

CAO 2026 – ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Onderhandelingspartijen vakbond FNV en het Nederlandse Rode Kruis hebben op de volgende zaken resultaat bereikt:

HOGERE LONEN EN VERGOEDINGEN

- **Collectieve loonstijging van 3,8% per 1 januari 2026**, zodat bovenop de inflatie iedereen stijgt in koopkracht en we een aantrekkelijk werkgever blijven. Ook de stagevergoeding stijgt naar € 437,32. Deze loonstijgingen worden met terugwerkende kracht verwerkt.
- **Minimumuurloon stijgt van €15,00 naar €16,00** waarmee we boven wettelijk minimum uitkomen (€ 14,71 in 2026). Daarmee stijgt de onderkant van schaal 6 en delegates grade A.
- *De nieuwe salaris tabel in de cao per 1 januari 2026 obv 3,8%:*

Salarisschalen per 1-1-2026, op basis van 40 uur per week				
<i>Schaal</i>	<i>Min. fulltime</i>	<i>Max. fulltime</i>	<i>Min. per uur</i>	<i>Max. per uur</i>
6	€ 2.773,28	€ 3.429,62	€ 16,00	€ 19,78
7	€ 2.822,75	€ 3.746,31	€ 16,29	€ 21,61
8	€ 2.996,57	€ 4.124,98	€ 17,29	€ 23,80
9	€ 3.306,85	€ 4.414,57	€ 19,08	€ 25,47
10	€ 3.681,06	€ 4.962,01	€ 21,24	€ 28,63
11	€ 4.016,48	€ 5.630,26	€ 23,17	€ 32,48
12	€ 4.535,76	€ 6.423,19	€ 26,17	€ 37,06
13	€ 5.146,26	€ 7.298,98	€ 29,69	€ 42,11
14	€ 5.634,66	€ 8.313,34	€ 32,51	€ 47,97
15	€ 6.373,02	€ 9.465,55	€ 36,77	€ 54,61

Delegates:

Salarisschalen per 1-1-2026, op basis van 40 uur per week				
<i>Schaal</i>	<i>Min. fulltime</i>	<i>Max. fulltime</i>	<i>Min. per uur</i>	<i>Max. per uur</i>
Grade A	€ 2.773,28	€ 3.735,58	€ 16,00	€ 21,53
Grade B	€ 3.115,37	€ 4.195,66	€ 17,98	€ 24,18

Stagevergoeding: € 437,32 per maand o.b.v. 40 uur per week

- **Verruimen keuzebudget (IKB) met optie fiscaal vriendelijk aflossen studieschuld.** Naar aanleiding van onze afspraak uit het CAO akkoord van vorig jaar is dit uitgezocht, een voorstel gedaan en om dit voorstel goed te kunnen beoordelen is er een aanvullende enquête onder medewerkers gedaan. Dit leidt tot aanpassing in het voorstel verwerkt in de cao tekst.

Nieuwe tekst cao

1. De kern van de regeling

Het Rode Kruis biedt medewerkers de mogelijkheid om een deel van hun studieschuld bij DUO fiscaal vriendelijk af te lossen via het Individueel Keuze Budget (IKB).

2. Periode

De regeling geldt voor één jaar: 2026.

3. Hoogte van de vergoeding

- *Medewerkers kunnen dat kalenderjaar maximaal €250,- inzetten voor aflossing van hun DUO-studieschuld.*
- *Het bedrag wordt netto uitgekeerd na bewijs van aflossing bij DUO.*

4. Aanvraagprocedure

- *De aanvraagprocedure wordt tijdig gecommuniceerd.*
- *Medewerkers dienen vóór een vastgestelde datum een verzoek in.*
- *Bewijs van aflossing bij DUO dient te worden aangeleverd*
- *Uitbetaling vindt plaats na goedkeuring van de aanvraag.*

5. Evaluatie *Na afloop van deze periode wordt de regeling geëvalueerd en wordt gekeken of een meerjarige regeling mogelijk is.*

- In de cao 2026 worden de vergoedingen voor woon-werkverkeer, dienstreizen en thuiswerken en indexaties opgenomen. De vergoeding dienstreizen wordt per 1 januari 2026 verhoogd van € 0,36 naar € 0,38. De thuiswerkvergoeding wordt per 1 januari 2026 verhoogd van € 2,40 naar € 2,45. Omdat het fiscaal maximum ongewijzigd is, blijft de vergoeding woon-werkverkeer op € 0,23. De volgende tekst wordt opgenomen in de cao:
 - **Woon-werkverkeer**
 - *De vergoeding woon-werkverkeer is € 0,23 per kilometer.*
 - *De vergoeding is gekoppeld aan het fiscaal maximum en wordt aangepast zodra het fiscaal maximum wijzigt.*
 - *De vergoeding geldt ook voor woon-werkverkeer per fiets.*
 - *Reizen met het openbaar vervoer wordt volledig vergoed.*
 - **Dienstreizen**
 - *De vergoeding dienstreizen is € 0,38 per kilometer.*
 - *De vergoeding is gekoppeld aan het meest recente advies van de Vereniging Zakelijk Rijders (VZR) voor een middenklasse auto en wordt aangepast zodra er een nieuw advies is uitgebracht.*
 - *De vergoeding geldt ook voor dienstreizen per fiets.*
 - *Reizen met het openbaar vervoer wordt volledig vergoed.*
 - **Thuiswerken**
 - *De vergoeding voor thuiswerken is € 2,45 per dag.*
 - *De vergoeding is gekoppeld aan het fiscaal maximum en wordt aangepast zodra het fiscaal maximum wijzigt.*

CONTRACTEN, MEER ZEKERHEID BIJ STRUCTUREEL WERK, HELDERHEID VOOR DELEGATES, TIJDELIJK EN UITZENDWERK

- **Sneller (na 1 jaar) naar onbepaalde tijd contract bij structureel werk:** Bij structureel werk wordt de arbeidsovereenkomst na 1 jaar verlengd met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Aangepaste tekst in de cao (4.2)

Een medewerker krijgt in beginsel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden. Bij structureel werk wordt deze arbeidsovereenkomst na 1 jaar omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hiervan kan alleen worden afgeweken als er sprake is van:

- *aantoonbaar disfunctioneren van de medewerker conform het vastgestelde beleid;*
- *aantoonbare, zwaarwegende bedrijfseconomische redenen.*

Bij tijdelijk en/of projectmatig werk wordt gebruik gemaakt van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een uitzendcontract. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of uitzendcontract wordt de verwachte duur van de werkzaamheden vastgesteld. De looptijd van het contract sluit zoveel mogelijk aan bij deze inschatting.

- **Protocol afspraak internationale delegates contracten voor borging goed besluitvormingsproces**

Cao-partijen vinden het belangrijk dat bij de besluitvorming rondom delegates rekening wordt gehouden met de volgende uitgangspunten:

- *Duty of care en veiligheid van delegates.*
- *Behoud van collectieve onderhandelingsmogelijkheden waarbij het streven is arbeidsvoorwaarden onder de Nederlandse cao zoveel als mogelijk het uitgangspunt worden in de (lokale) arbeidsovereenkomst van de delegates en/of dan worden gecompenseerd c.q. aanvullend worden geregeld. Daarbij is het wenselijk dat de gekozen contractvorm zoveel mogelijk delegates afdekt.*
- *Werkzekerheid wordt nagestreefd zoals die nu ook van toepassing is (denk aan sociaal kader en mogelijkheden tot doorstroom binnen de RK-vereniging).*
- *Daar waar mogelijk passende maatregelen voor nieuwe risico's, zoals contractering onder lokaal arbeidsrecht wat mogelijk beperkingen oplevert door zwakkere rechtsstelsels.*

Daarnaast wordt afgesproken dat het besluitvormingsproces zorgvuldig en transparant verloopt en de gevolgen en potentiële risico's voor delegates vooraf inzichtelijk worden gemaakt.

- **Duidelijkheid over uitzendwerk** gezien de veranderingen in wetgeving. We voegen een definitie uitzendkrachten toe aan de cao:

Uitzendkrachten

Alle personen die op basis van art. 7:690 BW werkzaamheden verrichten voor het Rode Kruis als inlener.

Verder passen we 3.3.4 aan naar de volgende tekst:

Uitzendkrachten hebben – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht op alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies dit conform art. 8.1 WAADI.

AANDACHT VOOR WERKDruk, WERKTIJDEN EN WELZIJN MET AFSPRAKEN OVER ONBEREIKBAARHEID, OVERWERK EN WERKTIJDVERKORTING

- **Vastleggen in cao dat je recht hebt om onbereikbaar te zijn** (buiten werktijden), om werk/privé balans en hersteltijd te bewaken.

Nieuwe tekst in cao Recht op onbereikbaarheid

Medewerkers hebben het recht om buiten werktijd en tijdens verlof onbereikbaar te zijn. Afwijking is uitsluitend mogelijk bij zwaarwegende spoedgevallen (bijv. ernstige continuïteitsproblemen), niet op basis van routine. Onbereikbaar zijn buiten werktijd heeft geen negatieve gevolgen voor functioneren of loopbaan.

- **Gedurende 2026 haalbaarheidsonderzoek werktijdverkorting en mogelijkheid tot starten met pilot een kortere werkweek met behoud van loon**, zorgvuldig begeleid door expertise bureau The Autonomy Institute. Er is een cao-tekst afgesproken, zie hieronder:

Nieuwe protocolafpraak Werktijdverkorting – CAO 2026

Cao-partijen (het NRK en FNV) vinden het belangrijk dat medewerkers hun werk gezond en met plezier kunnen blijven doen. Dit sluit aan bij de strategie van het Rode Kruis om het werk slimmer, sterker en in verbinding met elkaar te organiseren, met een goede werk-privébalans als pijler. Werktijdverkorting (WTV) is een structurele, collectieve maatregel om dit te realiseren.

In de vorige cao (2025) spraken partijen af dit onderwerp verder te verkennen. In deze nieuwe cao wordt de intentie herbevestigd en concreter uitgewerkt:

- **Doelstelling:** FNV en het Rode Kruis streven naar een collectieve vermindering van de arbeidsduur met 10-20%, met behoud van loon, productiviteit en output en zonder verhoging van werkdruk.
- **Medewerkersbetrokkenheid:** Werknemers worden nadrukkelijk betrokken bij alle fasen. Met bijzondere aandacht voor parttimers, delegates, crisismanagement en medewerkers in de regio's.
- **Fase 1 – Haalbaarheidsonderzoek:** Partijen voeren, begeleid door een extern consultancybureau met ervaring op het gebied van WTV, een onderzoek uit naar **of en hoe** WTV haalbaar is binnen de organisatie. Van een positief haalbaarheidsonderzoek kan worden gesproken als:
 - er breed draagvlak is onder medewerkers en leidinggevendenden;
 - uitvoerbaarheid voor organisatie en businesscase aannemelijk is
 - duidelijk is welke (concrete) acties genomen zouden moeten worden om het werk in minder tijd te doen
 - kwaliteit van dienstverlening niet wezenlijk negatief beïnvloed wordt;
 - er een evenwichtige oplossing is voor groepen waar WTV mogelijk niet volledig toepasbaar is.
- **Fase 2 – Pilot:** Bij een positief haalbaarheidsonderzoek volgt een pilot in 2026, gemonitord op relevante aspecten. Relevante aspecten zijn:
 - het welzijn van medewerkers (inclusief werkdruk)
 - HR-indicatoren (werkplezier, personeelsverloop, werving, ziekteverzuim, afwezigheid)
 - Organisatie- en teamprestaties
 - Financiën
 - Toetsen van oplossingen in de praktijk
- *In de pilot zullen we als collectief experimenteren met een nieuwe manier van werken: minder uren, met behoud van output en loon. Teams doen dit gezamenlijk*

binnen afgesproken kaders; het is geen individuele regeling maar een gezamenlijke aanpak die in overleg met de stuurgroep WTV wordt vormgegeven om het ook te kunnen laten slagen.

- **Besluitvorming:** *De werktijdverkorting wordt als geslaagd beschouwd wanneer uit de analyse en ervaringen uit de pilot blijkt dat het geen wezenlijke negatieve gevolgen heeft voor het welzijn van medewerkers en andere relevante aspecten, waarbij rekening wordt gehouden met samenhangende factoren die daarop van invloed kunnen zijn. Bij een succesvolle pilot kan de overstap naar een structureel kortere werkweek worden gemaakt in 2027, met definitieve afspraken in de CAO 2027.*
- We hebben regeling voor extra uren/ meerwerk en overwerk opnieuw beoordeeld, gezien de wettelijke veranderingen hierover. In de beoordeling hebben we meegenomen dat het passend moet blijven bij ons noodhulpkarakter en bij activiteitgericht/flexibel werken met verschoven werktijden. Conclusie is dat regeling **extra uren / meerwerk vervalt, en overwerk duidelijker en eerlijker ingericht wordt voor fulltimers en parttimers**. Elk uur dat je (extra) werkt, word je gelijk beloond (uurloon plus IKB en pensioen), waarbij je op zon- en feestdagen en in de nacht dubbel wordt beloond. Daarbij moet structureel overwerk vertaald worden in een (tijdelijke) uren-uitbereiding van het arbeidscontract. **Daarnaast benadrukken we dat we overwerk zoveel mogelijk willen beperken voor een juiste werk/privé balans.** We adviseren medewerkers en leidinggevendenden meer te gaan werken met compensatie in tijd en met verschoven werktijden. Moet je bijvoorbeeld in de avond werken voor een bijeenkomst met vrijwilligers? Dan start je je werk pas na de lunch, zodat je werkdag 8 uur blijft. In hoofdstuk 6 is dit aangepast.

6. Normale arbeidsduur en werktijden

Fulltime arbeidsduur

Het Rode Kruis kent een fulltime arbeidsduur van 40 uur per week. Per werkdag mag in principe maximaal 9 uur gewerkt worden, behoudens overwerk. Een werkdag van 9 uur is op verzoek van medewerker mogelijk indien het werk dit toelaat. Ter voorbeeld, een werkweek van 36 uur kan in 4 x 9 rooster worden ingedeeld.

Gebruikelijke werktijden

De gebruikelijke werktijden zijn maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 18:00 uur.

Thuiswerk is mogelijk na overleg met de leidinggevende. De regeling is opgenomen in het Handboek Personeel.

Activiteitgericht werken en verschoven werktijden

Het Rode Kruis werkt volgens het activiteit gericht werken, wat ruimte en flexibiliteit geeft aan het werken waar en wanneer je wilt, waardoor er soms sprake is van verschoven werktijden in overleg met de leidinggevende. Dit is dus binnen het aantal uren dat is afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst. Belangrijk is dat dit binnen de kaders van arbeidstijdenwet gebeurt en er onder andere voldoende hersteltijd is.

Overwerk

Verzoek tot overwerk

In beginsel moet overwerk zo veel mogelijk beperkt worden. Overwerk mag uitsluitend plaatsvinden in opdracht van de leidinggevende. Overwerk vindt alleen plaats na overleg en met instemming van de medewerker. De medewerker kan niet zelf initiatief nemen tot overwerk. Bij overwerk wordt de duurzame inzetbaarheid (o.a. voldoende hersteltijd rustmomenten) van medewerkers en de arbeidstijdenwet in acht genomen. Overwerk mag geen structureel karakter krijgen. Onder structureel verstaan we langer dan 13 weken. Advies is

dan te kijken naar (tijdelijke) aanpassing van de contracturen. Indien aanpassing van contracturen niet mogelijk is, wordt overwerk aangepakt door extra formatie of afbouw werkzaamheden.

Overwerk

Overwerk is de tijd die wordt gewerkt boven de individueel overeengekomen arbeidsduur (zoals vastgelegd in het contract).

Medewerkers kunnen in overleg met de leidinggevende overwerk compenseren in tijd (compensatieverlof) of geld. De financiële compensatie overwerk is conform onderstaande tabel. Naast het uurloon, ontvang je over elk uur IKB en pensioen.

Werktijden:	Ma t/m Zat	Zon/Feest
07.00-24.00	100%	200%
24.00-07.00	200%	200%

Vooraf maken medewerker en leidinggevende afspraken over het compensatieverlof. Compensatieverlof dient binnen 3 maanden na opbouw, in overleg met de leidinggevende, te worden opgenomen. Indien het onverhoopt niet gelukt is compensatieverlof binnen 3 maanden na opbouw op te nemen gaan leidinggevende en werknemer op korte termijn met elkaar in gesprek om alsnog tot een opname-afpraak te komen binnen 12 maanden.

- In lijn met de eerdere cao afspraken is ook de stand-by regeling opnieuw beoordeeld en is gezamenlijk besloten dat we **geen aanpassingen in de stand-by regeling** doen omdat deze voldoende marktconform is.

OVERIGE AANPASSINGEN IN VERBETERING VAKBONDswerk EN DUIDELIJKE TEKSTEN

- **Aanpassing regelingen rondom het doen van vakbondswerk.** Hoofdstuk 11.2 van de cao is aangevuld met faciliteiten voor kaderleden. Tevens continueren we de werkgeversbijdrage bij de AWWN, in lijn 11.2.1.

Aangepaste CAO tekst

11.2.1 Faciliteitenregeling voor activiteiten vakorganisaties

11.2.1 Het Rode Kruis faciliteert de samenwerking, het overleg en de communicatie met de vakvereniging op de volgende wijze:

- *Terbeschikkingstelling van communicatiemiddelen voor het verspreiden van mededelingen, aankondigingen (zoals cao-enquetes en vergaderingen), publicatie van verslagen en kandidaatstelling van leden van de Ondernemingsraad. Een exemplaar van de te publiceren berichten en/of mededelingen wordt vooraf door de vakorganisatie met het Rode Kruis gedeeld. Het Hoofd Mens & Organisatie is daarbij de contactpersoon voor de vakorganisatie.*
- *Terbeschikkingstelling van vergaderruimte voor het houden van het houden van overleg met de leden van vakvereniging.*
- *Betaling door het Rode Kruis van de AWWN-werkgeversbijdrage volgens de tussen de AWWN en de vakorganisaties overeengekomen procedure.*
- *Medewerkers die lid zijn van een vakorganisatie kunnen op verzoek deelnemen aan overleg. Hiertoe stelt het Rode Kruis per medewerker voor een maximum van 100 medewerkers een halve dag extra verlof per jaar ter beschikking.*

Dit verlof wordt toegestaan mits het werk het toelaat. De vakorganisatie meldt uiterlijk drie weken van tevoren aan het Rode Kruis wie wanneer van dit verlof gebruik gaat maken.

- *Kaderleden komen in aanmerking voor buitengewoon verlof met behoud van salaris om op schriftelijk verzoek van de vakorganisatie:*
 - *a) deel te nemen aan collectieve onderhandelingen. Hierover worden afspraken gemaakt met de leidinggevende over de benodigde tijd. Het gaat hierbij ook inhoudelijke voorbereiding, raadplegen achterban, nazorg en naleving.*
 - *b) Deel te nemen aan de voor hen bestemde bijeenkomsten en vergaderingen van de vakorganisatie (denk aan groeps- en bestuursvergaderingen)*
 - *c) Deel te nemen aan scholing en cursussen die door of namens de vakorganisatie worden georganiseerd*
 - *d) Voor de activiteiten onder b) en c) wordt een (doorbetaald) verlof van maximaal 8 dagen beschikbaar gesteld door de werkgever.*
 - *e) Als er extra beroep wordt gedaan op kaderleden en blijkt dat bovengenoemd verlof onvoldoende ruimte biedt dan zullen cao-partijen hierover voorafgaand aan inzet overleg voeren en zo nodig maatwerkoplossing treffen.*

11.2.2. Bescherming van vertegenwoordigers van de vakverenigingen

- *De vertegenwoordigers van de vakvereniging binnen het Rode Kruis zijn personen die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefenen voor hun vakvereniging.*
 - *Het Rode Kruis draagt er zorg voor dat de vertegenwoordigers van de vakvereniging bij de uitoefeningen van de vertegenwoordigende functie voor de vakvereniging niet in hun positie als beroepskracht van het Rode Kruis worden geschaad. Ook mag het kaderlidmaatschap op zichzelf geen reden zijn voor ontslag.*
 - *De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van de vakvereniging.*
- Een **CAO voor 1 jaar** (1 januari 2026 – 31 december 2026)
 - **Sociaal kader voor 1 jaar verlengen** (1 januari 2026 – 31 december 2026) , met aanpassingen van de actuele maximeringen. We gaan samen met FNV aan slag voor **update van het sociaal kader gedurende 2026**. Daartoe is de volgende protocolafpraak geformuleerd:

Protocolafpraak in het onderhandelingsresultaat en cao

Cao-partijen hebben tijdens de onderhandelingen aangegeven dat zij graag tekstuele en inhoudelijke verbeteringen in het Sociaal Kader willen doorvoeren. Tegelijkertijd constateren we dat het door de hoeveelheid cao-onderwerpen niet haalbaar bleek om nog voor het einde van het jaar tot kwalitatieve afspraken hierover te komen.

Het Sociaal Kader zal daarom worden verlengd met 1 jaar, van 1 januari 2026 - 31 december 2026. Wettelijke aanpassingen zoals maximale transitievergoedingen worden verwerkt. Het Rode Kruis en de FNV onderhandelen in 2026 over een update van het Sociaal Kader, waarin ook duidelijk wordt gemaakt hoe we bij een organisatieverandering omgaan met bepaalde tijd contracten (incl. delegates) en uitzendkrachten. Het doel is om dit af te ronden vóór de zomer van 2026. Het Sociaal Kader zal daarna worden aangemeld als cao bij het Ministerie van Sociale Zaken. Tot die tijd is dus het verlengde Sociaal Kader van toepassing inclusief artikel 2.3 (overleg over eventueel aanvullende (maatwerk) regelingen op het Sociaal Kader).

- **CAO en Sociaal kader teksten verder versimpelen en verkorten** door duidelijkere teksten.

- Verbeteren teksten:
 - 1.3 Definities verbeteren

Functieschaalsalaris:

Het functieschaalsalaris is het bruto salarisbedrag dat valt binnen het minimum en maximum van de bij de functie behorende salarisschaal, of daarmee gelijk is. De salarisschaal is gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week

Individuele arbeidsduur:

De individueel overeengekomen arbeidsduur bedraagt maximaal 40 uur per week

Maandsalaris:

Het basismaandsalaris is het met de medewerker overeengekomen salaris binnen de bij de functie behorende salarisschaal, berekend op basis van de individuele arbeidsduur

Medewerkers:

Alle personen met wie de vereniging een dienstverband is aangegaan en die zijn ingedeeld in één van de in deze cao opgenomen salarisgroepen

Onderneming vervangen door vereniging (in de gehele CAO aanpassen)

Vereniging

De Vereniging Het Nederlandse Rode Kruis

- 1.4 Verbetering tekst

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

2. Behoudens opzeggen door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd.

3. Opzeggen dient ten minste een maand voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen van deze overeenkomst.

- 4.1 Verwijderen laatste zin en apart opnemen hardheidsclausule in hoofdstuk 1

De werkgever kan in individuele gevallen positief voor de werknemer afwijken van het bepaalde in deze cao, indien toepassing van de cao leidt tot onredelijk nadeel voor de werknemer.

- 4.5.3 Ontslag om dringende redenen vervangen door *Ontslag op staande voet*

- 5.1 Toevoegen dat *inschaling binnen de schaal gebeurt op basis van kennis en ervaring*

- 5.8 Waarneming: aanpassing spelregels

Waarneming functie

- 1. Een medewerker kan op verzoek van de leidinggevende en schriftelijk bevestigd door de afdeling HR, tijdelijk (een deel van) de verantwoordelijkheden van een andere functie waarnemen.*

2. *Indien de waar te nemen functie is ingedeeld in een hogere functiegroep ontvangt de medewerker een waarnemingstoeslag van 4% met een maximum van twee salarisschalen (8% waarnemingstoeslag). Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toeslag naar rato toegekend.*
3. *De volgende voorwaarden zijn van toepassing:*
 - *Het betreft een bestaande functie die door de functiehouder tijdelijk niet ingevuld wordt door bijvoorbeeld langdurend verlof of verzuim.*
 - *De medewerker beschikt over de benodigde kennis en vaardigheden om de functie adequaat uit te voeren.*
 - *De waarnemingsperiode is voor minimaal één maand met een maximum van zes maanden. Als er een langere periode wordt voorzien is een interim-oplossing passender.*
 - *Waarneming mag niet leiden tot overwerk of overbelasting van de medewerker of het team en moet binnen de maximale contracturen passen (40 uur). Tijdelijke urenuitbreiding en/of afbouw van bestaande werkzaamheden ten behoeve van waarneming is mogelijk.*
 - *Na de waarnemingsperiode keert de medewerker terug naar de taken en verantwoordelijkheden van de oorspronkelijke functie.*
4. *Lopende waarnemingen inclusief waarnemingstoeslag gebaseerd op cao 2025 blijven ongewijzigd van kracht.*

- 6.4 Aanscherpen wat de werkingssfeer is van de overgangsregeling Werktijdverkorting : van toepassing is op mensen die in 2023 in indienst waren en 62 jaar en onder waren (die dus onder cao 2023 vielen).

Overgangsregeling werktijdvermindering oudere medewerkers

Tot 2023 kende Het Rode Kruis voor medewerkers van 62 jaar en ouder werkvermindering welke geen invloed heeft op het maandsalaris. De medewerker had de keuze om hier gebruik van te maken.

Met ingang van de cao 2024 geldt de overgangsregeling voor medewerkers die in 2023 een arbeidsovereenkomst hadden met het NRK en 62 jaar of ouder waren. Zij kunnen een beroep blijven doen op deze regeling.

- *62 jaar: 0,75 uur per dag of 0,5 dag per week*
- *63 jaar: 1 uur per dag of 5 uur per week*
- *64 jaar en ouder: 1,5 uur per dag of 1 dag per week*

Bovenstaande uren zijn gebaseerd op een 40-urig contract. Bij deeltijdmedewerkers is dit naar rato. De werktijdvermindering mag niet worden opgespaard ten behoeve van vakantieverlenging en kan niet worden uitbetaald.

- 7.6 Verduidelijken (met bijv tabel) wat algemene wetgeving (WAZO) is, en wat aanvulling uit NRK is. (salaris aanvulling van 70% naar 100% bij aanvullend geboorteverlof en kortdurend zorgverlof)
- 7.8 Feestdagen: tekst verduidelijken

Feestdagen zijn vrije dagen voor de medewerker. Deze worden niet in mindering gebracht op het aantal verlofuren. We kennen de volgende collectieve feestdagen:

nieuwjaarsdag, tweede paasdag, koningsdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en beide kerstdagen. Bevrijdingsdag (5 mei) is één keer per vijf jaar – in een lustrumjaar – een vrije dag (2030).

Jaarlijks kan de medewerker twee van de bovengenoemde collectieve feestdagen naar keuze inruilen en naar eigen keuze inplannen op een culturele, religieuze of overige persoonlijke feestdag. Dit geldt ook voor parttimers.

- 10.1.14 verwijderen laatste zin (nu er algemene hardheidsclausule is)

Verder hebben we de volgende zaken besproken – welke geen onderdeel zijn van het onderhandelingsresultaat :

- 2026 is voor het NRK het jaar waarin we verantwoordelijkheden die de **richtlijn Loontransparantie** voorschrijft inrichten. Zoals de richtlijn aangeeft zullen wij als NRK de werknemersvertegenwoordigers hierin betrekken. Allereerst via de 1e lijn – de Ondernemingsraad. Het NRK stelt voor om dit onderwerp het komende jaar actief op de gespreksagenda met vertegenwoordigers van het FNV te zetten in 2026.
- **Verbetering vergoeding DSA voor delegates wordt voorgelegd aan de OR omdat dit onderdeel is van het Handboek:** Als je één dag vrij neemt krijg je die dag geen DSA. Vanaf 2026 heeft dat geen impact meer op weekenden aangrenzend aan deze leave dag. Als je de dag vóór het weekend (bijvoorbeeld vrijdag) én de dag ná een weekend (bijvoorbeeld maandag) vrij neemt, krijg je dat weekend geen DSA.
- FNV en NRK hebben gekeken of de RVU regeling nog passend is om in te voeren gelet op de strengere vereisten waarbij de regeling alleen mag worden toegepast voor zware beroepen. **De RVU regeling blijkt in 2026 niet passend en komt niet in de cao.**
- NRK wil graag met FNV in **gesprek over welke arbeidsvoorwaarden in cao dan wel handboek** thuishoren. Aandachtspunten die NRK noemt: leesbaarheid, wat is wel/niet uitvoering, wat beleg je waar. FNV staat er open voor om dit gesprek met elkaar te voeren in de aanloop naar de cao 2027 onderhandelingen. Daarom verandert er in cao 2026 op dit punt niets.