

Onderhandelingsresultaat cao ambulancezorg

21 september 2023

Tussen de onderhandelingsdelegaties van werkgeversorganisatie Ambulancezorg Nederland en werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn en CNV Zorg en Welzijn is op 21 september 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over de cao ambulancezorg. De gemaakte afspraken worden ter goedkeuring voorgelegd aan de leden. De teksten van dit onderhandelingsresultaat gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog (definitief) te worden vertaald.

De volgende cao-afspraken zijn gemaakt:

Looptijd

De cao ambulancezorg krijgt een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 31 januari 2025.

Salarissen en eenmalige uitkering

De ambulancezorg volgt de salaristabellen van de cao-ziekenhuizen. De loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen die zijn overeengekomen in de cao-ziekenhuizen worden overgenomen in deze cao ambulancezorg. Dit betreft de volgende afspraken:

Periode 2021-2022

Cao-partijen zijn eerder al overeengekomen de volgende onderdelen uit de cao-ziekenhuizen met looptijd 1 juli 2021 tot en met 31 januari 2023 over te nemen en deze zijn al tegelijkertijd met de ziekenhuiswerkgevers doorgevoerd:

- Medewerkers ontvingen een eenmalige uitkering van € 250 bruto naar rato van het deeltijdpercentage per 1 december 2021.
- Medewerkers met een salaris tot en met inpassingstabelnummer 24 ontvingen met ingang van 1 januari 2022 een loonsverhoging van € 90 bruto per maand (3%). Bij een salaris vanaf inpassingstabelnummer 25 was dit een salarisverhoging van 2%.
- Naast de generieke salarisverhogingen zijn er vanaf 1 maart 2022 afspraken gemaakt voor de middengroepen in de schalen 40 t/m 65 over een extra periodiek aan de bovenkant van de schaal en over het wegnemen van de eerste periodiek aan de onderkant van de schaal.

Periode 2023-2024

Ook de salarisverhogingen uit de nieuwe cao-ziekenhuizen met looptijd 1 februari 2023 tot en met 31 januari 2025 worden overgenomen en worden doorgevoerd als dit akkoord voor de ambulancezorg definitief is geworden:

- Per 1 februari 2023 een structurele salarisverhoging van 5%.
- Per 1 december 2023 een structurele salarisverhoging van 5% met een bodem van € 150 bruto per maand en een aftopping vanaf inpassingstabelnummer 62 van € 300 bruto per maand.
- Per 1 juni 2024 een structurele salarisverhoging van 5% met een bodem van € 150 bruto per maand. Voor inpassingstabelnummer 62 en hoger geldt een structurele loonsverhoging van 2% plus € 180 bruto per maand.

- De cao-ziekenhuizen bevat daarnaast een hardheidsclausule koopkracht 2024. Hierin is bepaald dat partijen met elkaar in overleg treden als één van de partijen daartoe een verzoek doet, als het percentage koopkracht voor werkenden in 2024 (mediaan 2024, Macro Economische Verkenningen zoals gepubliceerd door het CPB in het najaar van 2024), van de afgesproken salarisverhoging over het jaar 2024 significant afwijkt. Mocht dit leiden tot tussentijdse nieuwe salarisafspraken in de cao-ziekenhuizen, dan worden deze in principe overgenomen in de cao ambulancezorg na onderlinge overeenstemming in het cao-overleg.

Onregelmatigheidstoeslag

Ook de verhoging van de onregelmatigheidstoeslag (ORT) per 1 juli 2022 naar maximaal inpassingstabelnummer 32 is eerder al overgenomen uit de cao-ziekenhuizen en tegelijkertijd met de ziekenhuiswerkgevers doorgevoerd.

De zwangere medewerker die nog wel haar normale werkzaamheden kan verrichten maar geen onregelmatige diensten meer werkt vanwege haar zwangerschap, ontvangt een vergoeding op basis van de gemiddelde ORT over de laatste zes maanden.

Rooster- en dienstenbepalingen

De cao-bepalingen over roosters en de verschillende dienstesoorten binnen de ambulancezorg worden door cao-partijen verduidelijkt. De nieuwe bepalingen sluiten aan bij de huidige praktijk en bieden voldoende ruimte, maar tegelijk ook een duidelijke basis, voor goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Omdat deze nieuwe bepalingen grote gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering, krijgen werkgevers voldoende tijd om de benodigde aanpassingen zorgvuldig door te voeren in hun bedrijfsvoering. De onderstaande bepalingen dienen op 1 juli 2024 doorgevoerd te zijn. Mocht dit tot onoverkomelijke problemen in de bedrijfsvoering leiden, dan kan de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad de invoering met maximaal drie maanden uitstellen tot uiterlijk 1 oktober 2024.

Uitgangspunten bij het roosteren

- Door middel van capaciteitsplanning wordt binnen de organisatie jaarlijks een inschatting gemaakt van fluctuaties die er in een jaar te verwachten zijn in de benodigde personeelsformatie op basis van factoren als seizoenspatronen, ziekte, vakantie, in- en uitstroom etc.
- De verwachte benodigde capaciteit wordt vertaald in een bezettingseis. De werkgever stemt de personeelsbezetting af op deze bezettingseis en spant zich in om hierin zoveel mogelijk balans aan te brengen zodat er goed en gezond geroosterd kan worden.
- Het rooster dat uit de bezettingseis volgt kan op meerdere manieren tot stand komen en meer of minder voorspelbaar zijn, passend bij de regionale verscheidenheid in de ambulancesector.
- In het roosterreglement worden tussen de werkgever en Ondernemingsraad binnen de kaders van de cao spelregels uitgewerkt over: de waarborging van de continuïteit, de personele behoefte die nodig is om de benodigde zorg te kunnen leveren, hoe te komen tot een redelijke verdeling van lusten en lasten rond de werktijden binnen de teams en hoe om te gaan met concurrerende wensen en behoeften van teamleden.

- Cao-partijen vinden het belangrijk om medewerkers en teams maximaal invloed en zeggenschap te geven op hoe werktijden en roosters vorm worden gegeven. Uitgangspunt is dat de medewerker in staat wordt gesteld om, in overleg met het team en/of de directe collega's, zelf invulling te geven aan het rooster en de werktijden.

Kaders bij het roosteren

- Er zijn grofweg twee manieren van roosteren: 1) een repeterend rooster (roosterstempel) met redelijke voorspelbaarheid over de te werken diensten in het individuele rooster, of 2) een niet-repeterend rooster met dus minder voorspelbaarheid over de te verwachten diensten in het individuele rooster via bijvoorbeeld zelfroosteren, teamroosteren of wensenrooster.
- Bij een repeterend rooster is er sprake van een rooster voor een vast aantal weken, waarin alle diensten, roostervrije tijd en reservediensten volgens een vast patroon zijn vastgelegd. Dit vaste patroon wordt vervolgens steeds ongewijzigd herhaald, totdat er met instemming van de Ondernemingsraad een gewijzigd repeterend rooster wordt afgesproken.
Binnen een repeterend rooster wordt de medewerker voor zijn volledige contractuele uren ingeroosterd. Er kan in een repeterend rooster dus nagenoeg geen sprake zijn van plus- of minuren. Reservediensten kunnen in een repeterend rooster wel toegepast worden binnen de kaders die hieronder zijn genoemd.
- Voor zowel een repeterend als een niet-repeterend rooster blijft gelden dat minimaal 28 kalenderdagen vooraf het definitieve dienstrooster voor de komende maand vastgesteld (gepubliceerd) moet zijn, met inachtneming van onderstaande set aan afspraken. Met die afspraken wordt zoveel mogelijk tegemoet gekomen aan enerzijds voldoende flexibiliteit in de bedrijfsvoering van de werkgever en anderzijds voldoende balans tussen werk en privé van de medewerker. Partijen zijn daarbij uitgekomen op onderstaande vier 'knoppen' waarmee een dienstrooster opgesteld dient te worden:

Ruimte voor meer flexibiliteit met wederzijdse instemming (*knop 1*)

- De ene medewerker kan flexibeler zijn dan de andere. Daarom is het belangrijk om (bijvoorbeeld in het jaargesprek) te bespreken wat een ieder binnen zijn vermogen kan bijdragen aan die gewenste flexibiliteit. Met wederzijds goedvinden tussen werkgever en medewerker mag dan ook worden afgeweken van de bepalingen in het hoofdstuk roosteren (uiteraard binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet (ATW)).

Bandbreedte (*knop 2*)

- In het definitieve rooster voor de komende maand wordt de medewerker zoveel mogelijk voor zijn volledige maandelijks te werken contracturen ingeroosterd, maar is een bandbreedte aan te werken uren onvermijdelijk, omdat het niet altijd mogelijk is elke maand precies de contracturen in te roosteren. Het rooster moet uiteraard ook binnen de kaders van de ATW blijven.
- Om excessen te voorkomen mag het saldo aan plus- of minuren tussen het ene definitieve maandrooster en het daarop volgende definitieve maandrooster niet groter of kleiner worden dan 8 uur.
Als er binnen het roosterbeleid van de werkgever diensten voorkomen van langer dan 8 uur, dan kan de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad deze sprong

van 8 uur vergroten naar het aantal uur van deze langere dienst, met een maximum van 12 uur. Bij een deeltijd dienstverband geldt dit ook (niet naar rato).

Voor de zomervakantie weken in de betreffende regio mag de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad hiervan afwijken, om zo veel mogelijk medewerkers gelegenheid te bieden vakantieverlof op te nemen.

- Gedurende een periode van steeds zes maanden dienen de plus- en min-uren vereffend te worden. Als dit niet is gelukt dan mag na die zes maanden het saldo niet hoger zijn dan plus 24 uur of niet lager dan min 24 uur.
- Na die periode van zes maanden wordt het totale saldo aan plusuren uitbetaald tegen het normale uurloon, aangevuld met een toeslag van 50%. Deze toeslag wordt betaald omdat er sprake is van overwerk en de contracturen zijn overschreden. Echter doordat de uren binnen het rooster vallen is niet precies te herleiden waarover al onregelmatigheidstoeslag is betaald. Om samenloop van onregelmatigheidstoeslag en overwerk te beperken geldt dit tarief van 50%. Voor deeltijders geldt deze toeslag van 50% vanaf het punt dat de plusuren de voltijdfactor overschrijden. Tot aan dat punt geldt voor deeltijders de gebruikelijke meerurenopslag over het saldo aan plusuren (zie knop 4).
- Na die periode van zes maanden wordt het totale saldo aan min-uren kwijtgescholden als een tekort niet aan de medewerker te verwijten is.
- De huidige lengte van diensten blijft gehandhaafd. Echter, bij wijziging van de bestaande dienstenstructuur zijn diensten van 8 uur het uitgangspunt vanuit het oogpunt van gezond roosteren. Met instemming van de Ondernemingsraad mag er een langere (of eventueel kortere) dienst worden afgesproken, maar niet eerder dan na deugdelijke consultatie van de betrokken medewerkers minimaal 75% van de uitgebrachte stemmen onder die doelgroep (roostergroep) positief is.

Reservediensten (knop 3)

- Reservediensten zijn nog niet definitief ingevulde diensten die kunnen worden gebruikt in het concept rooster om flexibiliteit in te bouwen. In het definitieve (gepubliceerde) rooster voor de komende maand moeten deze reservediensten zijn omgezet naar een bij de werkgever bestaande reguliere dienst, met de mogelijkheid om per medewerker nog maximaal twee reservediensten te laten staan om die later in die maand nog in te vullen. Ook voor parttimers geldt dit maximale aantal van twee diensten, dus niet naar rato.
- Een reservedienst vertegenwoordigt in het dienstrooster een dagdienst met een aanvangstijd in een tijdsbestek tussen 07.00 en 10.00 uur.
- Een reservedienst mag maximaal twee keer per kalenderjaar binnen een periode van 96 uur voor aanvang van de reservedienst worden omgezet naar een nachtdienst, tenzij de medewerker geen bezwaar heeft tegen meer nachtdiensten (zie knop 1). Deze nachtdienst vangt aan op de datum waarop de betreffende reservedienst staat ingeroosterd (deze kan dus niet naar de voorgaande nacht worden geschoven).
- De regeling voor het niet tijdig omzetten van een reservedienst naar een bestaande reguliere dienst ter hoogte van '25% van het dagloon' is in de huidige cao onduidelijk en wordt daarom als volgt gewijzigd: Wanneer het door onvoorziene omstandigheden noodzakelijk is om korter dan 96 uur voor aanvang van de reservedienst deze om te zetten naar een dienst die niet start in het hiervoor genoemde tijdsbestek van een bestaande dagdienst (bijvoorbeeld late dienst of nachtdienst), dan ontvangt de medewerker voor deze flexibiliteit vier kale bruto uurlonen (=exclusief toeslagen),

ongeacht de lengte van de dienst. Deze vergoeding is niet verschuldigd als de wijziging plaatsvindt op verzoek van de medewerker, of bij onderling ruilen met instemming van de werkgever.

Meer werken op het laatste moment (knop 4)

Wanneer er ná vaststelling van het definitieve rooster voor de komende maand nog diensten open staan in het gepubliceerde rooster kan de werkgever medewerkers verzoeken of zij bereid zijn tot meeruren (= deeltijders) of overwerk (= voltijders).

De werkgever zal medewerkers niet verplichten tot meerwerk of overwerk. Dit is alleen anders bij Uitloop Dienst, of in het geval een onvoorziene uitzonderlijke situatie in de bedrijfsvoering het noodzakelijk maakt dat de werknemer extra moet werken.

Bij meer werken na vaststelling van het definitieve rooster gelden samengevat de volgende regelingen:

Uitloop: bij uitloop van een dienst bedraagt de toeslag 50% van het uurloon. Dit geldt voor medewerkers met zowel een deeltijd als een voltijd dienstverband. Uitloop is overschrijding van de ingeroosterde uren op een dag doordat een rit door de rijdende dienst moet worden afgerond (of indien van toepassing uitloop van een dienst bij de meldkamer ambulancezorg). Naast deze toeslag is er dan geen aanspraak op ORT of de meerurenopslag.

Meeruren: de medewerker met een **deeltijd** dienstverband die na publicatie van het rooster daarbovenop meeruren werkt in een maand (*ongeacht of er een saldo aan plus- of minuren is in het gepubliceerde rooster*) ontvangt voor deze extra uren het salaris en een afrekening van de aanspraken voor vakantiebijslag, vakantiedagen en eindejaarsuitkering. Die afrekening van vakantiebijslag, vakantiedagen en eindejaarsuitkering ontvangt de werknemer als totaal in de vorm van een meerurenopslag.

Wanneer door de meeruren de fulltime norm per maand wordt overschreden geldt voor deze overschrijding de overwerkvergoeding zoals hieronder aangegeven bij Extra Dienst.

Extra dienst: de medewerker met een **voltijd** dienstverband die na publicatie van het rooster daarbovenop een extra dienst werkt (*ongeacht of er een saldo aan plus- of minuren is in het gepubliceerde rooster*) ontvangt 100% tijdsvergoeding en de 75% overwerktoeslag zoals opgenomen in artikel 4.11. De tijdsvergoeding wordt uitbetaald, tenzij de medewerker deze tijd in de tijdspaarregeling wil onderbrengen. De mogelijkheid om de tijdsvergoeding als compensatie-uren terug te geven wordt alleen geboden als deze uren binnen twee roosterperiodes of kwartaal daadwerkelijk ingeroosterd worden.

Uitloop tijdens extra dienst of tijdens meeruren:

In geval van Uitloop Dienst tijdens een Extra dienst van een voltijder is de toeslag 75% over de uitloop in plaats van 50%.

Deze toeslag van 75% geldt ook voor parttimers als er na publicatie van het rooster sprake is van Uitloop Dienst na het werken van meeruren. De meeruren van de dienst zelf vallen onder de regeling Meeruren hierboven.

Naast deze toeslag is er voor zowel voltijders als deeltijders voor de uitloopuren dan geen aanspraak op ORT of de meerurenopslag.

Aanwezigheidsdiensten

Een aanwezigheidsdienst is een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur, waarin de werknemer in de bedrijfsruimte aanwezig moet zijn om op eerste oproep van de werkgever ambulancezorg te verlenen. Uren tussen 23.00 en 08.00 uur zijn rust-/slaapuren.

Aanwezigheidsdiensten zijn dus alleen toegestaan in het primaire proces voor de rijdende dienst, en eventueel de meldkamer.

Voor de ATW gelden alle uren van de aanwezigheidsdienst als arbeidsuren.

Bij geen oproepen tijdens een aanwezigheidsdienst geldt voor de betaling dat alle uren tussen 23.00 en 08.00 uur tegen 0,3 bruto uurloon worden betaald. Alle overige uren worden tegen volledig uurloon betaald.

Voor de roosterplanning voor de eerstvolgende maand tellen vooraf de bovenstaande betaalde uren van de aanwezigheidsdienst als arbeidsuren, dus ook voor het bepalen van het saldo plus- of minuren.

Over alle uren van de aanwezigheidsdienst wordt op die uren de van toepassing zijnde ORT betaald, ook al werkt de werknemer niet op die uren.

Als de werknemer na een oproep werkzaamheden gaat verrichten dan geldt ten aanzien van het loon:

1. Tussen 23.00 en 08.00 uur een aanvulling op het uurloon tot 100% (= 100% min de reeds betaalde 30% = nog aanvulling van 70%).
2. Over de andere uren geen aanvulling, want hierover wordt al het volledige uurloon betaald.

Bij een oproep tussen 23.00 en 08.00 uur geldt over de afgeronde uren arbeid naast het uurloon hierboven tevens een toeslag van 75%, ook voor deeltijders.

In dat geval heeft de werknemer over die afgeronde arbeidsuren geen aanspraak op ORT of de meerurenopslag.

Ingeval van een overeengekomen/opgedragen aanwezigheidsdienst ná het vastgestelde (= gepubliceerde) maandrooster (= overwerk) ontvangt de werknemer over alle uren de toeslag van 75%. Ook dan ontvangt de werknemer over die uren geen ORT of meerurenopslag.

In een aanwezigheidsdienst van maximaal 12 uur mag afgerond maximaal 5 uur werkzaamheden worden verricht.

In een aanwezigheidsdienst vanaf 12 uur mag afgerond maximaal 13 uur werkzaamheden worden verricht.

De bepalingen over aanwezigheidsdiensten worden in de cao op een aparte plek geplaatst, waardoor duidelijker wordt dat het gebruik van aanwezigheidsdiensten om een uitzondering moet gaan en deze niet onnodig moeten worden toegepast. Cao-partijen vragen aandacht voor het voorkomen van overbelasting van medewerkers bij toepassing van aanwezigheidsdiensten.

Dit is aan de orde in de volgende situaties:

- als op een locatie in een periode van een half kalenderjaar gemiddeld twee of meer oproepen tussen 23.00 en 08.00 uur zijn geweest; of
- indien op een locatie in een periode van een half kalenderjaar 25% van de diensten meer dan 9 uur arbeid op oproep is verricht.

In deze situaties bepalen werkgever en Ondernemingsraad binnen de financiële en spreidings-/beschikbaarheidskaders, en met voldoende draagvlak onder de betrokken werknemers, hoe de bedrijfsvoering zodanig wordt aangepast zodat deze weer binnen deze grenzen past; bij voorkeur door omzetting naar parate diensten.

Bereikbaarheidsdiensten

Voor de reguliere taken van de primair procesfuncties is het niet toegestaan om bereikbaarheidsdiensten in te voeren, bestaande bereikbaarheidsdiensten kunnen voorsnog doorlopen.

Partijen hebben geconstateerd dat er in de praktijk onder de naam bereikbaarheidsdienst een veelheid aan bedrijfsregelingen bestaat voor situaties die geen reguliere bereikbaarheidsdienst zijn, zoals neventaken. Partijen zullen daarom tijdens de looptijd van de cao onderzoeken of hierover nadere afspraken wenselijk zijn, ook in samenhang met de vergoeding in de nieuwe cao-ziekenhuizen.

Vooruitlopend op dit onderzoek wordt met ingang van 1 januari 2024 de toeslag voor bereikbaarheidsdiensten (artikel 4.13) met 3% verhoogd. Verder wordt de feestdagencompensatie (artikel 6.12) voor bereikbaarheidsdiensten beperkt tot een compensatie van vier kale uurlonen (=excl. Toeslagen, ongeacht de lengte van de dienst) zodat dit meer in verhouding is met de feestdagencompensatie voor parate diensten.

Nachtdiensten

Medewerkers van 57 jaar of ouder hebben de mogelijkheid om vrijgesteld te worden van nachtdiensten. Aan medewerkers van 57 jaar of ouder die nog wel (gedeeltelijk) nachtdiensten willen blijven draaien, worden met ingang van 1 januari 2024 als waardering hiervoor twee doorbetaalde vrije uren per daadwerkelijk gedraaide nachtdienst toegekend, met een maximum van 40 uur per jaar. Deze uren worden binnen twee roosterperiodes opgenomen, dan wel op verzoek van de medewerker in het tijdsparen ondergebracht.

Verder geldt dat ingeval van de vrijstelling voor nachtdiensten de balans en solidariteit bij het roosteren tussen oudere en jongere medewerkers soms een aandachtspunt is. Wanneer deze balans er onvoldoende is dan kan de werkgever de voorwaarde stellen dat de medewerker die de vrijstelling wenst akkoord moet gaan met (gedeeltelijke) overplaatsing naar een andere werklocatie om daar gebruik te kunnen maken van de vrijstelling.

Pauzes

Partijen zullen nagaan of de huidige cao tekst over pauzes nog volstaat en deze indien gewenst aanpassen.

Eerste keuze invulling van diensten en roosters

Medewerkers krijgen met ingang van 1 januari 2024 bij de invulling van de diensten en roosters de eerste keuze boven ingehuurde flexkrachten.

Verder verduidelijken cao-partijen dat ook bij inzet van flexkrachten voldaan moet worden aan dezelfde bekwaamheidseisen als bij inzet van vaste medewerkers, conform het landelijk fundament bekwaamheid.

Recht op onbereikbaarheid

De medewerker heeft met ingang van 1 januari 2024 het recht in de basis onbereikbaar te zijn voor de werkgever op de momenten dat hij/zij niet is ingeroosterd, tenzij uiteraard ingeval van bereikbaarheidsdienst, invulling van zijn/haar nog openstaande reservediensten en bij uitzonderlijke situaties zoals grootschalige incidenten.

Reiskosten en standplaats

De reiskostenvergoeding woon-werk en dienstreizen in de cao wordt met ingang van 1 januari 2024 verhoogd naar het toegestane belastingvrije bedrag (vanaf 2024 is dit € 0,22 cent per kilometer).

Verduidelijkt wordt dat ook andere kwalitatief goede systemen dan ANWB en Intus zijn toegestaan voor het berekenen van de reisafstanden (systeem dan eenmalig met instemming van de Ondernemingsraad te bepalen).

Het begrip standplaats in artikel 1.1. h wordt gewijzigd in: 'de locatie waarop of waar vandaan de werknemer gedurende een kalenderjaar gebruikelijk de meeste uren zal werken, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Is dat niet te bepalen dan wijst de werkgever de locatie aan die als standplaats geldt'.

Met ingang van 1 juli 2024 ontvangt de medewerker voor reizen vanuit huis met eigen vervoer bij inzet op een verder weggelegen werklocatie dan de eigen standplaats € 0,30 per kilometer voor de extra gereden kilometers.

De medewerker mag in opdracht van de werkgever maximaal 12 keer per kwartaal in worden gezet op een verder weg gelegen werklocatie dan de eigen standplaats.

Thuiswerkvergoeding

In geval thuiswerken onderdeel is van het organisatiebeleid dan heeft de medewerker hiervoor vanaf 1 januari 2024 aanspraak op de fiscaal toegestane onbelaste vergoeding (in 2023 vastgesteld op € 2,15 per thuiswerkdag).

Wasvergoeding

Aan artikel 2.6 wordt toegevoegd dat de werkgever met ingang van 1 januari 2024 met instemming van de Ondernemingsraad voor medewerkers van de meldkamer ambulancezorg die dienstkleiding dragen een wasvergoeding kunnen afspreken, rekening houdend met de adviezen van het NIBUD, als de werkgever op die locatie niet kan zorgdragen voor het reinigen van de dienstkleiding.

Maaltijdvergoeding

Vanaf 1 januari 2024 wordt de maaltijdvergoeding (de hoogte blijft ongewijzigd) bij een dienst van minimaal 10 uur vergoed voor één maaltijd, bij diensten van 12 uur of meer worden er twee maaltijden vergoed.

Arbeid en Zorg

Vanaf 1 januari 2024 gelden de volgende afspraken:

- De medewerker kan het pensioen vrijwillig voortzetten wanneer er gebruik wordt gemaakt van aanvullend geboorteverlof. Werkgever en medewerker betalen hiervoor dan hun eigen aandeel in de pensioenpremie door.
- De medewerker ontvangt bij betaald ouderschapsverlof een aanvulling op de wettelijke ouderschapsverlof uitkering tot 100% van het salaris, met als maximum het maximumdagloon (2023: € 5.579,66 per maand). De voorwaarde is dat de medewerker ten minste 1 jaar werkzaam zal blijven op basis van het contractpercentage waarover de UWV-uitkering en de werkgeversaankvulling is ontvangen.
- Bij overlijden van de relatiepartner/echtgenoot of een kind van de medewerker heeft de medewerker aanspraak om naar rato van het dienstverband 57 uur doorbetaald rouwverlof op te nemen.

Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

De cao-ziekenhuizen bevat de afspraak dat een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (inclusief inloopregeling) wordt gerealiseerd waaraan medewerkers op vrijwillige basis kunnen deelnemen. Wanneer de besluitvorming bij de ziekenhuizen is afgerond onderzoeken cao-partijen of deze regeling ook voldoende meerwaarde heeft voor de cao ambulancezorg. Daarbij worden aspecten afgewogen als samenhang met bestaande voorzieningen en uitvoerbaarheid voor werkgevers. Naar verwachting wordt dit binnen de looptijd van deze cao duidelijk en dan nemen cao-partijen een besluit over invoering van deze regeling.

Arbeidsomstandigheden en Gezondheidsbeleid

De bijlage in de cao over de aanstellingskeuring wordt geactualiseerd met de reeds eerder door cao-partijen vastgestelde tekst. De werkgever dient uiterlijk 1 juli 2024 zijn beleid hierop aangepast te hebben.

De redactie van artikel 9.25 over de vaccinaties wordt verbeterd zodat het juridisch correct is.

Cao-partijen hebben afgesproken de arbocatalogus te actualiseren.

Gezondheidscheck (of Periodiek Medisch Onderzoek conform Arbeidsomstandighedenwet): de cao wordt aangepast aangezien de PAM is vervallen en plaats heeft gemaakt voor een door de werkgever en OR in te vullen Gezondheidscheck. De werkgever moet de Gezondheidscheck uiterlijk op 1 juli 2024 hebben doorgevoerd. Deze Gezondheidscheck is een praktisch hulpmiddel om de medewerker inzicht te geven in de eigen gezondheid en welzijn. De Gezondheidscheck dient te worden uitgevoerd volgens erkende medische richtlijnen (bijvoorbeeld die van SCAS, KNMG of NVAB leidraad) en de invulling moet aansluiten bij de mentale en fysieke kenmerken van de functies in de ambulancezorg (bijvoorbeeld werken in onregelmatige dienst, omgaan met trauma's en agressie, BMI, gezichtsvermogen, bewegingsapparaat en gehoor). Met de uitkomst van de check wordt een preventief advies gegeven aan de medewerker. Hierdoor kan de medewerker vrijwillig, gemakkelijk en door de werkgever betaald (wel buiten werktijd) inzicht krijgen in zijn/haar gezondheid en de eventuele risico's. De privacy van de medewerker wordt daarbij gegarandeerd. De werkgever krijgt geen informatie over een individuele medewerker.

Deelname kan dan ook niet leiden tot arbeidsrechtelijke gevolgen. Wel kunnen uitkomsten geanonimiseerd ter beschikking van de werkgever komen zodat deze daarmee het preventieve gezondheidsbeleid binnen de organisatie kan versterken.

Eerder stoppen of minder werken voor de AOW-leeftijd en tijdsparen

De regeling vitaliteitspact, vrijwillige vertrekregeling en tijdspaarregeling die in juni 2021 door cao-partijen zijn vastgesteld en uitgevoerd worden vooralsnog ongewijzigd voortgezet en (als bijlage) opgenomen in de nieuwe cao ambulancezorg. Ter aanvulling worden enkele toevoegingen gedaan vanuit de inmiddels opgedane ervaringen met de vragen en antwoorden over deze regelingen, en wordt de eerder vastgestelde regeling bezwarencommissie toegevoegd.

De dienstjaren-eis om gebruik te kunnen maken van de Vrijwillige Vertrekregeling (artikel 7.c) wordt vanaf 1 januari 2024 verlaagd van 20 jaar primair proces tijdens 25 jaar dienstverband naar 15 jaar primair proces tijdens 20 jaar dienstverband.

Afgesproken was te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om het tijdsparen extern onder te brengen en de spaarruimte uit te breiden. Dit onderzoek is nog in volle gang. Hierbij wordt ook meegenomen of administratieve vereenvoudiging mogelijk is. Het streven is om dit in de volgende cao te realiseren.

FWG

In de nieuwe cao worden afspraken opgenomen over een herindelingsprocedure voor gewijzigde functies en invoering van nieuwe functies, met speciale aandacht voor functies tijdens langdurige pilots. Voor bezwaren over herindelingen en nieuwe functies wordt een centrale bezwarencommissie (centrale IBC) opgericht vanaf 1 januari 2024. De bestaande RBC- en CTIF-commissies vervallen nadat invoering van FWG bij de laatste werkgever is afgerond.

Veranderde wet- en regelgeving en redactionele aanpassingen

Vanwege de nieuwe Wet ambulancezorgvoorzieningen (Wazv; de opvolger van de Tijdelijke wet ambulancezorg) wordt de definitie van werkgever geactualiseerd.

Cao-partijen zullen redactionele wijzigingen doorvoeren als gevolg van nieuwe wetgeving (ouderschapsverlof, richtlijn EU m.b.t. studiekosten en nevenwerk en eisen SZW voor AVV).

Ook wordt in de cao verduidelijkt dat in de regel een contract voor onbepaalde tijd volgt na één tijdelijk contract van 12 maanden, tenzij nog in opleiding, vanwege aangetoond onvoldoende functioneren, of een afgebakend project met daaraan gekoppelde vaste tijdsduur.

Regelingen uit cao

Om de cao te verbeteren en verduidelijken is er een aantal eerste afspraken gemaakt om regelingen die verouderd zijn en onvoldoende meerwaarde hebben uit de cao te schrappen:

Verhuiskostenregeling

Per 1 januari 2024 vervalt de verhuiskostenregeling.

Bijdrage aanvullende zorgverzekering

Per 1 januari 2025 vervalt de bijdrage aanvullende zorgverzekering.

Interne Bezwarencommissie

Per 1 januari 2024 vervalt de algemene interne cao bezwarencommissie, omdat deze onvoldoende toegevoegde waarde meer heeft. De specifieke bezwarencommissies, zoals voor functiewaardering en voor de Vrijwillige Vertrekregeling, blijven uiteraard wel bestaan.

Werkgelegenheid en bovenwettelijke uitkering

De bepaling werkgelegenheidsgarantie wordt verplaatst en krijgt een andere titel, te weten 'Ontslagverbod bij reorganisaties, fusies en overnames'. Door het behoud van deze afspraak en actuele wetgeving (zoals die over de transitievergoeding) heeft de gedateerde regeling Bovenwettelijke Uitkering weinig meerwaarde meer. Deze regeling wordt daarom vanaf 1 januari 2024 vereenvoudigd en blijft alleen nog gelden voor medewerkers die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en ten minste tien jaar ononderbroken in dienst te zijn geweest (categorie werknemers art. 4.24 lid 2).

Algemeen verbindend verklaren

Partijen willen deze cao algemeen verbindend laten verklaren en bieden deze cao hiervoor aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aldus overeengekomen en getekend,

Zwolle, 21 september 2023

Namens cao-delegaties,

Bert Benthem
Ambulancezorg Nederland

Marco Dons
CNV Zorg & Welzijn
Onderdeel van CNV Connectief

Cor de Beurs
FNV Zorg en Welzijn