Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
Oudlaan 4
3515 GA UTRECHT

Datum
26 oktober 2026

Ons kenmerk
GRO-CBB-261026-001

Betreft / Onderwerp
inzetbrief FNV cao Gehandicaptenzorg 2027

Doorkiesnummer
06 386 75 084

Email contactpersoon
saida.youssef@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte leden van de VGN,

Medewerkers in de Gehandicaptenzorg doen belangrijk en verantwoordelijk werk. Zij begeleiden, verzorgen en behandelen mensen met een beperking. Dat vraagt vakmanschap, betrokkenheid en continuïteit.

Tegelijk staat de sector onder grote druk. Zorgvragen worden zwaarder en ingewikkelder. Vacatures blijven open. De werkdruk is hoog. Van medewerkers wordt steeds meer flexibiliteit gevraagd. Zij worden benaderd om open diensten op te lossen en moeten regelmatig extra werken.

Voor de voorbereiding van de nieuwe cao hebben wij medewerkers gevraagd naar hun ervaringen en prioriteiten. De uitkomsten laten een duidelijke lijn zien. Medewerkers vragen om een betere beloning en waardering, hogere reiskostenvergoedingen, minder werkdruk, betere vergoedingen voor extra werk en slaapdiensten, meer waardering voor onregelmatig werk en een correcte naleving van de cao.

De uitkomsten maken ook duidelijk dat het niet alleen gaat om nieuwe afspraken. Verschillende belangrijke rechten staan al in de cao, maar worden in de praktijk niet altijd goed toegepast.

Met deze cao-inzet wil FNV bijdragen aan goede en toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in de gehandicaptenzorg. Wij vinden dat medewerkers moeten kunnen rekenen op eerlijke beloning, gezonde arbeidsomstandigheden en waardering voor hun inzet. FNV wil samen met werkgevers komen tot duurzame afspraken die de positie van medewerkers versterken en bijdragen aan een aantrekkelijke en toekomstbestendige gehandicaptenzorg.

1. Lonen en inkomenszekerheid

Werknemers in de Gehandicaptenzorg verdienen een salaris dat recht doet aan hun vakmanschap, verantwoordelijkheid en maatschappelijke waarde. Tegelijkertijd blijven de kosten van levensonderhoud hoog en staat de koopkracht onder druk. FNV wil dat medewerkers er financieel daadwerkelijk op vooruitgaan. Een goede loonsverhoging is noodzakelijk om de koopkracht te herstellen, waardering te tonen voor het werk en de sector aantrekkelijk te houden voor huidige en toekomstige medewerkers.

Wij stellen daarom voor 2027 voor:

- De salarissen en de salarisschalen met 5,5% en 80 euro per 1 januari 2027 te verhogen, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.
- APC-afspraken te maken. Om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen een APC in te voeren per 1 januari 2027. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.
- Het minimum uurloon te verhogen naar € 19. De FNV wil dat het laagste cao-loon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar € 19 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar € 19 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 januari 2027 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant. Om een stabiele bodem van 60% te garanderen, dient dit laagste uurloon jaarlijks geïndexeerd te worden in gelijke mate als de cao-contractloonstijgingen, zoals vastgesteld door het CBS.

2. Waarde van Werk en functiewaardering

De functies in de Gehandicaptenzorg zijn veranderd. Medewerkers dragen meer verantwoordelijkheid, werken met ingewikkeldere zorgvragen en wisselen vaker tussen rollen, teams, doelgroepen en locaties.

Ook digitale taken, psychische belasting, agressie, werken met meervoudige problematiek en verantwoordelijkheid voor de veiligheid van cliënten moeten goed worden meegewogen.
Het onderzoek Waarde van Werk richt zich op de vraag of de methode van functiewaardering nog aansluit bij de huidige werkpraktijk en bij moderne opvattingen over de waarde van werk. Het onderzoek moet bijdragen aan een geactualiseerde methode voor functiewaardering.

Binnen de sectorale afstemming is aangegeven dat het nieuwe systeem per 1 januari 2028 gereed moet zijn. Indien de nieuwe cao over deze datum heen loopt, moeten concrete afspraken over de invoering worden gemaakt.

Deze houden ten minste de volgende punten in:

- de nieuwe functiewaarderingsmethodiek per 1 januari 2028 ingevoerd is;
- uiterlijk zes maanden voor de invoering een gezamenlijk implementatieplan vast te stellen;
- de kosten van herwaardering niet uit de algemene loonruimte betaald worden;
- een hogere functiewaardering financieel tot uiting komt met ingang van1 januari 2028.

3. Waardering gedurende de loopbaan

Waardering gaat verder dan loon alleen. Medewerkers willen dat ervaring, vakmanschap en langdurige inzet vaker worden erkend.

Wij stellen voor de jubileumgratificatie conform artikel 4.13 van de cao Gehandicaptenzorg als volgt te verbeteren met ingang van 1 januari 2027:

- Ieder vijf jaar een zichtbaar waarderingsmoment in te voeren, door middel van een gratificatie van een kwart maandsalaris toe te kennen;
- De bestaande overige gratificatie-momenten en uitkeringen te behouden;
- De gratificatieregeling wordt zodanig aangepast dat alle aantoonbare dienstjaren bij eerdere én huidige werkgevers binnen de sector Zorg en Welzijn volledig meetellen voor het bepalen van het recht op en de hoogte van de gratificatie-uitkering. Een wisseling van werkgever binnen de sector mag niet leiden tot verlies van opgebouwde dienstjaren of tot benadeling bij de toekenning van de gratificatie.

4. Reiskosten, dienstreizen en noodzakelijke kosten

Medewerkers in de Gehandicaptenzorg mogen niet financieel benadeeld worden doordat zij hun werk uitvoeren. Het is onaanvaardbaar dat werknemers zelf moeten bijdragen aan de kosten van woon-werkverkeer. FNV zet in op een reiskostenvergoeding die de gemaakte kosten volledig dekt.

Wij stellen het volgende voor:

- de woon-werkvergoeding te verhogen naar minimaal € 0,25 netto per kilometer;
- de vergoeding daarna automatisch mee te laten stijgen wanneer het fiscale maximum stijgt;
- geen maximum meer te hanteren voor het aantal te vergoeden kilometers;
- dienstreizen volledig kostendekkend te vergoeden;
- noodzakelijke parkeerkosten volledig te vergoeden;
- reistijd tussen twee werklocaties als werktijd aan te merken;
- Noodzakelijke kosten voor werkgerelateerde communicatiemiddelen volledig te vergoeden.

5. Werkdruk, personeelsbezetting, administratielast en recht op onbereikbaarheid

De werkdruk in de Gehandicaptenzorg is voor veel medewerkers een dagelijkse realiteit. Personeelstekorten, complexe zorgvragen en een toenemende hoeveelheid taken zetten medewerkers onder druk en kunnen ten koste gaan van de kwaliteit van zorg en de ruimte om het werk met plezier te blijven doen. FNV vindt dat goede zorg begint bij goede arbeidsomstandigheden. Medewerkers moeten voldoende tijd, ruimte en ondersteuning krijgen om hun werk verantwoord en met aandacht voor cliënten te kunnen uitvoeren.

Wij stellen daarom het volgende voor:

Voldoende en deskundige personeelsbezetting
De werkgever stelt per team een onderbouwde minimale personeelsbezetting vast, passend bij de zorgzwaarte, ondersteuningsbehoefte van cliënten, vereiste deskundigheid en veiligheidsrisico's. Deze norm wordt in overleg met medewerkers en de ondernemingsraad vastgesteld en schriftelijk vastgelegd. Bij onderbezetting treft de werkgever onmiddellijk maatregelen, zoals gekwalificeerde vervanging, extra ondersteuning of aanpassing van niet-noodzakelijke werkzaamheden, waarbij de kwaliteit van zorg en begeleiding centraal staat en gewaarborgd is.

Vermindering van administratieve druk
De werkgever onderzoekt jaarlijks samen met medewerkers welke administratieve taken onnodig, dubbel of niet doelmatig zijn. Binnen drie maanden na de evaluatie stelt de werkgever een plan op om deze taken te schrappen, vereenvoudigen of automatiseren. De voortgang en het effect op de beschikbare cliëntgebonden werktijd worden jaarlijks geëvalueerd.

Recht op onbereikbaarheid
Het recht op onbereikbaarheid is al afgesproken. Toch blijkt uit eerdere FNV-resultaten dat ruim de helft van de medewerkers buiten werktijd wordt benaderd om extra te werken of open diensten op te lossen. Wij vragen daarom niet om hetzelfde recht opnieuw af te spreken. Wij willen dat het bestaande recht concreet wordt uitgevoerd en gehandhaafd.

6. Jaaruren-systematiek

Wij constateren dat de afspraak over 100 procent inroosteren in de praktijk nog te vaak wordt genegeerd. Medewerkers draaien op voor roostertekorten en organisatiefouten die volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever vallen. Dat moet stoppen.

Wij willen in de cao ondubbelzinnig vastleggen dat minuren die ontstaan door niet of onvoldoende inroosteren, roosterwijzigingen, open diensten of een gebrek aan werk, altijd voor rekening en risico van de werkgever zijn. Medewerkers mogen hiervan financieel, administratief of anderszins geen enkele negatieve consequentie ondervinden. De verantwoordelijkheid voor volledige en tijdige inroostering ligt bij de werkgever, niet bij de medewerker. Daarmee maken we een einde aan discussies over minuren die ontstaan buiten de invloedssfeer van werknemers.

Wij stellen voor de cao-tekst en daarmee de uitvoering als volgt aan te scherpen:

- De werkgever is verplicht de werknemer tijdig en aantoonbaar in de gelegenheid te stellen de overeengekomen arbeidsuren volgens het afgesproken arbeidspatroon en de jaaruren-systematiek te werken. De werkgever draagt hiervoor de verantwoordelijkheid.
- De werkgever kan uitsluitend verlangen dat de minuren alsnog worden ingehaald indien de minuren zijn ontstaan op verzoek van de medewerker.
- Indien de werkgever zich beroept op het alsnog moeten werken van openstaande uren, rust de volledige bewijslast op de werkgever. De werknemer wordt niet belast met een verplichting tot inhalen wanneer het tekort geheel of gedeeltelijk is ontstaan door onvoldoende roostering, het vervallen van diensten, gebrek aan werk of andere omstandigheden die voor rekening en risico van de werkgever komen.
- Minuren mogen niet zonder voorafgaande instemming van de werknemer worden doorgeschoven naar het volgende kalenderjaar. Indien de werknemer vrijwillig instemt met het alsnog werken van uren, worden hierover schriftelijke afspraken gemaakt, waarbij de wettelijke rusttijden en de overeengekomen arbeidsduur en arbeidspatroon worden gerespecteerd.
- De werknemer ondervindt geen loonverlies, verlofverlies of andere nadelige gevolgen als gevolg van het kwijtschelden van uren die voor rekening en risico van de werkgever komen.

7. Extra werk en roosterwijzigingen

De huidige regeling voor extra werk bevat onduidelijkheden, interpretatieruimte en leemtes. Om een eenduidige en consistente toepassing te waarborgen, is allereerst aanscherping van de regeling noodzakelijk.

Om tot een goede en transparante beoordeling van extra werk te komen, is het van belang om een duidelijke en eenduidige definitie van extra werk vast te stellen. In de praktijk kunnen wijzigingen in roosters, verschoven diensten en de flexibiliteit die van medewerkers wordt gevraagd, leiden tot aanvullende werkzaamheden en/of extra inspanningen. Om interpretatieverschillen en onduidelijkheden te voorkomen, is het belangrijk om helder vast te leggen welke situaties als extra werk worden beschouwd en onder welke voorwaarden deze hieronder vallen. Een gezamenlijke definitie biedt duidelijkheid voor alle betrokken partijen, zorgt voor een uniforme beoordeling en vormt een solide basis voor het maken van heldere afspraken over de uitvoering, registratie en de vergoeding van extra werk.

Medewerkers moeten kunnen rekenen op een stabiel en voorspelbaar rooster. Het op korte termijn toevoegen van extra werk en het verschuiven van diensten verstoort de werk-privébalans en legt de verantwoordelijkheid voor personele tekorten bij medewerkers neer. De FNV wil daarom duidelijke en eerlijke afspraken die de (doorgeslagen) flexibiliteit van medewerkers compenseert.

Wij stellen voor de extra werkregeling als volgt te verbeteren:
De toeslag voor extra werk wordt verhoogd naar € 7 bruto per uur op maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 24.00 uur en € 10 bruto per uur tijdens de nacht, in het weekend en op feestdagen. De van toepassing zijnde ORT blijft van kracht.

8. Slaapdiensten en bijzondere diensten

Medewerkers die slaapdiensten en onregelmatige diensten draaien, leveren in op hun nachtrust, vrije tijd en sociale leven. Deze extra belasting wordt onvoldoende beloond. De FNV wil daarom een aanzienlijke verbetering van de vergoedingen voor slaapdiensten en onregelmatige diensten, passend bij de belasting en verantwoordelijkheid die deze diensten met zich meebrengen.

Slaapdienstregeling
Wij stellen het volgende voor:

- Een slaapdienst dient als werktijd te worden aangemerkt en conform het reguliere uurloon worden uitbetaald.
- Alle uren doorgebracht in een slaapdienst tellen volledig mee voor de jaaruren-systematiek, ongeacht of de vergoeding in geld of in tijd wordt verstrekt.

Bijzondere diensten (ORT)

Wij stellen voor de zondagstoeslag te herstellen naar 60%.

9. Duurzame inzetbaarheid

De FNV vindt het belangrijk dat medewerkers gedurende hun gehele loopbaan gezond en met plezier kunnen blijven werken. Daarbij moet er voldoende aandacht zijn voor de verschillende levensfasen en de behoeften die daarbij horen. Met concrete cao-afspraken wil de FNV duurzame inzetbaarheid versterken en ervoor zorgen dat medewerkers werk en privé op een goede manier kunnen blijven combineren.

Bestaande afspraken
In de cao 2025-2026 is afgesproken om:

- de Regeling Afbouw Carrière te verlengen;
- een afwegingskader duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen;
- mogelijkheden te bespreken als Balansverlof, aangepast werk, ander werk, minder werken en deeltijdpensioen;
- afbouw Carrière en een mogelijk individuele RVU-afspraak in de afweging te betrekken.

Het probleem is niet dat ieder instrument ontbreekt. Het probleem is dat het kader onvoldoende afdwingbaar en toetsbaar is.

Van recht naar resultaat
In de huidige cao zijn in artikel 10.3 en 10.7 al belangrijke afspraken opgenomen over duurzame inzetbaarheid, maatwerk en het gezond bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast is een afwegingskader duurzame inzetbaarheid ontwikkeld. De uitdaging ligt niet in het maken van nieuwe afspraken, maar in het daadwerkelijk toepassen, borgen en handhaven van de bestaande mogelijkheden.

Wij stellen daarom voor om hoofdstuk 10 te versterken door de bestaande afspraken concreter, toetsbaar en afdwingbaar te maken.

- het afwegingskader duurzame inzetbaarheid als bindende cao-bijlage op te nemen;
- het recht op een inzetbaarheidsgesprek expliciet vast te leggen;
- medewerkers vanaf tien jaar voor hun AOW-leeftijd jaarlijks een gesprek aan te bieden;
- een verzoek binnen zes weken te behandelen;
- gesprekken, voorstellen en besluiten schriftelijk vast te leggen;
- van werkgevers te verlangen dat alle passende maatregelen aantoonbaar worden onderzocht;
- een schriftelijke motivering te geven wanneer maatregelen niet worden toegepast;
- personeelstekorten niet als zelfstandige afwijzingsgrond te accepteren;
- combinaties van maatregelen te onderzoeken;
- maatregelen binnen zes maanden te evalueren;
- een onafhankelijke bezwaar- en beroepsmogelijkheid te creëren;
- een start maken met het definiëren van Zware beroepen in de gehandicaptenzorg en zo toe te werken naar een sectorale aanpak voor zware beroepen binnen de gehandicaptenzorg.

10. Afbouw Carrière

Oudere medewerkers moeten gezond en met perspectief hun loopbaan kunnen voortzetten. Regelingen voor de afbouw van de carrière kunnen hieraan bijdragen, maar hebben alleen effect als medewerkers weten dat deze mogelijkheden bestaan. FNV vindt dat werkgevers verplicht moeten worden deze regelingen actief onder de aandacht te brengen en het gebruik ervan te stimuleren.

Wij stellen voor:

- de regeling Afbouw Carrière structureel in de cao op te nemen;
- de regeling beschikbaar te maken voor degenen die binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- 80-90-100 regeling van te maken (80% arbeidsduur, 90% loondoorbetaling, 100% pensioenopbouw);
- dienstjaren bij verschillende werkgevers in de Gehandicaptenzorg bij elkaar op te tellen;
- aantoonbaar zwaarbelaste niet-cliëntgebonden functies toegang te geven;
- de eis van tien aaneengesloten jaren bij dezelfde werkgever te versoepelen, naar 10 jaar in de Gehandicaptenzorg en drie jaar in dienst bij dezelfde werkgever;
- het verplicht vooraf opnemen van al het Balansverlof te schrappen.

11. Mantelzorg

De overheid stimuleert mensen om meer verantwoordelijkheid te nemen voor de zorg voor hun naasten. Dit vraagt ook om verantwoordelijkheid van werkgevers. Werknemers moeten mantelzorg kunnen combineren met hun werk, zonder dat dit ten koste gaat van hun gezondheid, inkomen of loopbaan. FNV wil daarom concrete cao-afspraken die mantelzorgers ondersteunen en werkgevers bewegen om passende faciliteiten te bieden.

Wij stellen het volgende voor:
Werknemers die mantelzorg verlenen, moeten hun werk en zorgtaken op een (financieel) haalbare manier kunnen combineren. De FNV wil dat mantelzorgers minimaal exclusief recht krijgen op gebruik van de bovengenoemde afbouwregeling.

12. Veilig en gezond werken

De doelgroep in de Gehandicaptenzorg wordt steeds complexer, terwijl de druk op medewerkers toeneemt. Agressie, intimidatie en andere onveilige situaties op de werkvloer mogen nooit worden genormaliseerd. Iedere medewerker heeft recht op een veilige en gezonde werkomgeving. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om risico's te beperken, medewerkers te ondersteunen en te zorgen voor voldoende maatregelen om agressie en onveiligheid te voorkomen en aan te pakken. Veilig werken moet de norm zijn, niet omgaan met onveiligheid.

Wij stellen voor:

- jaarlijks verplichte scholing over agressie en sociale veiligheid;
- ten minste één externe vertrouwenspersoon per organisatie;
- onmiddellijke opvang en professionele nazorg na een ernstig incident;
- recht op tijdelijke werkonderbreking na een ernstig incident;
- een verplicht verbeterplan bij structurele ongevallen;
- (nazorg)kosten voortvloeiend uit een incident komen volledig voor rekening van werkgever. Indien werkgever en medewerker het niet eens worden vindt er een onafhankelijke toetsing plaats.

13. Vrouwengezondheid

Vrouwen vormen circa 80% van de werknemers in de Gehandicaptenzorg. Dat is aanzienlijk deel van de totaliteit aan medewerkers in de branche. De FNV vindt het belangrijk dat er meer inzicht komt in de invloed van vrouwengezondheid op het werk en de ondersteuning die medewerkers hierbij nodig hebben. Daarom stelt de FNV voor om gezamenlijk onderzoek te doen naar de behoeften van vrouwelijke medewerkers en de wijze waarop werkgevers hen hierin beter kunnen faciliteren. De uitkomsten moeten dienen als basis voor concrete afspraken die bijdragen aan gezonde en duurzame inzetbaarheid.

14. Werkgerelateerde PTSS

Wanneer PTSS ontstaat als gevolg van het werk, moet PTSS als beroepsziekte binnen de Gehandicaptenzorg worden erkend. Die erkenning is onlosmakelijk verbonden aan de verantwoordelijkheid van de werkgever om werkgerelateerde psychische schade zoveel mogelijk te voorkomen en medewerkers die er mee te maken krijgen vroegtijdig te ondersteunen. Daarom stellen wij voor om samen met de werkgever te onderzoeken welk beleid hiervoor ontwikkeld kan worden.

15. Van cao-afspraak naar naleving

Een cao heeft alleen waarde als de gemaakte afspraken ook daadwerkelijk worden nageleefd. Medewerkers moeten erop kunnen vertrouwen dat zij krijgen waar zij recht op hebben, ongeacht bij welke organisatie zij werken. In de praktijk kunnen verschillen ontstaan in de toepassing en uitleg van cao-afspraken. De FNV wil daarom dat naleving van de cao vanzelfsprekend is, dat onjuiste toepassing actief wordt aangepakt en dat medewerkers hun rechten kunnen uitoefenen zonder daarvoor zelf voortdurend te hoeven opkomen.

Wij stellen in ieder geval voor:

- een paritaire nalevingscommissie op te richten;
- een stroomschema voor medewerkers te ontwikkelen in de cao dat duidelijk maakt wat medewerkers kunnen doen wanneer zij van mening zijn dat hun werkgever de cao niet naleeft.

De FNV wil dat cao-afspraken in de Gehandicaptenzorg uitvoerbaar, helder en eenduidig zijn. Daarom moeten afspraken vooraf kritisch worden getoetst op hun praktische toepasbaarheid binnen de branche.

Daarnaast wensen wij dat werkgever de ambitie uitspreekt om nalevingsproblemen zoveel mogelijk te voorkomen door actief toe te zien op de juiste toepassing van de cao. Wanneer afspraken niet worden nageleefd, moet voor medewerkers een duidelijke en toegankelijke procedure beschikbaar zijn om hun cao-rechten te kunnen effectueren.

16. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de huidige systematiek van de werkgeversbijdrage te herzien. Op dit moment is de bijdrage gekoppeld aan het aantal vakbondsleden, terwijl de cao Gehandicaptenzorg geldt voor alle medewerkers in de sector.

Vakbonden onderhandelen niet alleen namens hun leden, maar sluiten cao-afspraken die van toepassing zijn op alle werknemers. Ook de voorlichting, ondersteuning, rechtsbescherming, cao-ontwikkeling en handhaving van cao-afspraken komen ten goede aan alle medewerkers.

Wij vinden daarom dat de huidige systematiek onvoldoende recht doet aan de collectieve werking van de cao. Een werkgeversbijdrage die gebaseerd is op het aantal vakbondsleden sluit niet aan bij de werkelijkheid dat de resultaten van cao-overleggen voor alle werknemers gelden.

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage voortaan te baseren op het totale aantal medewerkers dat onder de cao Gehandicaptenzorg valt en daarbij toe te groeien naar de AWVN-norm. Hiermee wordt meer recht gedaan aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van cao-partijen voor alle medewerkers in de sector en ontstaat een evenwichtige financiering van cao-onderhoud, belangenbehartiging, voorlichting en naleving van cao-afspraken.

De wens om toe te groeien naar een werkgeversbijdrage volgens de AWVN-norm is ook eerder als inzet benoemd.

17. Vakbondscontributievergoeding

Vakbonden zijn essentieel voor sterke collectieve belangenbehartiging en goede arbeidsvoorwaarden. Werknemers die zich aansluiten bij een vakbond dragen bij aan de positie van alle medewerkers. De FNV vindt daarom dat werkgevers de vakbondscontributie volledig moeten vergoeden, zodat vakbondslidmaatschap wordt ondersteund.

Wij stellen het volgende voor:
Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever vanaf 1 januari 2027 netto de vakbondscontributie voor FNV Zorg en Welzijn.

18. Looptijd cao

Gezien de geopolitieke situatie zetten wij in op een kortlopende cao-looptijd.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen aan te vullen, te wijzigen of nieuwe voorstellen in te dienen.

Met vriendelijke groet,

Saida Youssef en Armine Kowsari
Bestuurders FNV Zorg & Welzijn