cao-partijen om tot een concrete aanpak te kunnen komen.

### **Werkgeversbijdrage**

Wij stellen voor om vanaf 2025 de AWWN-norm te hanteren. Werkgevers hebben belang bij een goede cao die wij samen met hen afsluiten. De afspraken die wij maken zijn van toepassing op alle werknemers en dus niet alleen de vakbondsleden.

### **Rouwverlof**

De huidige cao regeling omtrent rouw is in ogen van onze leden momenteel nog niet voldoende. Hierdoor willen wij als CNV een minimum aantal dagen verlof afspreken voor de werknemer die te maken krijgt met het overlijden van een dierbare. Dit minimum zal onderdeel moeten worden van de regeling die werkgever samen met de ondernemingsraad zal vaststellen.

### **Behoud binnen de sector**

Werknemers die momenteel uitstromen blijven niet allemaal werkzaam binnen de zorg maar een gedeelte hiervan verlaat zelfs de zorg. Hierdoor is creatief denken maar zeker ook samenwerking met andere branches noodzakelijk. Wij willen dan ook dat de werknemer opgebouwde verlofrechten en dienstjaren kan meenemen indien hij binnen de zorg blijft werken.

De komende cao willen wij alvast concrete afspraken maken over welke rechten behouden kunnen blijven en hoe wij het maximale doen om de uitstroom te beperken.

### **Regeling vervroegd uitreden**

Op basis van het gesloten akkoord '*Gezond naar het pensioen*' willen wij concrete afspraken maken over het vervroegd uitreden van werknemers binnen de gehandicaptenzorg.

### **Overige**

- Als CNV zetten wij in op een kortlopende cao;
- Voor zover mogelijk willen wij voor nieuwe afspraken altijd een ingangsdatum afspreken om vervolgens ook te kunnen naleven;
- Als CNV willen wij het maximaal aantal vakbondsconsulenten verhogen. Momenteel is er een maximum in de cao vastgelegd van 5 vakbondsconsulenten indien er meer dan 2501 werknemers in dienst zijn. In de gehandicaptenzorg zijn er een aantal zeer grote werkgevers actief, juist bij deze grote organisaties is het belang van vakbondsconsulenten extra groot;
- Het verhogen van de thuiswerkvergoeding. Indien er met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging geen aanvullende regeling is getroffen willen wij het minimale bedrag dat een werknemer ontvangt verhogen van €2 naar €3 per 1 januari 2025;
- Verlofrechten moeten kenbaar zijn bij medewerkers. In sommige gevallen is het zo dat werknemers onvoldoende op de hoogte zijn van alle mogelijkheden waardoor de kans op uitval onnodig groot is.

### **Technisch**

- CNV Zorg & Welzijn wijzigen in CNV;
- De cao dient in lijn worden gebracht met huidige wet- en regelgeving.

Wij zijn van mening dat onze inzet voor de cao gehandicaptenzorg een positieve bijdrage zal leveren aan de aantrekkelijkheid van de sector.

Zoals gebruikelijk behouden wij ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,

Dennis van Elk en Eugenie Kerkhof  
Onderhandelaars CNV voor de cao Gehandicaptenzorg