



## Inzetbrief onderhandelingen Cao Gehandicaptenzorg 2025

Geachte delegatie van VGN,

Namens de FBZ, vakbond voor zorgprofessionals, willen wij onze inzet voor de komende cao-onderhandelingen in de Gehandicaptenzorg aan u presenteren. De uitdagingen waar de sector voor staat, zijn aanzienlijk, en de scenariostudie van onderzoeksbureau Rebel in opdracht van onderzoeksprogramma AWZ dat recent is verschenen, bevestigt onze zorgen omtrent de personeelstekorten binnen de zorg. Tegelijk biedt dit rapport ook het vooruitzicht dat er mogelijkheden zijn om de personeelstekorten te beperken, als het ons lukt om het aantrekkelijker te maken om in de zorg te werken. Deze inzet heeft daarom als doel om het personeel in de gehandicaptenzorg te laten merken dat er goed voor hen wordt gezorgd, en daarnaast ervoor te zorgen dat zij minder stress ervaren, meer autonomie en verbinding, zich kunnen blijven ontwikkelen en zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.

FBZ vertegenwoordigt een groot aantal beroepsverenigingen van zorgprofessionals. Namens deze zorgprofessionals komen wij tot onderstaande inzet.

### **Beloning en vergoedingen**

1. **Loonsverhoging:** vanwege de grote tekorten aan werknemers is het belangrijk dat de gehandicaptenzorg ook financieel een aantrekkelijke sector blijft om in te werken. Het is van cruciaal belang dat zorgprofessionals een beloning ontvangen die recht doet aan hun inzet en expertise. Daarom zet FBZ voor 2025 in op koopkrachtverbetering voor alle werknemers via een procentuele loonsverhoging.
2. **IP-nummers salarisschalen:** de schalen 55 – 65 in onze cao kennen een minder hoge uitloop dan in de ziekenhuizen en de GGZ. Dit maakt het voor professionals in deze schalen financieel aantrekkelijker om in een van die branches te werken. Daarom stellen wij voor om:
  - aan schaal 55 een extra trede toe te voegen met IP-nummer 41,
  - aan schaal 60 een extra trede toe te voegen met IP-nummer 49, en
  - aan schaal 65 een extra trede toe te voegen met IP-nummer 61.
3. **Verduidelijken bevorderingsregeling art. 4:11 cao:** wij krijgen met enige regelmaat vragen over de interpretatie van dit artikel, graag zouden we de tekst daarom verduidelijken.
4. **Loondoorbetaling na 2<sup>e</sup> ziektejaar:** Indien aan de werkgever in een WIA-traject een loonsanctie wordt opgelegd, loopt de loondoorbetalingsverplichting langer door dan de twee jaar genoemd in artikel 11:4 van de cao. Voor die periode is echter niet in de cao geregeld hoe hoog de loondoorbetaling dan is. In de praktijk handhaven werkgevers de loondoorbetaling veelal op het niveau van het tweede ziektejaar (70% van het loon), maar dit is geen wettelijke verplichting. Om onduidelijkheid hierover te voorkomen, zouden wij dit graag vastleggen in de cao.

5. **Stages (incl. coassistenten):** we willen de stagevergoeding verhogen. Daarnaast zouden stagiairs aanspraak moeten krijgen op reiskostenvergoeding voor hun woon-werkverkeer.
6. **Bereikbaarheidsdiensten:** het doen van een bereikbaarheidsdienst, consignatiedienst of consultatiedienst brengt een flinke belasting met zich mee. De huidige compensatie van art. 7:13 doet daar geen recht aan. Daarom willen wij komen tot een hogere vergoeding, waarbij de werknemer kan kiezen tussen compensatie in uren of (deels) in geld. Indien de werknemer kiest voor uren, dan moet dit ook toegevoegd kunnen worden aan het balansverlof.
7. **Reiskosten en parkeerkosten:** de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer uit artikel 9:1 lid 3 willen wij verhogen naar het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (0,23 per km), zonder maximum aantal kilometers. Bovendien vinden we dat parkeerkosten van werknemers volledig moeten worden vergoed. Daarnaast zouden we reizen met het openbaar vervoer willen stimuleren, door op te nemen dat het woon-werkverkeer volledig wordt vergoed wanneer iemand met het OV reist.
8. **Thuiswerkvergoeding:** we stellen voor om de thuiswerkvergoeding van artikel 9:3 te verhogen naar de huidige NIBUD-norm van 3,- per dag.

## Gezondheid en veiligheid

1. **Hersteltijd na een bereikbaarheidsdienst:** dit is belangrijk, zeker wanneer er daadwerkelijk gewerkt is als gevolg van een oproep. Wij willen daarom afspreken dat iemand die een bereikbaarheidsdienst heeft gehad in de nacht en hierin ook daadwerkelijk is opgeroepen, de volgende dag hersteltijd krijgt.
2. **Budget voor psychische/psychosociale ondersteuning:** uit de cijfers van het AZW blijkt dat werknemers in de Gehandicaptenzorg in vergelijking met andere sectoren binnen de zorg het meest te maken krijgen met interne- en externe agressie. Wij vinden het belangrijk dat werknemers die tijdens het werk te maken krijgen met een potentieel schokkende gebeurtenis met psychische en/of psychosociale gevolgen, in eerste instantie goed worden opgevangen binnen de organisatie. Hiervoor is het noodzakelijk dat iedere organisatie nagaat waar de opvang van zijn medewerkers binnen de organisatie ligt en dit vastlegt. Wij willen in de cao afspreken dat indien blijkt dat de betrokken medewerker niet in staat is om de schokkende gebeurtenis(sen) zelf of met hulp van collega's te verwerken, de werkgever een budget van maximaal 1.000 euro ter beschikking stelt voor psychische en/of psychosociale ondersteuning.
3. **Zit-sta bureaus:** uit onderzoek blijkt dat het regelmatig veranderen van de werkhouding de mogelijk negatieve effecten van langdurig zitten verminderen. De mogelijkheid voor werknemers om niet het grootste deel van de werkdag te hoeven zitten zal naar verwachting een positief effect hebben op de gezondheid en vitaliteit. Wij willen in de cao afspreken dat iedere werkgever binnen de sector er voor zorgt dat het op alle werkplekken met een bureau mogelijk is om gebruik te maken van zit-sta bureaus.
4. **Breder bekendmaken van vertrouwenspersonen i.h.k.v. grensoverschrijdend gedrag:** het is van groot belang dat werknemers binnen de sector zich vrij voelen om zichzelf te kunnen zijn ongeacht hun gender, afkomst, gaardheid of geloofsovertuiging. Hierover zijn in voorgaande cao's goede afspraken gemaakt maar het is wat ons betreft een voortdurend punt van aandacht. Daarom willen we in de nieuwe cao een afspraak maken die er aan bijdraagt dat werknemers zich hierin gesteund (blijven) voelen. Elke gehandicaptenorganisatie beschikt over een vertrouwenspersoon die een medewerker die last heeft van grensoverschrijdend gedrag kan opvangen en zo nodig kan begeleiden en ondersteunen. Wij willen hier de komende cao-periode meer bekendheid aan geven

zodat alle medewerkers weten dat zij zorgen over inclusie en grensoverschrijdend gedrag op een laagdrempelige manier bespreekbaar kunnen maken.

5. **Vergoeden sportabonnement:** omdat het investeren in vitaliteit loont stellen wij voor dat ieder werknemer een jaarlijkse vergoeding van 240 euro van de werkgever ontvangt voor een sportabonnement.

### Verlof/roosters

1. **Verlof:** werknemers in de gehandicaptenzorg ervaren dat zij (te) weinig verlof hebben. Graag zouden wij dit verbeteren door met u te verkennen wat passende oplossingen zijn. Wij denken bijvoorbeeld aan het overhevelen van een deel van het balansverlof naar regulier verlof en daarnaast het toekennen van verlof voor bijzondere gebeurtenissen zoals verhuizing en de eigen verjaardag. Daarnaast zouden we willen regelen dat feestdagen flexibel kunnen worden ingezet voor eigen levensbeschouwelijke feestdagen.
2. **Rouwverlof:** wanneer werknemers geconfronteerd worden met het overlijden van een familielid of dierbare naaste, zijn zij voor het opnemen van rouwverlof afhankelijk van het begrip van de leidinggevende. Er is hooguit recht op een beperkt aantal dagen buitengewoon verlof voor het regelen en bijwonen van de uitvaart. Omdat het rouwproces per situatie anders verloopt vraagt dit om aandacht en flexibiliteit van de werkgever, in het belang van de gezondheid en inzetbaarheid van de werknemer op de korte en langere termijn. FBZ wil daarom, om uitval te voorkomen, dat werknemers bij verlies van een familielid/naaste recht krijgt op betaald rouwverlof. De invulling van het rouwverlof is maatwerk.
3. **Mantelzorg:** werknemers die mantelzorg verlenen, zijn vaker fysiek en mentaal uitgeput en denken meer na over verandering van baan. FBZ wil daarom een vorm van mantelzorgverlof opnemen in de cao. Daarnaast willen we borgen dat in het jaargesprek aandacht wordt besteed aan mantelzorg, waarbij actief de faciliteiten uit de wet en de cao worden aangeboden en wordt besproken waar de werknemer behoefte aan heeft.
4. **Vrijwilligerswerk:** zorgprofessionals doen naast hun werk soms ook vrijwilligerswerk binnen de eigen branche. Wij stellen voor om dit te belonen door extra balansverlof toe te kennen voor een percentage van de uren dat iemand dit vrijwilligerswerk heeft gedaan.
5. **Balansverlof:** om een overstap binnen de zorgsector aantrekkelijker te maken dan vertrek naar een werkgever buiten de zorg, willen wij verkennen of we het mogelijk kunnen maken om balansverlof mee te nemen bij een overstap naar een andere werkgever binnen de zorg.
6. **Aanvullend geboorteverlof:** conform de Wet WIEG kunnen partners vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen. FBZ wil graag afspreken dat de werkgever de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) aanvult tot 100% van het individueel jaarinkomen, waarbij de pensioenopbouw over het aanvullend geboorteverlof wordt voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling.
7. **Ouderschapsverlof:** sinds augustus 2022 kunnen ouders van een kind tot 8 jaar, negen weken betaald ouderschapsverlof opnemen via een uitkering van het UWV. Deze uitkering bedraagt 70% van het loon, met een maximum van 70% van het maximum dagloon. FBZ wil dat de uitkering voor werknemers die meer verdienen dan het maximum dagloon, door de werkgever wordt aangevuld tot 70% van hun salaris.
8. **Calamiteitenverlof:** in artikel 13:3 van de cao is bepaald dat op instellingsniveau een regeling moet worden overeengekomen met betrekking tot calamiteitenverlof. Daarbij wordt enkel verwezen naar art. 8:14 lid 3, wat gaat over ziekte in het gezin. Graag zouden wij in de cao breder verwijzen naar het wettelijk recht op calamiteitenverlof, zodat voor werknemers helder wordt in welke gevallen zij hier gebruik van kunnen maken.

## Werkinhoud

1. **Zeggenschap:** in 2023 is via een wetswijziging komen vast te staan dat de zorgverlener die zorg verleent aan zijn cliënten, in de gelegenheid moet zijn gesteld om invloed uit te oefenen op het beleid, voor zover dat beleid direct van belang is voor hun bijdrage aan het verlenen van goede zorg. In 2021 hebben we in de cao artikel 13:6 opgenomen over professionele zeggenschap. Graag zouden we dit cao-artikel uitbreiden om de invloed van de professionals verder te borgen.
2. **Begeleiding professionals:** voor sommige werknemers is supervisie en/of intervisie een voorwaarde om hun registratie te behouden of behalen, maar dit is niet altijd goed geregeld. Daarom willen we opnemen dat de zorgprofessional die daar behoefte aan heeft, een mentor of buddy krijgt voor begeleiding onder werktijd. Met name voor startende zorgprofessionals is systematische gestructureerde werkbegeleiding en supervisie van belang om te zorgen voor werkplezier en ze zo voor de zorg te behouden. Dit komt ook voort uit de bevindingen van de beweging Zin in Zorg: het zorgt voor meer bevlogenheid, autonomie en vakmanschap.

## Scholing, ontwikkeling en kwaliteit

1. **Contributie beroepsverenigingen:** de vergoeding voor de contributie van beroepsverenigingen uit art. 9:10 willen wij verhogen naar 250,- per jaar. Bovendien willen we expliciet opnemen dat deze vergoeding kan worden gecombineerd met de vrije ruimte van de werkkostenregeling (art. 12:1).
2. **Noodzakelijke kosten voor (her)registratie:** wij stellen voor om toe te voegen dat de werkgever die de kosten van de (her)registratie vergoedt op basis van art. 9:9, dan ook de kosten vergoed die gemaakt worden om aan de eisen voor (her)registratie te voldoen.
3. **Functiegebonden kosten:** onze achterban maakt kosten in de uitoefening van hun werk, zoals vakliteratuur, congressen, etc. Om de autonomie te vergroten, zouden we een budget voor functiegebonden kosten willen invoeren waarbinnen de professional zelf (eventueel in de vakgroep) keuzes kan maken over de besteding daarvan.
4. **Beroepsoverstijgende werkzaamheden:** veel zorgprofessionals hebben te maken met overstijgende werkzaamheden zoals het geven van onderwijs, participeren in werkgroepen voor landelijk kwaliteitsbeleid, etc. In het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028 wordt het belang hiervan onderschreven. Graag zouden wij in de cao borgen dat de professionals hier tijd voor krijgen binnen hun reguliere werktijd.
5. **Scholing en ontwikkeling:** ontwikkeling is belangrijk voor de kwaliteit van zorg en voor het werkplezier van werknemers. Daarom stellen wij voor om een budget beschikbaar te stellen voor niet-functiegebonden scholing en persoonlijke ontwikkeling per werknemer per jaar, met daarbij een aantal dagen per jaar de tijd om binnen de branche door te leren.

## Vakbonden

1. **Werkgeversbijdrage:** de werkgeversbijdrage voor de vakbonden is in onze branche al langere tijd niet verhoogd. Daarom willen we deze verhogen naar de AWWN-norm.
2. **Beroepsverenigingen:** in het lijstje met beroepsverenigingen aangesloten bij FBZ in de preambule kunnen de volgende twee verenigingen worden geschrapt: VHP Zorg (wordt opgeheven per 1-1-2025) en NVGzP (is gefuseerd met het NIP). Verder stellen wij voor om de verenigingen in dit lijstje op alfabetische volgorde te zetten, met de afkortingen voorop.

## Losse punten

1. **Doorwerken na pensioen:** de arbeidsovereenkomst eindigt nu van rechtswege wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Graag zouden we vanwege de

personeelstekorten, in de cao opnemen dat het mogelijk is om door te werken na deze leeftijd, en daarbij aangeven welke artikelen dan niet meer van toepassing zijn of anders moeten worden toegepast.

2. **Zware beroepen:** graag verkennen wij met u wat het recente akkoord over vroegpensioen voor zware beroepen betekent voor de gehandicaptenzorg.
3. **FWG-procedures:** de toepassing van de procedures rond het FWG-systeem kunnen volgens ons op enkele punten worden verduidelijkt dan wel simpeler gemaakt worden, op basis van signalen uit de branche.

Wij zijn ervan overtuigd dat het realiseren van deze verbeteringen niet alleen zal bijdragen aan een aantrekkelijker werkklimaat, maar ook aan het behoud en de werving van personeel. Een goed pakket aan arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden is essentieel voor de kwaliteit van zorg die onze leden bieden aan de cliënten.

Wij hopen op een constructieve dialoog en zijn bereid om samen met u te werken aan oplossingen die zowel in het belang zijn van de zorgprofessionals als van de organisaties binnen de gehandicaptenzorg.

#### **AVV**

Algemeen verbindend verklaring FBZ is tegen concurrentie op arbeidsvoorwaarden en is derhalve voorstander van het algemeen verbindend verklaren van cao's. Wij stellen voor om de nieuw af te spreken Cao Gehandicaptenzorg wederom algemeen verbindend te laten verklaren

#### **Voorbehoud**

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.

Wij kijken uit naar uw reactie en een vruchtbare samenwerking tijdens de cao-onderhandelingen, om op korte termijn te komen tot een nieuwe Cao Gehandicaptenzorg.

Met vriendelijke groet,

Maaïke Langerak en Yoram Bovenkerk  
Onderhandelaars arbeidsvoorwaarden FBZ