

Integrale voorstellen voor toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in het streekvervoer

22 mei 2026

Inleiding

De arbeidsmarkt in Nederland, en in het bijzonder die van het streekvervoer, staat structureel onder druk. De krapte is geen tijdelijke situatie, maar een blijvende realiteit. Het vinden, binden en behouden van voldoende gekwalificeerde collega's is een randvoorwaarde voor een betrouwbare dienstregeling, beheersbare werkdruk en continuïteit van de dienstverlening aan de reiziger.

Tegelijkertijd verandert het werk zelf. Verwachtingen van opdrachtgevers en reizigers wisselen, waardoor complexiteit toeneemt. De maatschappij stelt andere eisen aan de balans tussen werk en privé. Onregelmatige diensten, beleefde werkdruk en een steeds diverser personeelsbestand vragen om roosters en arbeidsvoorwaarden die gezond, uitlegbaar en toekomstbestendig zijn.

Nieuwe generaties medewerkers, zowel jong in leeftijd als jong in dienstverband, kiezen bovendien bewust voor werkgevers die voorspelbaarheid combineren met individuele zeggenschap over gewenste flexibiliteit: invloed op werktijden, duidelijke spelregels, reële mogelijkheden om verlof op te nemen, voldoende hersteltijd en ruimte om werk te combineren met leren, privéleven of (mantel)zorgtaken. Dat raakt direct aan de aantrekkelijkheid van het vak, de sector en ons werkgeverschap. In andere cao's zijn hier voldoende alternatieven die ook wij willen inzetten.

De behoefte aan balans en regie speelt bij veel medewerkers in onze sector. Zij vragen om meer individuele keuzevrijheid, maatwerk en regelruimte, met behoud van duidelijke kaders in onze cao. Als roosters en processen onvoldoende aansluiten bij deze realiteit, zien we dat terug in meer grijs verzuim, verminderde inzetbaarheid en uiteindelijk uitstroom uit de sector.

De voorstellen in dit document zijn opgesteld vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid, met oog voor zowel de belangen van zowel werknemers als werkgevers. Zij beogen een nieuw evenwicht tussen de noodzakelijke flexibiliteit voor werkgevers en serieuze, individuele zeggenschap voor medewerkers. Door duidelijke kaders aan te brengen, de regelruimte waar dat kan te vergroten en roosteren wendbaarder te organiseren, creëren wij ruimte voor maatwerk zonder het collectieve fundament los te laten.

Daarmee investeren wij met elkaar in duurzame inzetbaarheid en leveren de voorstellen een bijdrage aan structurele vermindering van de beleefde werkdruk. We houden nadrukkelijk rekening met de door medewerkers en vakbonden benoemde thema's als gezond roosteren, voldoende herstelmogelijkheden, daadwerkelijke verlofopname en ruimte om werk te combineren met privé- en zorgtaken. De voorstellen vergroten de individuele regelvrijheid waar dat verantwoord kan, binnen duidelijke collectieve kaders.

Deze voorstellen vormen geen optelsom van losse maatregelen, maar een samenhangend pakket, gestoeld op een coherent beeld van modern werkgeverschap, zodat het streekvervoer een sector blijft waar mensen willen komen werken, willen blijven werken en gezond hun loopbaan kunnen opbouwen én afsluiten.

1. Het creëren van een stabiel roosterproces dat meebeweegt met de dienstregeling

Voor medewerkers is een voorspelbaar en uitlegbaar rooster een essentiële voorwaarde om werk duurzaam te combineren met herstel en privéverplichtingen. Tegelijkertijd bestaat er in de praktijk behoefte aan voldoende mogelijkheden om in te spelen op onvoorziene situaties, zoals afspraken op korte termijn of tijdelijke veranderingen in persoonlijke omstandigheden. Ook bijvoorbeeld het verwerken van omleidingen in de diensten, of het inspelen op materieel- of personeelstekort zijn redenen om sneller te willen kunnen aanpassen.

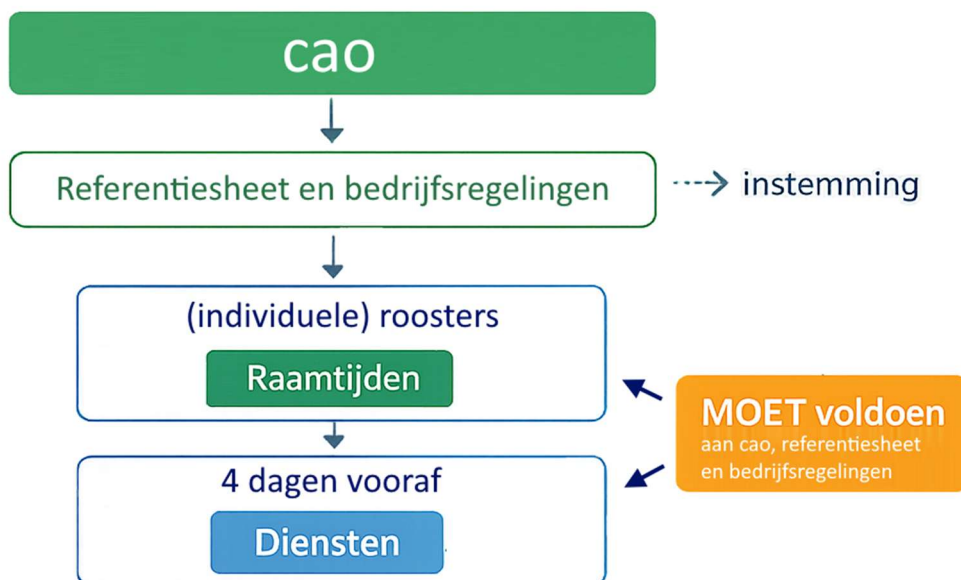
Integrale voorstellen voor toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in het streekvervoer

22 mei 2026

Daarbij komt dat het rijden in een volledig zero-emissie operatie wezenlijk anders is dan werken in een dieseloperatie. Dit vraagt een andere wijze van invulling van diensten en roosters. In de praktijk zien wij dat de regels die wij hierover met elkaar hebben vastgesteld in de cao niet altijd meer passend zijn en op sommige punten achterhaald raken. Individuele zeggenschap en flexibiliteit zijn daarmee geen tegenpolen, maar twee kanten van dezelfde medaille.

Om die balans beter te borgen, stellen wij voor te werken met één helder en eenduidig integraal kader voor roosteren. Dit kader brengt samen wat nu verspreid over artikelen en bijlagen in de cao is vastgelegd. Binnen dit vastgestelde kader ontstaat meer individuele regelruimte voor medewerkers en mogelijkheden voor aanpassingen door werkgevers, doordat niet elke aanpassing van het rooster of de diensten langs formele instemmingsmomenten hoeft. Juist door vooraf vastgestelde kaders ontstaat voor medewerkers meer individuele zeggenschap over hun werktijden binnen de dienstuitvoering, terwijl er tegelijkertijd sneller kan worden ingespeeld op wijzigingen in de dienstuitvoering.

Voor dit model kijken we naar wat gebruikelijk is in de werkwijzen van bijvoorbeeld NS en HTM. In de onderstaande figuur is het voorgestelde model bondig beschreven.



Duidelijk is dat alle roosters en diensten altijd voldoen aan hetgeen in de wet is bepaald (28 dagen vooraf vrijedagenpatroon, vier dagen vooraf begin- en eindtijd). Vervolgens is wat we in de cao vastleggen de basis van het dienst- en roosterproces. Lokaal worden de referentiesheet en andere (bedrijfs-)afspraken afgesproken en ingestemd door de ondernemingsraad.

Vervolgens worden roosters gemaakt die voldoen aan de cao en de afgesproken referentiesheet en bedrijfsregelingen. Daarin worden geen exacte diensten vastgelegd, maar raamtijden van +/- 10 uur (bij gebroken diensten uiteraard een langere raamtijd van +/- 13 uur). Zo weet rijdend personeel altijd binnen welk tijdsblok gewerkt wordt, maar nog niet exact op de minuut nauwkeurig de begin- en eindtijd. Op basis van de cao, referentiesheet en bedrijfsregelingen worden vervolgens diensten gemaakt, die daar altijd aan voldoen, tenzij anders overeengekomen met de lokale medezeggenschap. Wensen worden zo veel mogelijk ingewilligd. In de lokale referentiesheet wordt afgesproken hoe de roosters en diensten inclusief wensen geëvalueerd worden.

Uiterlijk vier dagen van tevoren worden de diensten bekend gemaakt, altijd binnen de afgesproken raamtijden, tenzij anders overeengekomen. Eventuele persoonlijke wensen (zoals een

Integrale voorstellen voor toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in het streekvervoer

22 mei 2026

doktersbezoek of een dag iets eerder klaar zijn) kunnen tot die tijd eenvoudig worden verwerkt. En 4 dagen vooraf weet het rijdend personeel welke exacte begin- en eindtijden hij/zij heeft.

Een belangrijk effect hiervan is dat verschillende roostersystematieken naast elkaar kunnen bestaan. Medewerkers verschillen immers in wensen, levensfase en belastbaarheid. We sluiten beter aan bij individuele wensen door in de cao ruimte te bieden aan zowel roulerende roosters als andere vormen, zoals matching of persoonlijk roosteren, zonder afbreuk te doen aan de collectieve bescherming.

Diensten en roosters die voldoen aan het vastgestelde kader en de bijbehorende randvoorwaarden behoeven geen afzonderlijke instemming van de ondernemingsraad of roostercommissie. De lokale medezeggenschap verleent instemming op de referentiesheets en bedrijfsregelingen. Daarmee zijn zowel de rechten van medewerkers als de uitvoerbaarheid van het diensten- en roosterproces geborgd

2. Wendbaar roosteren: keuzevrijheid binnen duidelijke kaders

Wij willen de mogelijkheid creëren om roosters beter af te stemmen op werk-privé balans. Dit vraagt om gerichte tekstuele aanpassingen in de cao (artikelen 19, 34 en 35 en bijlagen):

Artikel 19	4a. De maximale arbeidstijd per dienst bedraagt 10 uur.
Artikel 19	4b: schrappen (aantal overschrijdingen 8,5 uur arbeidstijd)
Artikel 34	3b: Het huidige lid 3 is tevens van toepassing op de werknemer die op eigen verzoek gemiddeld meer dan 104 gebroken diensten per jaar verricht.
Artikel 35	4a: schrappen 4b: schrappen
Bijlage 8	Schrappen
Bijlage 11	Wij stellen voor Bijlage 11 te herschrijven in lijn met de voorliggende voorstellen.

3. Onregelmatigheidstoeslag: eerlijke beloning voor iedereen

Binnen de sector wordt al lange tijd gewerkt met een systeem waarbij medewerkers op basis van de samenstelling van hun rooster een gemiddelde onregelmatigheidstoeslag ontvangen, waarmee de sector een uitzondering vormt binnen de BV Nederland, maar dit systeem leidt in de praktijk tot scheefgroei. Medewerkers die relatief weinig onregelmatig werken profiteren mee, terwijl collega's die het grootste ongemak ervaren daarvoor onvoldoende worden gecompenseerd. Dat doet geen recht aan een eerlijke verdeling.

Concreet is ons voorstel met alle leeftijdscategorieën te gaan werken met individuele onregelmatigheidstoeslag. Deze wijziging is gebaseerd op het uitgangspunt dat de vergoeding voor onregelmatige diensten terecht moet komen bij degenen die dit ongemak daadwerkelijk ervaren. Een meer directe koppeling tussen onregelmatige diensten en toeslagen vergroot de transparantie, draagt bij aan een eerlijke beloning en bevordert de bereidheid om alle diensten te vervullen. Het versterkt daarmee zowel de inzetbaarheid van medewerkers als de wendbaarheid van werkgevers. Het uitgangspunt is en blijft dat het totaal aan middelen dat beschikbaar is voor onregelmatigheid ten goede blijft komen aan medewerkers.

4. Ouderenregelingen: gericht op effectiviteit en duurzaamheid

Binnen de sector bestaan verschillende ouderenregelingen met als doel medewerkers in staat te stellen hun loopbaan op een gezonde manier af te ronden, of, wanneer dat gewenst of noodzakelijk is, eerder te stoppen met werken. Deze regelingen zijn bedoeld om inzetbaarheid te ondersteunen en verzuim te beperken in de laatste fase van het werkzame leven.

Integrale voorstellen voor toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in het streekvervoer

22 mei 2026

Op basis van ervaringen en evaluaties zien wij dat niet alle regelingen in dezelfde mate bijdragen aan deze doelstellingen. Dat maakt dat inhoudelijke herijking van de ouderenregelingen noodzakelijk is. Hierover, én over de betaalbaarheid van de ouderenregelingen, gaan we graag met vakbonden in gesprek.

5. Verduidelijking en actualisering van cao-bepalingen

De cao bevat op verschillende onderdelen teksten die in de loop der jaren zijn verouderd of niet meer eenduidig uitlegbaar zijn. Voor een aantal van deze bepalingen geldt dat zij in de praktijk leiden tot interpretatieverschillen en terugkerende discussies, met onrust in de uitvoering tot gevolg. Eerder is daarom al separaat voorgesteld om te komen tot een integrale herziening van de cao-tekst.

In afwachting van een dergelijke totale revisie stellen wij voor om in de komende cao al een aantal gerichte tekstuele verduidelijkingen door te voeren. Deze verduidelijkingen zijn bedoeld om interpretatieverschillen te verminderen en discussies in de uitvoering te voorkomen, zodat medewerkers beter weten waar zij aan toe zijn.

De voorstellen hieronder zijn nadrukkelijk bedoeld als inhoudelijke verduidelijking en actualisering van bestaande afspraken. Met deze gerichte verduidelijkingen wordt een belangrijke stap gezet om de cao beter uitlegbaar en uitvoerbaar te maken, vooruitlopend op een bredere herziening.

Artikel 19

Wij stellen voor om de bepalingen rondom pauzes in aaneengesloten diensten te verduidelijken en consistentener te formuleren. Met deze verduidelijkingen blijft het uitgangspunt van voldoende herstel intact, terwijl tegelijkertijd de planningspraktijk beter wordt ondersteund.

Artikel 19	6a. In elke aaneengesloten dienst met een arbeidstijd langer dan 4 uur wordt tenminste een pauze van 15 minuten of meer ingebouwd. In elke aaneengesloten dienst met een arbeidstijd langer dan 5,5 uur wordt in totaal minimaal 40 minuten pauze gegeven. Eén van de pauzes dient minimaal 20 minuten te zijn. Elke pauze is minimaal 15 minuten.
Artikel 19	6a. Pauzes zullen daar waar mogelijk op een evenwichtige wijze binnen de arbeidstijd van de dienst of het dienstdeel worden ingebouwd c.q. verdeeld. Er dient te worden gestreefd om pauzes niet in het eerste of laatste kwart van een dienst te plannen.

Bijlage 11

In navolging van ons voorstel om Bijlage 11 te herschrijven stellen wij onder meer voor om een aantal definities in Bijlage 11 te verduidelijken, actualiseren of te schrappen waar deze niet langer bijdragen aan de duidelijkheid.

Bijlage 11	A.3.2: Schrappen (definitie dienstdeel)
Bijlage 11	A.4.1.1: Vroege dienst: een aaneengesloten dienst, die begint tussen 04:30 en 10:00 uur en eindigt op of vóór 16:30 uur. Indien de dienstregeling een aanvang vóór 04:30 vereist, dan mag de vroege dienst ook vóór 04:30 beginnen.
Bijlage 11	A.4.1.2: Dagdienst: een aaneengesloten dienst, die eindigt tussen 16.30 uur en 19.15 uur.
Bijlage 11	A.4.1.5: Extra late dienst: een aaneengesloten dienst waarvan een gedeelte valt tussen 02.30 uur en 04.30 uur. In een extra late dienst worden geen onbetaalde pauzes opgenomen.
Bijlage 11	A.13: Overstaptijd: de tijd die nodig is om in een dienst de autobuschauffeur van het ene voertuig op een andere te laten overstappen.
Bijlage 11	A.14: Schrappen. (Definitie Afrekentijd)
Bijlage 11	B1: Roulering: Er kunnen één of meer rouleringen per standplaats zijn.

Integrale voorstellen voor toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in het streekvervoer

22 mei 2026

Bijlage 11	B8: Gemiddelde werktijd in de roulering(en) gedurende een jaar: de gemiddelde werktijd in de roulering(en) gedurende een jaar mag niet meer zijn dan 40 uur per week.
------------	---

Ten aanzien van pauzebepalingen in gebroken diensten geldt dat deze op dit moment duidelijk zijn en geen aanpassing behoeven.

6. Beleefde werkdruk: meer rustmomenten in de dienst

De beleefde werkdruk in het streekvervoer is een terugkerend en breed gevoeld aandachtspunt. Eerder zijn reeds stappen gezet door aanpassingen te doen in de betaalde pauzes en de duur daarvan. Desondanks horen wij van vakbonden dat er, naast deze bestaande afspraken, behoefte is aan meer rustmomenten binnen de dienst zelf. Om de beleefde werkdruk verder te verlagen en meer rustmomenten in de dienst te creëren, stellen wij voor om een aantal bepalingen te verduidelijken.

Daarbij benadrukken wij dat uitbreiding van betaalde pauzes niet verantwoord is. In vrijwel alle andere sectoren in Nederland geldt dat pauzes per definitie onbetaald zijn. De positie van de buschauffeur in Nederland is in dat opzicht uitzonderlijk. De voorgestelde verduidelijkingen sluiten aan bij gangbare arbeidsnormen, met behoud van de bijzondere afspraken die binnen de sector al gelden.

Concreet stellen wij de volgende wijzigingen ter verduidelijking voor:

Bijlage 11	A11: Onder een aaneengesloten dienst moet worden verstaan een dienst die niet is een gebroken dienst, en waarin ten hoogste twee onbetaalde pauzes worden ingebracht van ten minste 15 minuten en ten hoogste 45 minuten.
Bijlage 11	A15: Arbeidstijd (= betaalde tijd): de dienstdtijd verminderd met de rusttijd en de duur van een eventuele onbetaalde pauze.
Artikel 35	1b: De arbeidstijd is gelijk aan de dienstdtijd, met dien verstande dat de op standplaats werkelijk genoten onbetaalde pauze van 30 minuten of langer op de dienstdtijd in mindering wordt gebracht. Indien een werknemer door vertraging een in het voor hem geldende dienstrooster opgenomen onbetaalde pauze op standplaats korter wordt dan van 30 minuten, wordt deze onbetaalde pauze niet op de dienstdtijd in mindering gebracht, tenzij de vertraging aan zijn toedoen is te wijten.

7. Persoonlijk Keuze Budget (PKB) – meer regie en maatwerk in arbeidsvoorwaarden

Binnen de OV-bedrijven zien wij een toenemende behoefte aan meer individuele keuzevrijheid en flexibiliteit in de inzet van arbeidsvoorwaarden. Medewerkers verschillen in levensfase, persoonlijke omstandigheden en financiële ruimte. Waar de ene medewerker in een bepaalde periode juist behoefte heeft aan extra inkomen, kan een andere medewerker in een andere fase meer waarde hechten aan vrije tijd of herstel. Een uniform systeem sluit steeds minder aan bij deze diversiteit.

Om hierop in te spelen stellen wij voor een Persoonlijk Keuze Budget (PKB) te introduceren. Dit biedt medewerkers de mogelijkheid om binnen duidelijke kaders zélf te bepalen hoe zij bepaalde emolumenten willen inzetten: in tijd of in geld. Het uitgangspunt daarbij is dat deze emolumenten in beginsel financieel worden gewaardeerd en uitbetaald, tenzij de medewerker ervoor kiest deze om te zetten in tijd.

Het Persoonlijk Keuze Budget omvat in ieder geval (niet-limitatief) de volgende onderdelen (allen in uren):

Integrale voorstellen voor toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in het streekvervoer

22 mei 2026

- ATV-dagen;
- compensatiedagen;
- bovenwettelijk verlof;
- EJU;
- vakantiegeld.

Keuzemoment en werking

Jaarlijks krijgt de medewerker een vast keuzemoment om te bepalen hoe hij of zij de verschillende componenten wil inzetten. Werkgevers gaan hierover graag met vakbonden in gesprek om dit systeem zorgvuldig en transparant in de cao Openbaar Vervoer vorm te geven. De werking is als volgt. De waarde van emolumenten wordt omgerekend naar een financieel bedrag. Deze waarde wordt jaarlijks op 1 januari toegekend aan een individuele, persoonlijke spaarpot van de medewerker. Vanuit deze spaarpot kan de medewerker vervolgens kiezen om vrije tijd aan te kopen.

Aangekochte vrijetijdaanspraken dienen in principe binnen het lopende kalenderjaar te worden opgenomen. Indien dit niet gebeurt, worden zij aan het einde van het jaar uitbetaald. Een uitzondering hierop geldt wanneer vooraf een duidelijke doelbestemming wordt vastgelegd in het systeem, bijvoorbeeld voor het verlengen van ouderschapsverlof of het reserveren van verlof voor een bijzondere omstandigheid in één of meerdere opvolgende jaren.

Borging bestaande verlofprocessen

De bestaande afspraken en processen rondom verlofopname binnen de organisaties blijven ongewijzigd. Waar nu wordt gewerkt met verlofstrepen, maxima of andere vormen van begrenzing, blijven deze ook in de nieuwe situatie van kracht. Wel verwachten wij dat het loslaten van het verplicht inroosteren van ATV-dagen bijdraagt aan een verlichting van de verlofdruk, met name in populaire vakantieperiodes zoals de zomer.

Medewerkers kunnen via hun eigen online portal (bijvoorbeeld AFAS Profit) aangeven of, en zo ja hoe, zij hun PKB willen inzetten: maandelijks uitbetaling of omzetting in tijd. Indien een medewerker geen keuze maakt, wordt het beschikbare budget aan het einde van het jaar automatisch in één keer uitbetaald.

Meer keuzevrijheid zonder verlies van rechten

Met het Persoonlijk Keuze Budget wordt medewerkers meer regie geboden over hun arbeidsvoorwaarden, zonder afbreuk te doen aan bestaande rechten. De mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden in tijd te benutten blijft volledig bestaan.

Dit voorstel impliceert wel een overgang naar een 40-urige werkweek als norm. Daarmee maakt het PKB nadrukkelijk deel uit van een samenhangend totaalpakket. De voorgestelde wijzigingen zijn onderling verbonden en kunnen uitsluitend in samenhang worden beoordeeld en ingevoerd.

Een samenhangend en evenwichtig pakket

Samen vormen deze voorstellen een samenhangend en evenwichtig pakket dat bijdraagt aan gezonde, uitlegbare en toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in het streekvervoer. Wij nodigen vakbonden uit om hierover in gezamenlijkheid met ons het gesprek aan te gaan, met als doel deze voorstellen verder te verdiepen, waar nodig te verfijnen en gezamenlijk te komen tot afspraken die recht doen aan de individuele belangen van medewerkers én de continuïteit van de sector.