



4 september 2025

Aan de bestuurders van de vakbonden,

Beste Ingrid, Marc en Belle,

Op 31 december 2025 loopt de huidige cao Vermo af. Wij, Jan Belles, Michel Bloemsma en Maarten Kuiper, hebben met jullie afgesproken dat wij jullie vooraf onze wijzigingsvoorstellen sturen. Op 18 september 2025 gaan wij over deze voorstellen en die van jullie met elkaar in gesprek. Met dit gesprek en de geplande vervolggesprekken hopen we samen tot een aantrekkelijk pakket arbeidsvoorwaarden voor medewerkers in onze sector te komen. Wij hebben daar, op basis van ons voorgesprek op 20 juni, alle vertrouwen in.

Net als jullie willen wij dat medewerkers in onze sector met plezier hun werk uitvoeren. Daarbij horen volgens ons, naast een passend salaris, arbeidsvoorwaarden die hen gedurende hun loopbaan ondersteunen in het vinden en behouden van een gezonde werk-privébalans. Daarbij willen we niet alleen kijken naar individuele rechten, maar ook naar de impact van die rechten op het collectief. Het ontzien van een medewerker kan bijvoorbeeld leiden tot een verhoging van de werkdruk voor zijn collega's.

Daarnaast brengt de publieke taak die wij, als verzelfstandigde maatschappelijke organisaties, uitvoeren naast de zorg voor onze medewerkers ook andere verantwoordelijkheden met zich mee. Wij zien het als onze taak om als sportbedrijven een gezonde, sportieve levensstijl te bevorderen. Dit is, volgens ons, alleen mogelijk als de faciliteiten en activiteiten die wij aanbieden voor onder andere gemeentes, sportverenigingen en bewoners betaalbaar blijven.

Ook de natuur- en educatiecentra maken deel uit van onze gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen de Vermo. Deze centra vervullen een belangrijke maatschappelijke taak: zij brengen bewoners in contact met natuur en duurzaamheid, en dragen zo bij aan een gezonde leefomgeving en bewustwording bij jong en oud. Samen met de sportvoorzieningen vormen zij een onmisbare basis voor vitaliteit en welzijn in onze samenleving.

Hier ligt een uitdaging voor ons beiden: hoe zorgen we ervoor dat medewerkers graag in onze sector komen en blijven werken, terwijl we er tegelijkertijd zorg voor dragen dat sporten én natuurbeleving voor iedereen betaalbaar en toegankelijk blijft.

Op basis van bovenstaande uitdaging doen wij dan ook de volgende wijzigingsvoorstellen:

Looptijd en loonontwikkeling:

Een langere looptijd met een gepaste loonontwikkeling, gezien het geschetste kader, heeft onze voorkeur. Natuurlijk houden we daarbij ook oog voor de kosten voor levensonderhoud van onze medewerkers.

Uitbreiden flexschalen met 13, 14 en 15-jarigen

Graag zouden wij de flexloonschalen uitbreiden met schalen voor 13, 14 en 15 jaar. Er bestaat geen wettelijk minimum lonen voor 13 en 14 jarigen. Voor 15 jaar is dit € 4,22 (2025).

Compensatie voor meeruren

Sinds de uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie mag er, tenzij er rechtvaardigingsgronden zijn, geen benadeling van deeltijdmedewerkers meer zijn ten opzichte van voltijdmedewerkers op basis van arbeidsduur. Wij stellen voor om meeruren voortaan te compenseren conform de regels die van toepassing zijn voor een fulltimer. Het overwerkpercentage dat van toepassing is binnen het dagdienstvenster zullen we nader moeten bepalen.

Thuiswerkvergoeding

Graag zouden wij artikel 2.5 lid 3 uitbreiden. In dit artikel staat nu dat de werkgever thuiswerkkosten kan vergoeden. Hieraan willen wij graag toevoegen dat de werkgever ook per dag dat de medewerker thuis werkt een thuiswerkvergoeding kan toekennen. Deze vergoeding zal niet meer bedragen dan de fiscaal toegestane vergoeding (2025: € 2,40).

Maatschappelijke inzet

In de cao zouden wij graag opgenomen zien dat een medewerker verplicht, wanneer werkgever dit in het belang van het werk nodig acht, in bijzondere gevallen, tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden moet verrichten. Te denken valt aan maatschappelijke inzet in geval van bijzondere omstandigheden. Werkgever zal bij het opdragen van deze werkzaamheden zoveel mogelijk rekening houden met de door de medewerker vervulde functie.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Op dit moment kan de arbeidsovereenkomst van de medewerker alleen eindigen door opzegging van werkgever of medewerker of conform de wet. Wij willen hier aan toevoegen dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Waarnemingstoeslag (art3.8 lid 2)

Wij stellen voor om de medewerker gedurende de periode dat hij tijdelijk een hoger ingeschaalde functie waarneemt voor de duur van de waarneming het naast gelegen hogere salaris (t.o.v. zijn huidige salaris) van de hogere functieschaal toe te kennen.

Nevenwerkzaamheden (art. 7.4)

Wij stellen voor de tekst te wijzigen naar:

Vóór indiensttreding meld je je nevenactiviteiten aan werkgever. Nevenactiviteiten zijn alle betaalde of onbetaalde werkzaamheden die je naast je werk doet. Denk daarbij aan het starten van je eigen bedrijf of werken voor een andere werkgever. Werkgever toetst of deze nevenactiviteiten zijn toegestaan. Ben je in dienst van werkgever dan is het alleen toegestaan om

nevenactiviteiten te verrichten als werkgever vooraf schriftelijk toestemming verleent. Werkgever mag toestemming alleen weigeren als zij hiervoor een objectieve reden heeft.

Deze objectieve redenen kunnen onder andere zijn:

- (de schijn van) belangenverstrengeling;
- (mogelijke) reputatierisico's; of
- onevenredige tijdsbesteding.

Geschenken en gelden (artikel 9.1)

Hier willen wij graag opnemen dat een medewerker geen giften met een waarde van € 50,- of meer mag aannemen. Het vragen of eisen van een gift blijft, net zoals het aannemen van steekpenningen, niet toegestaan.

Bijzonder verlof, leeftijdsverlof en feestdagen

Tijdens deze cao-onderhandelingen willen wij met jullie onderzoeken of het mogelijk is om bijzonder verlof, met uitzondering van rouwverlof, leeftijdsverlof en feestdagen om te zetten naar extra vakantiedagen. Wij denken dat wij medewerkers hiermee in de gelegenheid stellen om een betere werk-privébalans tijdens hun loopbaan te realiseren.

Keuze functiewaarderingssysteem

Deze cao periode hebben wij met elkaar gesproken over erkenning van "Rato Pro". Een proces dat inmiddels in gang is gezet. In het kader van dit proces willen wij graag met u afspreken dat er uiterlijk in 2030 één functiewaarderingssysteem voor de sector geldt.

Redactioneel

Voorblad, Werkingsfeer ter bespreking om toe te voegen

De werkgever mag gebruik maken van uitzendbureaus die lid zijn van de ABU of NBBU en/of uitzendbureaus met een SNA-registratie. De inlenende werkgever dient zich er, op verzoek van de uitzendkracht en/of medezeggenschapsorgaan, van te verzekeren dat uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld een beloning conform cao VERMO ontvangen.

Artikel 1.1. definities ter bespreking om toe te voegen

Arbeidstijd: de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever met in achtneming van de arbeidstijdenwet in opdracht van werkgever werkzaamheden verricht; Rusttijd is de tijd die geen arbeidstijd is.

Artikel 1.6. loonontwikkeling ter bespreking om toe te voegen

De salaristabellen worden na goedkeuring vakbonden via www.caovermo.nl gepubliceerd.

Artikel 2.5. lid 3 *Ter bespreking om aan te passen*

De werknemer langer dan 26 weken in dienst kan volgens de Wet flexibel werken (artikel 2) een verzoek indienen over zijn werkplek, waaronder de mogelijkheid thuis te werken. Om de kosten van thuiswerken te compenseren is er de thuiswerkkostenvergoeding. Werkgever kan bepaalde werkkosten belastingvrij vergoeden vanuit de werkkostenregeling.

Artikel 3.4 Aanloopschaal *ter bespreking om aan te passen*

De werknemer die nog niet over de vaardigheid en/of ervaring beschikt, welke voor de vervulling van de functie is vereist, kan tot deze op het gewenste niveau functioneert op het naast lagere functieniveau van de reguliere schaalsalaris worden ingedeeld.

Artikel 6.1 vakantie *ter bespreking om toe te voegen als lid 10*

Werkgever kan een of meerdere verplichte collectieve vakantieperiodes en/of vrije dagen aanwijzen. Dit doet hij in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 6.13 Mantelzorgverlof *Ter bespreking om toe te voegen*

Als werkende mantelzorger mag een medewerker gebruikmaken van de volgende verlofregelingen genoemd in deze cao: calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en onbetaald verlof. Dit wordt van tevoren afgestemd met de leidinggevende.

Tot zover eerst. Wij gaan graag met jullie in gesprek.