Cao Gehandicaptenzorg inzet 2027

1. Looptijd

- Wij gaan uit van een looptijd van één jaar. Een langere looptijd is afhankelijk van het totaalpakket bespreekbaar.

2. Werk en waardering

- Wij stellen een algemene structurele salarisverhoging van 5% voor. Deze noodzakelijke verhoging bestaat uit inflatiecorrectie, arbeidsmarktkraptetoeslag en het wegwerken van achterstanden. Daarnaast moet specifiek de loonachterstand van middengroepen gerepareerd.
- Vakantiegeld wordt berekend over het volledige inkomen, inclusief ort.
- Wij stellen daarnaast voor de ort om 18.00 uur in plaats van 20.00 uur in te laten gaan in de avonduren.
- 100% loondoorbetaling bij ziekte (jaar 2). Zorgprofessionals mogen niet financieel worden geraakt door langdurige uitval als gevolg van hun werk.
- Deze zomer is het onderzoek van FWG rond de waarde van werk afgerond. Om dit in de gehandicaptenzorg te realiseren, willen we in deze cao concrete afspraken maken voor de implementatie in 2028.

3. Werk, roosteren en meerwerk

- De toeslag voor extra werk dient omhoog te gaan om meerwerk aantrekkelijk te maken.
- De werkdruk blijft stijgen door niet voldoen aan de normbezetting bij o.a. personele uitval. Wij stellen voor om werkverdichting te belonen.
- Pauzes die door werkomstandigheden niet opgenomen kunnen worden, worden als arbeidstijd beschouwd.
- Slaapdienstregeling: iedere noodzakelijke onderbreking van de rust tijdens een slaapdienst wordt aangemerkt als werktijd. Per onderbreking wordt ten minste één uur werktijd geregistreerd en vergoed.

4. Werk en veiligheid

Veilig werken moet een harde randvoorwaarde zijn en geen vrijblijvende afspraak.

Bijlage 5 wordt uitgebreid met de volgende punten:

1. Preventieve veiligheidsmaatregelen, voorlichting en scholing
2. Veiligheidschecks bij zorgvragers en ambulant werk
3. Handelen bij agressie, escalatie en grensoverschrijdend gedrag
4. Procedures rondom melden, registreren en opvolgen van incidenten
5. Structurele nazorg en peer support
6. Sociale veiligheid en veilig melden binnen organisaties
7. PTSS en beroepsgerelateerde trauma.

5. Werk en reizen

- Wij stellen een minimale reiskostenvergoeding voor die aansluit bij het fiscaal maximum.
- Alle kilometers die medewerkers maken in het kader van ambulant werken en dienstreizen worden vergoed met € 0,45.
- Het maximumaantal te vergoeden kilometers dient te vervallen.

6. Werk, opleiding & ontwikkeling

- Wij stellen voor studiekostenbedingen te verbieden.
- Wij vragen een regeling voor studieschuldaflossing.
- Stagevergoedingen dienen verhoogd te worden naar minimaal €600,- per maand.
- Wij vragen voor elke medewerker een eerste stap naar een persoonlijk ontwikkel- en scholingsbudget.

7. Werk en generatie

- Wij stellen voor dat iedere werknemer vanaf 45 jaar, ten minste elke vijf jaar, een gesprek krijgt over duurzame inzetbaarheid. Dit gesprek staat los van het jaargesprek. In dit gesprek komen aan de orde: balansverlofuren, LFB, generatieregeling, minder werken, deeltijdpensioen, vrijstelling van bepaalde diensten, carrièrepad, etc.
- Wij stellen voor de Regeling Afbouw Carrière voort te zetten en te verbeteren naar 80/90/100.

Werk en minstens zo belangrijk

- Wij stellen een uniforme BHV-regeling voor, waarin ten minste wordt vastgelegd dat scholing en inzet onder werktijd vallen en dat er een jaarlijkse vergoeding van bruto wordt toegekend.
- Wij stellen voor dat werkgevers vanaf 1 januari 2027 op verzoek van de werknemer de vakbondscontributie volledig vergoeden voor leden van aangesloten vakbonden.
- Wij stellen voor om concrete afspraken te maken voor hen die mantelzorgen. Wij vragen indien nodig aanpassingen in werktijden en rooster en verruiming van verlofregelingen.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, toe te voegen of in te trekken.

Wij zien uit naar een constructief en doelgericht overleg.

Raja Boes en Maaike van Sasse van IJsselt