

## Onderwerpen voor een nieuwe Cao Ambulancezorg 2025-2026

### Reparaties voortvloeiend uit de huidige Cao

1. Per 1 januari 2025 kan de werknemer weer kiezen voor vergoeding van Uitloop Dienst in tijd. Dit is al overeengekomen maar moet nog in de cao-tekst verwerkt worden.
2. In het cao-artikel over een aanwezigheidsdienst als overwerk staat dat er bij inroosteren over 'alle' uren de 75% toeslag betaald moet worden. We zijn het er met elkaar over eens dat hiervoor de 17,7 uur uit de definitie gelden. Met aanpassing van de cao-tekst in 'over alle 17,7 uur' wordt duidelijkheid gecreëerd. Het worden alleen meer uren als er ook daadwerkelijk oproepen volgen in de periode tussen 23.00 en 08.00 uur.
3. Wij hebben geconstateerd dat sommige werkgevers de cao-bepaling om maximaal 12x per kwartaal op te komen op een verder gelegen post gebruiken om de werknemer in een ander RAV-gebied in te zetten. Wij stellen daarom voor deze bepaling zo aan te passen dat de werknemer te allen tijde opkomt binnen het RAV-gebied van de eigen standplaats.
4. We zijn het er al over eens dat, ingeval van overwerk bij een eventueel saldo minuren van een voltijder, de 75% toeslag betaald moet worden. Dit dient in de cao-tekst nog duidelijker vermeld te worden.
5. Sommige werkgevers leiden uit de cao-tekst af dat een eventueel plus-min-saldo na zes maanden pas uitbetaald of kwijtgescholden moet worden bij meer dan 24 uur. Wij stellen, bij nader inzien, voor om het criterium van maximaal 24 uur te laten vervallen. Er staat namelijk al in de tekst dat het saldo nul moet worden. En alleen als het door onvoorziene omstandigheden net geen nul is, dan dient het saldo uitbetaald of kwijtgescholden te worden.
6. In de cao staat al dat er in repeterende roosters (stempels) geen plus- of minuren kunnen voorkomen. De essentie van een stempel is immers dat na elke cyclus de werknemer precies zijn contractuele uren heeft gewerkt. Bij sommige werkgevers bestaat hierover onduidelijkheid. Daarom stellen wij voor om in de cao-tekst nog duidelijker te maken dat er in een repeterend rooster geen plus- of minuren kunnen voorkomen.

### (Nader) oppakken 'geparkeerde' onderwerpen uit het vorige cao-traject

1. Een betere regeling voor bereikbaarheidsdiensten. Met name een goede definitie in relatie tot Europese jurisprudentie, en een betere vergoeding in relatie tot de vergoeding in de Cao Ziekenhuizen.
2. Een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering zoals in de Cao Ziekenhuizen en Cao VVT. Ook hierover zijn we aan de cao-tafel al in gesprek.

3. Concretiseren PTSS-beleid. Naar onze mening dient er in de cao/arbo-catalogus niet alleen te staan *wat* het beleid moet zijn, maar ook *hoe* dit beleid uitgevoerd moet worden. Wij zullen hiervoor de ‘best practices’ in de sector gaan ophalen en vervolgens aan de cao-tafel met voorstellen komen.
4. Vooruitlopend op het project over het extern onderbrengen van de Tijdsparregeling en de inmiddels lopende rechtszaak over de ort-verwerking bij Tijdsparen willen wij voorstellen om te verkennen hoe we het sparen uit bronnen af kunnen schaffen. In plaats daarvan zouden werknemers elke maand bij het accorderen van hun maandrooster moeten kunnen aangeven hoeveel geld zij uit hun totale brutoloon van die maand over willen hevelen naar Tijdsparen. Vergelijkbaar met het kopen van verlof dat al in veel andere cao’s mogelijk is. Er komen dan twee ‘tijdsparpotten’: één voor de korte termijn (= het huidige tijd-voor-tijd-potje) en één voor de langere termijn (= de Tijdsparregeling; in de toekomst eventueel extern onder te brengen).
5. Aanpassing van de definitie van Werkgever en Werknemer in de Cao. Dit naar aanleiding van de afgeronde discussie hierover met het PFZW.
6. Invoering pensioenopbouw bij overwerk voor medewerkers die bij het ABP aangesloten zijn.
7. Vergoeding van de ca. 120 reeds geïnventariseerde neventaken/-functies, mede in relatie tot de ingevoerde FWG-systematiek. Hierover liggen al notities op de cao-tafel, op basis waarvan we verder kunnen overleggen.

### **Nieuwe voorstellen Cao 2025-2026**

1. Zoals gebruikelijk de voorstellen voor loonsverhoging en andere materiële arbeidsvoorwaarden van de nieuwe Cao Ziekenhuizen volgen.<sup>1</sup>
2. Structurele voortzetting van de Regeling Vitaliteitspact (= generatieregeling) en de Vrijwillige Vertrekregeling (= zware beroepenregeling). Naar onze mening is de inhoud van de regelingen al conform de recent gesloten overeenkomst tussen Vakbonden en Regering. Naar onze mening dient de Vrijwillige Vertrekregeling op slechts twee punten nog aangepast te worden:

---

<sup>1</sup> Zoals:

Loonsverhoging en arbeidstijdreductie;  
Ort berekend over het geldende uurloon van de medewerker;  
Ort voor zaterdagochtend tussen 08.00 uur tot 12.00;  
Dienstreisvergoeding verhogen van 30 naar 45 cent per kilometer;  
Dienstjaren gratificatie bij een dienstverband vanaf 5 jaar;  
Volledige vergoeding vakbondscontributie uit de werkkostenregeling;  
Volledige vergoeding parkeerkosten ‘om naar het werk te reizen’;  
Bevorderen mobiliteit tussen branches in de zorgsector;  
Omkleedtijd c.q. inspectietijd wagen is dienstdtijd.

\* Een verhoging van de uitkering met € 300,- per maand naar aanleiding van de overeenkomst met de regering; en

\* Verdere verlaging van de diensttijd-eis tot het niveau van de ziekenhuizen, dus van 15 zware jaren in 20 jaar dienstverband naar 10 zware jaren in 15 jaar dienstverband.

3. Volgens het Europees Hof hebben deeltijders recht op een overwerktoeslag zodra zij meer uren werken dan hun contractuele arbeidsduur. Hierdoor wordt het nu mogelijk om het extra werk van deeltijders te vergoeden met de overwerktoeslag van 75%. Wij stellen dan ook voor om dit in de nieuwe cao af te spreken. Daarnaast stellen wij voor de positie van deeltijders en voltijders op het gebied van tijdsparen en het opnemen van tijd voor tijd gelijk te trekken.
4. In de vorige cao hebben we geen onderscheid gemaakt tussen roosterafspraken voor voltijders en deeltijders. Voor bijvoorbeeld het werken op feestdagen, het aantal R-diensten, het maximaal 12x opkomen op een verder gelegen standplaats, etc. leidt dit bij ons tot klachten van medewerkers met een deeltijdcontract. Wij stellen daarom voor af te spreken dat roosterafspraken voor deeltijders voortaan gelden naar rato van hun dienstverband.
5. Om de voorspelbaarheid van het dienstrooster verder te verbeteren stellen wij voor om, net als in de ziekenhuizen, het vaststellen van het definitieve maandrooster te bepalen op minimaal 3 maanden in plaats van de huidige 28 dagen.
6. De nieuwe afspraken over de R-dienst en het verhogen van de 'boete' voor het te laat invullen van deze dienst lijken niet voldoende te zijn om uitwassen in het gebruik van deze flexibiliteitsknop uit te bannen. Zoals een werkgever die op de dag van de R-dienst om 06.00 uur meldt dat het een 24-uurs aanwezigheidsdienst wordt, "want het mag volgens de cao". Wij stellen voor bruikbare voorwaarden te stellen aan het gebruik van de R-dienst. Als onderdeel daarvan stellen wij voor om een Verschoven Dienstoelage in te voeren voor diensten die in het definitieve maandrooster veranderen. Aan het toepassen van deze toelage willen wij dan een paar eenvoudige maar duidelijke afspraken verbinden, zoals alleen verschuiven met instemming van de werknemer. Anders is er immers geen sprake meer van een definitief maandrooster.
7. Ondanks nadere afspraken over de standplaats blijft het moeten opkomen op een verder gelegen locatie tot klachten leiden bij onze achterban. Daarom willen wij opnieuw in overleg om hierin verbetering aan te brengen.
8. Na invoering van de nieuwe ort-regeling in de vorige cao is het voor medewerkers niet meer aantrekkelijk om overwerk aan te nemen op feestdagen, in het weekend en 's nachts. Voor werkgevers zijn dit juist de diensten die zij het meest aanbieden. Het zou dus een gezamenlijk voordeel zijn om overwerk voor deze diensten financieel aantrekkelijker te maken voor de werknemers.

9. Nu er in de sector steeds meer sprake is van functiedifferentiatie (zoals middencomplex) stellen wij voor om af te spreken dat als de functie van een medewerker in het kader van duurzame inzetbaarheid aangepast kan worden dat de werknemer dan aanspraak heeft op behoud van zijn salaris.
10. Wij stellen voor het “omslagpunt” van de ongezonde aanwezigheidsdienst naar parate dienst verder omlaag te brengen met de formulering dat dit moet gebeuren als er op een locatie in een periode van 6 maanden in 25% van de aanwezigheidsdiensten er meer dan 9 uur arbeid is verricht, of er 2 of meer oproepen tussen 23.00 en 08.00 uur zijn geweest.
11. Wij stellen voor de maaltijdvergoeding automatisch jaarlijks te indexeren.