

Onderhandelingsresultaat cao ambulancezorg

24 september 2025

Tussen de onderhandelingsdelegaties van werkgeversorganisatie Ambulancezorg Nederland en werknemersorganisaties FNV en CNV is op 24 september 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over de cao ambulancezorg. De gemaakte afspraken worden ter goedkeuring voorgelegd aan de leden. De teksten van dit onderhandelingsresultaat gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog (definitief) te worden vertaald.

De volgende cao-afspraken zijn gemaakt:

Looptijd, salarissen, toeslagen en vergoedingen

Looptijd

De cao ambulancezorg krijgt een looptijd van 1 februari 2025 tot en met 31 januari 2027.

Salarissen

De ambulancezorg volgt de salaristabellen van de cao-ziekenhuizen. De loonsverhogingen die zijn overeengekomen in de cao-ziekenhuizen worden overgenomen in deze cao en worden doorgevoerd als het akkoord voor de ambulancezorg definitief is geworden.

Dit betreft de volgende afspraken:

- per 1 februari 2025 een structurele salarisverhoging van 2%;
- per 1 augustus 2025 een structurele salarisverhoging van 2%;
- per 1 februari 2026 een structurele salarisverhoging van 2%;
- per 1 augustus 2026 een structurele salarisverhoging van 2%.

Stagevergoeding

In de cao ambulancezorg zal met ingang van 1 januari 2026 een stagevergoeding worden opgenomen. De stagevergoeding voor MBO- én HBO-stagiaires bedraagt minimaal € 550,- per maand.

Onregelmatigheidstoeslag

De wijzigingen in de Onregelmatigheidstoeslag (hoofdstuk 8) die zijn overeengekomen in de cao-ziekenhuizen worden overgenomen. Dit betreft de volgende afspraken:

- per 1 mei 2025 wordt een ORT-vergoeding van 38% op zaterdagochtend (van 8:00 tot 12:00 uur) ingevoerd;
- per 1 januari 2026 wordt de maximum ORT-vergoeding verhoogd van IP-nummer 32 naar IP-nummer 36.

Vergoeding voor extra werken (meerwerk/overwerk)

Cao-partijen wensen recht te doen aan de uitspraak van het Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van voltijders en deeltijders op het gebied van extra werk. Per 1 januari 2026 komt er één regeling voor extra werken, met een gelijke beloning voor medewerkers die in deeltijd en voltijd werken:

De medewerker ontvangt per extra uur de in dat tijdvak geldende ORT (ook indien de voltijdnorm overschreden wordt), aangevuld met een opslag (bestaande uit afrekening vakantiebijslag, eindejaarsuitkering en vakantiedagen) en aangevuld met een extra werk toeslag. Deze vergoeding bedraagt voor extra werk vallende tussen 07.00 en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag opgeteld 59,56% van het loon. Voor extra werk in andere tijdvakken bedraagt de vergoeding opgeteld 39,56% van het loon plus de in dat tijdvak geldende ORT.

Cao-partijen zullen een verificatieonderzoek uitvoeren in samenwerking met een externe deskundige, om de regeling extra werk een jaar na invoering te kunnen evalueren. Cao-partijen stellen gezamenlijk de onderzoeksvragen op. Na het onderzoek besluiten cao-partijen of de regeling zal worden bijgesteld.

Beschikbaarheid kantoormedewerkers buiten kantoortijden

In de cao komt met ingang van 1 januari 2026 een vergoedingsregeling voor staf/kantoormedewerkers die op afstand telefonisch beschikbaar moeten zijn buiten kantooruren gedurende bepaalde tijdvakken voor urgente vragen. De vergoeding bedraagt minimaal de bedragen genoemd in het huidige cao-artikel 11.3, waarbij deze bedragen per 1 januari 2026 worden geïndexeerd met de CPI-index.

Neventaken faciliteren

In de cao wordt vermeld dat de werkgever neventaken zo goed mogelijk faciliteert (bijvoorbeeld voor zover mogelijk uitvoering in werktijd, relevante scholing en onkosten vergoeden). Verder wordt vermeld dat een eventuele vergoeding op basis van artikel 4.6 voor neventaken niet mag leiden tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden binnen de sector. Ook wordt de volgende richtlijn opgenomen over wanneer een vergoeding aan de orde kan zijn:

- een vergoeding kan aan de orde zijn als voor de neventaak specifieke kennis en competenties vereist zijn en/of als er veel extra inzet (in tijd/bereikbaarheid/inspanning) van de medewerker wordt gevraagd en extra waardering volgens de werkgever op zijn plaats is;
- een vergoeding is niet aan de orde als het gaat om een onderdeel van de reguliere functie (taakaccent);
- een neventaakvergoeding is niet aan de orde als de werknemer twee volwaardige functies vervult die naar tijd en ruimte gescheiden zijn, dan zijn er twee aparte arbeidsovereenkomsten en functiebeschrijvingen van toepassing.

GHOR-taken

In de cao wordt verduidelijkt dat GHOR-taken neventaken zijn ten behoeve van de GHOR en dat deze niet tot de reguliere primaire taken behoren. De vergoedingsregeling wordt door de GHOR-partners in afstemming met de werkgever en in overleg met de Ondernemingsraad opgesteld.

Flexkrachten

Aan artikel 3.6 wordt een vergewisbepaling voor de werkgever toegevoegd. Deze bepaling wordt als volgt: "Aan de flexkrachten die door een uitzend-/detacheringsbureau ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao valt, zal het bureau een overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of

gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever. De werkgever zal zich ervan vergewissen dat het bureau voldoet aan deze verplichting.”

Roosters en diensten

Roosterperiode

De vaststellings- en publicatietermijn voor het definitieve rooster (artikel 7.2 lid 2) wordt verlengd van de huidige tenminste 28 dagen naar tenminste drie maanden voor aanvang van het definitieve dienstrooster. Deze termijn is uiterlijk aan het einde van de looptijd van de cao (t/m 31 januari 2027) van kracht. Mocht deze termijn tot onoverkomelijke problemen in de bedrijfsvoering leiden, dan kan de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad de invoering maximaal een jaar uitstellen. Indien werkgever en Ondernemingsraad een afwijkende termijn van twee maanden willen hanteren, dan kan dit alleen indien bij een deugdelijke consultatie van de betrokken medewerkers minimaal 75% van de uitgebrachte stemmen positief is.

Verrekenen plus- en min-uren

Artikel 7.7 wordt aangepast. Vanaf het moment dat de publicatietermijn voor het definitieve rooster naar drie maanden is doorgevoerd, dan wijzigt ook het afrekenmoment voor plus- en min-uren. Het afrekenmoment gaat dan van eenmaal per zes maanden naar eenmaal per jaar. Indien de afwijkende roosterperiode van twee maanden geldt, dan blijft het afrekenmoment eenmaal per zes maanden.

Nachtdiensten

Cao-partijen vernemen signalen dat de nachtdiensten door veel medewerkers als zwaar ervaren worden. Om die reden zijn de volgende afspraken gemaakt:

- aangezien de nachtdiensten voor medewerkers met een deeltijd aanstelling net zo zwaar zijn als voor medewerkers met een voltijd aanstelling wordt toegevoegd aan artikel 6.3 lid 4 dat de extra waardering (twee vrije uren tot maximaal 40 uur) ook bij deeltijd geldt en dit niet naar rato gaat;
- aan artikel 7.8 lid 4 wordt toegevoegd dat de medewerker met een deeltijd aanstelling van 60% of minder, de werkgever kan verzoeken om de ruimte om op het laatste moment een reservedienst om te zetten in een nachtdienst te beperken naar maximaal 1 nacht per kalenderjaar in plaats van maximaal 2 nachten per kalenderjaar;
- cao-partijen bevelen aan om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om nachtdiensten een creatievere invulling te geven, te denken aan bijvoorbeeld een 'horecadienst' (werken met eindtijd 2.00 uur of 3.00 uur 's nachts). Goede voorbeelden zullen tijdens de looptijd van de cao door cao-partijen verzameld en gedeeld worden.

Reizen naar andere werklocaties

Cao-partijen gaan tijdens de looptijd van deze cao in gesprek met de werkgevers waar, volgens de signalen die de vakbonden krijgen, de meeste knelpunten worden ervaren over de toepassing van de cao-afpraak (artikel 4.8) over reizen naar verder weggelegen werklocaties. Deze gesprekken zullen vervolgens leiden tot een nadere richtlijn indien cao-partijen dit gewenst vinden.

Verder wordt verduidelijkt dat het maximum van 12 keer in opdracht reizen naar verder weggelegen werklocaties bij deeltijd naar rato is van het dienstverband.

Overige afspraken verbetering roosterbepalingen

- **Termijn compensatie-uren:** de roosterbepalingen die aangeven dat compensatieuren binnen twee roosterperiodes, en/of binnen een kwartaal worden opgenomen worden aangepast, omdat dit in de praktijk vaak als te kort wordt ervaren. Compensatieuren dienen met ingang van 1 januari 2026 binnen een periode van maximaal een jaar te zijn opgenomen;
- **Tekstuele verbetering AWD bepaling:** in artikel 10.3 lid 2 wordt verduidelijkt dat met alle uren alle AWD uren wordt bedoeld (17,7 uur bij 24-uursdienst);
- **Rooster kantoormedewerkers:** artikel 7.2 zal tekstueel worden aangepast om werking van de roosterbepalingen te verduidelijken voor (staf/kantoor)medewerkers met een vast werkpatroon;
- **Scholing:** artikel 15.2 wordt tekstueel verbeterd en gelijkgeschakeld voor medewerkers met een deeltijd en voltijd aanstelling;
- **Compensatie feestdagen:** artikel 6.6. over feestdagen wordt tekstueel verbeterd en ook hier wordt de compensatietermijn verruimd tot maximaal een jaar.

Verlof

Ouderschapsverlof

Voor betaald ouderschapsverlof vervalt artikel 13.3 lid 2 waarin de voorwaarde is gesteld dat de medewerker tenminste een jaar werkzaam moet blijven voor hetzelfde contractpercentage. Verder wordt toegevoegd dat de medewerker pensioen opbouwt over de aanvulling.

Uitbreiding rouwverlof

Artikel 13.6 - calamiteiten en ander kortdurend verzuimverlof - wordt als volgt gewijzigd: "Bij overlijden van:

- een bloed- of aanverwant in de rechte lijn;
- een broer/zwager of zus/schoonzus

van de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer die dag was ingeroosterd voor werkzaamheden".

Duurzame inzetbaarheid / Gezondheid / Zeggenschap

Arbeidsongeschiktheidsverzekering

De werkgever biedt de medewerker met ingang van 1 mei 2026 een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aan die de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (WGA 35-80%) beschermt met een inkomenszekerheid van minimaal 70% van het (ongemaximeerde) loon. De werknemer kan ervoor kiezen hieraan deel te nemen. Tevens is het voor de medewerker mogelijk om 0-35% en/of meer dan 80% arbeidsongeschiktheid mee te verzekeren. Cao-partijen dragen zorg voor een aanbod voor een semi-collectieve verzekering aan de werkgevers. Semi-collectief betekent dat de werkgever verplicht is deze verzekering aan te bieden, terwijl de werknemer ervoor kan kiezen deel te nemen en daartoe niet verplicht is. De premie zal in mindering worden gebracht op het salaris van de medewerker. De aanmeldkosten zullen door de werkgever worden betaald.

Mentale gezondheid

Ter versterking van het mentale gezondheidsbeleid wordt artikel 14.14 als volgt gewijzigd:
“Psychosociale ondersteuning: de werkgever geeft in overleg met de OR invulling aan het beleid voor psychosociale ondersteuning van werknemers conform de richtlijn psychosociale ondersteuning binnen hoog risico beroepen en de Arbocatalogus. Deze informatie is te vinden op de website van Ambulancezorg Nederland. Het beleid richt zich op zowel preventie als op het bieden van adequate hulp bij mentale klachten na ingrijpende gebeurtenissen op het werk. Naast collegiale ondersteuning stelt de werkgever professionele zorgverlening ter beschikking aan de medewerker. De werkgever kan hiervoor een contract afsluiten met een aanbieder die deze hulpverlening uitvoert volgens erkende medische richtlijnen. Cao-partijen streven ernaar dat aan het einde van de looptijd van de cao alle werkgevers zo’n contract hebben afgesloten”.

Verder zullen cao-partijen tijdens de looptijd in afstemming met externe deskundigen een flyer ontwikkelen om meer bekendheid te geven aan de bestaande afspraken rondom mentale gezondheid.

Ook zal artikel 14.2 over het loon tijdens het tweede ziektejaar met ingang van 1 januari 2026 als volgt uitgebreid worden:

“Beroepsziekte: in geval de arbeidsongeschiktheid aantoonbaar een gevolg is van een beroepsziekte, zal de werkgever de daaropvolgende 52 weken de loonaanvulling tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon voortzetten. Ook wordt in de cao-tekst opgenomen dat een loonaanvulling als hiervoor genoemd geen erkenning is van enige vorm van aansprakelijkheid door de werkgever en wordt uitsluitend toegekend ter ondersteuning van het herstel- en/of inkomensperspectief van de arbeidsongeschikte medewerker. Door het aanvaarden van voornoemde loonaanvulling doet de arbeidsongeschikte medewerker geen afstand van een lopende en/of een toekomstige aansprakelijkstelling van de werkgever.
Andere schrijnende situaties: in geval de werkgever van mening is dat er ten aanzien van de arbeidsongeschikte medewerker sprake is van een schrijnende situatie (zoals bij terminale ziekte) kan de werkgever ter ondersteuning van de medewerker een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling aan de medewerker verstrekken”.

Inzetbaar blijven bij hormonale klachten

In de cao wordt toegevoegd dat een open gesprek tussen werkgever en medewerker essentieel is bij hormonale klachten (zoals door menopauze of menstruatie) om ervoor te zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en zich gesteund voelen in hun werkomgeving.

Vrijwillige vertrekregeling

De vrijwillige vertrekregeling (met RVU-vrijstelling) zal tot en met 31 december 2028 ongewijzigd worden voortgezet, waarbij aangesloten wordt bij het landelijke ijkmoment van RVU-regelingen door kabinet en landelijke sociale partners in 2028. Mocht uit (fiscale) wet- en regelgeving eerder volgen dat de regeling aangepast moet worden, dan zullen cao-partijen dat in overleg uiteraard doen.

Vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling zal ongewijzigd worden voortgezet voor dezelfde periode als de vrijwillige vertrekregeling.

Bij de tekst over samenloop van regelingen wordt het wettelijke kader waar rekening mee moet worden gehouden verduidelijkt.

FLO knelpunten

De publieke FLO-overgangsregeling (uit bijlage X cao) die inmiddels nog maar voor een beperkt aantal medewerkers geldt, is erg complex om uit te voeren en er zijn diverse wensen bij werkgevers en medewerkers voor aanpassingen. Om die reden is afgesproken dat onderzocht wordt bij de betreffende doelgroep wat de belangrijkste knelpunten zijn en welke oplossingen mogelijk zijn. Dit wordt separaat afgestemd door de vakbonden samen met de Stichting FLO/namens alleen de werkgevers met de publieke FLO-overgangsregeling.

Mobiliteit

Cao-partijen verkennen of de sector ambulancezorg aan kan sluiten bij eventuele toekomstige afspraken tussen de zorgbranches (vallend onder de zogenaamde BOZ-partijen) over het meenemen van dienstjaren bij overstap van een medewerker tussen sectoren.

Financiële fitheid

In de cao wordt opgenomen dat financiële fitheid van de medewerker essentieel is en dat de werkgever daarbij kan faciliteren. In geval van individuele werkgerelateerde financiële vraagstukken bespreken werkgever en medewerker met elkaar op welke wijze de medewerker hierbij wordt ondersteund.

Herplaatsing in verband met duurzame inzetbaarheid

Met ingang van 1 januari 2026 geldt het volgende in geval van herplaatsing in verband met duurzame inzetbaarheid:

Tot 62 jaar

Aan hoofdstuk 15 van de cao wordt een nieuwe regeling toegevoegd voor de situatie waarin de medewerker zijn/haar werk niet meer kan volhouden. Indien uitval kan worden voorkomen door herplaatsing naar een andere -voor de medewerker minder zware- functie, dan wordt gedurende drie jaar het verschil tussen het 'oude' en het 'nieuwe' salaris (excl. toeslagen) afgebouwd. Het eerste jaar ontvangt werknemer 75%, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25% van het verschil tussen het 'oude' en 'nieuwe' salaris. Voor afbouw van ORT geldt de regeling van artikel 8.2 cao.

Vanaf 62 jaar

Indien deze herplaatsing aan de orde is bij een leeftijd vanaf 62 jaar dan geldt (in plaats van de hiervoor genoemde afbouwregeling) dat de medewerker aanspraak maakt op salarisgarantie. Deze ziet er als volgt uit: het salarisbedrag (excl. toeslagen) wordt bevroren gedurende drie jaar. Na drie jaar stopt de bevroering en worden de vanaf dan geldende cao loonsverhogingen weer doorgevoerd. Daarnaast is ook de afbouw ORT conform de bestaande afbouwregeling van art. 8.2 cao van toepassing tijdens de drie jaar vanaf herplaatsing. Gedurende deze periode van drie jaar kan de medewerker niet tegelijkertijd deelnemen aan de vitaliteitsregeling of vrijwillige vertrekregeling (met RVU-vrijstelling). Na deze periode van drie jaar staat deelname voor de resterende tijd tot het einde van dienstverband weer open.

Deze regeling is bedoeld voor medewerkers die het werk niet meer kunnen volhouden (dus niet voor loopbaanwensen). Bij discussie over de regeling kunnen werkgever en werknemer zich wenden tot de landelijke bezwarencommissie. Het reglement bezwarencommissie voor de vitaliteits- en vertrekregeling zal daarom worden uitgebreid, zodat ook hierover een uitspraak kan worden gevraagd bij de landelijke bezwarencommissie.

Tijdspaarregeling

In de tijdspaarregeling wordt vermeld dat het sparen van ORT geen gevolgen heeft voor de doorbetaling van gemiddelde toeslagen tijdens vakantie (artikel 12.1) en ook niet voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (artikel 14.2).

De gelijke behandeling van fulltimers en parttimers heeft technische gevolgen voor het sparen van extra werk in de tijdspaarregeling. Om onbedoelde nadelige consequenties te voorkomen is nader onderzoek noodzakelijk. Dit kan tijdelijke consequenties voor de mogelijkheid om extra tijd te sparen met zich meebrengen. Cao-partijen onderzoeken ook of er nog andere aanpassingen of uitvoeringsrichtlijnen bij de tijdspaarregeling gewenst zijn.

PLB

Vanaf 1 januari 2026 kunnen PLB-uren breder worden omgezet voor andere doelen binnen het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (ook voor andere doelen dan genoemd in het huidige artikel 12.8 lid 9). Uitbetaling van PLB is op verzoek van de medewerker ook mogelijk. Van een verplichting tot uitbetaling kan geen sprake zijn.

Professionele zeggenschap

In de cao wordt in hoofdstuk 15 het volgende artikel over zeggenschap opgenomen:

“De werkgever betreft de zorgprofessionals bij de totstandkoming van beleid dat belangrijke invloed heeft op de beroepsuitoefening van zorgprofessionals. De zorgprofessionals worden daarmee in de gelegenheid gesteld om bij te dragen aan de beleids- en organisatieontwikkeling (waaronder kwaliteitsverbetering en innovatie) die een belangrijke invloed heeft op de uitvoering van het werk of beroepsuitoefening. Het betrekken van de zorgprofessionals gebeurt op een moment dat de inbreng nog van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming. Per organisatie worden afspraken gemaakt over de vorm waarin de zorgprofessionals invloed kunnen uitoefenen. De werkgever en de zorgprofessionals maken afspraken over de benodigde faciliteiten (zoals beschikbare tijd en secretariële ondersteuning) en de verhouding met de wettelijke medezeggenschap.”

Algemeen verbindend verklaren

Partijen zetten zich ervoor in om deze cao algemeen verbindend te laten verklaren en bieden deze cao hiervoor aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Indien nodig zullen daarvoor benodigde technische tekstuele aanpassingen in overleg tussen cao-partijen worden doorgevoerd.

Aldus overeengekomen op 24 september 2025

Namens de cao-delegaties,

Bert Benthem

Ambulancezorg Nederland

Marloes Kortland

CNV

Katrin McGauran

FNV