

Collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Rode Kruis

1 januari 2026 – 31 december 2026



Inhoud

1. Preambule: Collectieve Arbeidsovereenkomst	4
1.1 Partijen	4
1.2 Arbeidsvoorwaardenstelsel	4
1.3 Definities	4
1.4 Duur, wijziging en opzegging	5
1.5 Hardheidsclausule	5
2. Algemene Verplichtingen	5
2.1 Wederzijdse verplichtingen	5
2.2 Nevenwerkzaamheden en disciplinaire maatregelen	6
2.3 Meldingsplicht en informatie beschikbaar	6
2.4 Vergewisplicht	6
3. Werkgelegenheid en inzetbaarheid	6
3.1 Werkgelegenheid	6
3.2 Overleg over werkgelegenheid	6
3.3 Arbeidsmarkt	7
3.4 Personeelsontwikkeling	7
3.5 Studiefaciliteiten	8
3.6 Werkomgeving en cultuur	8
3.7 Diversiteit en inclusie	8
3.8 Inzetbaarheid rondom gender gerelateerde klachten	8
3.9 Beschikbaar stellen menstruatieproducten	8
4. Individuele Arbeidsovereenkomst	8
4.1 Individuele arbeidsovereenkomst	9
4.2 Soort dienstverband	9
4.3 Proeftijd	9
4.4 Deeltijd	9
4.5 Beëindiging dienstverband	9
4.6 Berekening dienstjaren bij onderbroken dienstverband	10
5. Inkomen	10
5.1 Bepaling van de salarisschalen	10
5.2 Minimum uurloon	11
5.3 Salarisconsequenties bij aanpassing van de salarisschaal	11
5.4 Algemene loonsverhogingen	11
5.5 Periodieke verhogingen	11
5.6 Promotie	12
5.7 Waarneming functie	12
5.8 Vakantiegeld	12
5.9 Eindejaarsuitkering	12
5.10 Individueel keuze budget (IKB)	12
5.11 Inkomen bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid	13
6. Arbeidsduur en werktijden	13
6.1 Normale arbeidsduur en werktijden	13
6.2 Overwerk	14
6.3 Stand-by regeling	14
6.4 Recht op onbereikbaarheid	15
6.5 Overgangsregeling werktijdvermindering oudere medewerkers	15
7. Verlof	15
7.1 Wettelijk verlof	15
7.2 Bovenwettelijk verlof	15
7.3 Extra bovenwettelijk verlof op basis van leeftijd	16
7.4 Extra bovenwettelijke verlofuren kopen of verkopen	16
7.5 Ziekte of ongeval tijdens vakantie	16

7.6	Bijzonder verlof	17
7.7	Wet Arbeid en Zorg	17
7.8	Onbetaald verlof.....	18
7.9	Feestdagen.....	18
8.	Voorzieningen.....	19
8.1	Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.....	19
8.2	Collectieve ziektekostenverzekering	19
8.3	Ongevallenverzekering en schadeverzekeringen	19
8.4	Jubileumuitkeringen	19
8.5	Overlijdensuitkering.....	19
9.	Pensioen	19
9.1	Pensioen.....	20
9.2	AOW	20
10.	Vergoedingen.....	20
10.1	Algemene vergoedingen	20
10.2	Verruimen keuzebudget (IKB) met optie fiscaal vriendelijk aflossen studieschuld	21
10.3	Fiets- en fitnessplan	21
11.	Overige regelingen en afspraken	21
11.1	Geschillenregeling.....	22
11.2	Faciliteitenregeling voor activiteiten vakorganisaties	22
11.3	Bescherming van vertegenwoordigers van de vakverenigingen	23
11.4	Overige afspraken tussen het Rode Kruis en de vakorganisatie.....	23
12.	Artikelen van toepassing voor gedelegeerden	24
12.1	Individuele Arbeidsovereenkomst	24
12.2	Inkomen	24
12.3	Verlof.....	25
12.4	Voorzieningen	26
12.5	Pensioen.....	27
12.6	Vergoedingen.....	27
13	Protocol afspraken	29
13.1	Protocolafpraak Werktijdverkorting – CAO 2026	29
13.2	Protocol afpraak internationale delegates contracten voor borging goed besluitvormingsproces.....	29
13.3	Protocolafpraak Sociaal Plan	30

1. Preamble: Collectieve Arbeidsovereenkomst

1.1 Partijen

De ondergetekenden:

De Vereniging Het Nederlandse Rode Kruis, gevestigd te Den Haag, verder te noemen NRK, enerzijds

en

FNV, gevestigd te Amsterdam, anderzijds

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

1.2 Arbeidsvoorwaardenstelsel

Het NRK kent een cao op hoofdlijnen.

De aanvullende regelingen zijn vastgelegd in het Handboek Personeel en het Handbook for Delegates die dat onlosmakelijk verbonden zijn met de cao.

1.3 Definities

Bevoren/gegarandeerd salaris:

Het bevroren/gegarandeerd salaris is een individueel overeengekomen bruto geldbedrag dat hoger ligt aan het maximum van de functieschaal.

Bruto/netto:

Alle genoemde bedragen in deze cao zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk is vermeld dat het een nettobedrag betreft.

Deeltijdwerk:

Van deeltijdwerk is sprake wanneer de individueel overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur van 40 uur per week.

Functieschaalsalaris:

Het functieschaalsalaris is het bruto salarisbedrag dat valt binnen het minimum en maximum van de bij de functie behorende salarisschaal, of daarmee gelijk is. De salarisschaal is gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week.

Individuele arbeidsduur:

De individueel overeengekomen arbeidsduur bedraagt maximaal 40 uur per week.

Jaarsalaris:

Het jaarsalaris is 12 maal het basismaandsalaris.

Maandinkomen:

Het maandinkomen is het basismaandsalaris verhoogd met, voor zover van toepassing, vaste toeslagen zoals bijvoorbeeld stand-by toeslag.

Maandsalaris:

Het basismaandsalaris is het met de medewerker overeengekomen salaris binnen de bij de functie behorende salarisschaal, berekend op basis van de individuele arbeidsduur.

Medewerkers:

Alle personen met wie de vereniging een dienstverband is aangegaan en die zijn ingedeeld in één van

de in deze cao opgenomen salariscategorieën.

Gedelegeerden:

Gedelegeerden zijn medewerkers met wie de vereniging een dienstverband is aangegaan en die in opdracht van de vereniging voor bepaalde tijd in het buitenland gestationeerd zijn.

In de cao is aangegeven welke artikelen niet op gedelegeerden van toepassing zijn en welke artikelen alleen op gedelegeerden van toepassing zijn.

Vereniging:

De Vereniging het Nederlandse Rode Kruis.

Partner:

- Degene met wie de medewerker is gehuwd of,
- Degene met wie de medewerker een geregistreerd partnerschap of een samenlevingsovereenkomst is aangegaan of,
- Degene met wie de ongehuwde medewerker een affectieve relatie heeft en met wie de medewerker tenminste één jaar op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert.

Voor de toepassing van de cao kan slechts één persoon tegelijkertijd als partner worden aangemerkt.

Totale jaarinkomen:

Het totale jaarinkomen is 12 maal het maandinkomen plus vakantiegeld (8%) en plus eindejaarsuitkering (8,33%).

Uitzendkrachten:

Alle personen die op basis van art. 7:690 BW werkzaamheden verrichten voor het Rode Kruis als inlener.

Uurloon:

Het uurloon is 12 maal het basismaandsalaris gedeeld door 260 werkdagen per jaar gedeeld door 8 uur per dag.

Vakorganisatie:

FNV Diensten.

1.4 Duur, wijziging en opzegging

- Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.
- Behoudens opzeggen door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd.
- Opzeggen dient ten minste een maand voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen van deze overeenkomst.

1.5 Hardheidsclausule

De werkgever kan in individuele gevallen positief voor de werknemer afwijken van het bepaalde in deze cao, indien toepassing van de cao leidt tot onredelijk nadeel voor de werknemer.

2. Algemene Verplichtingen

2.1 Wederzijdse verplichtingen

- Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.
- Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen actie voeren met als doel wijzigingen aan te brengen in de geldende arbeidsvoorwaarden.
- Indien een van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk acht, zal zij dit aan de andere partij

schriftelijk mededelen en hierover onderhandelingen openen.

2.2 Nevenwerkzaamheden en disciplinaire maatregelen

De medewerker verplicht zich, tenzij voorafgaand toestemming is gegeven door de directeur:

- geen nevenwerkzaamheden, zowel betaald als niet betaald, te verrichten of zaken te doen voor eigen rekening – zowel in als buiten diensttijd – die verband houden met de functie;
- geen nevenwerkzaamheden uit te oefenen waarvan kan worden aangenomen dat de werkzaamheden bij het Rode Kruis hierdoor nadelig worden beïnvloed of die op andere wijze in conflict komen met de belangen van de vereniging.
- De vereniging kan de medewerker, die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, disciplinaire maatregelen opleggen.

2.3 Meldingsplicht en informatie beschikbaar

Het Rode Kruis zorgt dat medewerkers tijdig schriftelijk informatie over alle arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen ontvangen.

2.4 Vergewisplicht

Het Rode Kruis ziet er op toe dat medewerkers de arbeidsvoorwaarden ontvangen waar de medewerker recht op heeft.

3. Werkgelegenheid en inzetbaarheid

3.1 Werkgelegenheid

- In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle medewerkers streeft het Rode Kruis naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is haar beleid gericht op een zo lang mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met haar medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.
- Het Rode Kruis zal tijdens de duur van deze overeenkomst niet overgaan tot collectief ontslag (Wet Melding Collectief Ontslag) van medewerkers die op het moment van afsluiting van de overeenkomst in dienst zijn, dan wel tijdens de duur van de overeenkomst in dienst treden, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet eerder besluiten dan na zorgvuldig overleg met de Ondernemingsraad en na het raadplegen van de vakorganisaties.
- De vereniging zal bij het al dan niet tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden.

3.2 Overleg over werkgelegenheid

- 3.2.1 Het Rode Kruis zal de vakorganisatie eenmaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in haar organisatie. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid.
- 3.2.2 Indien de vereniging overweegt te besluiten tot:
 - investeringen en/of andere belangrijke maatregelen die tot inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van de vereniging leiden;
 - ingrijpende wijzigingen in de personeelsbezetting van de vereniging ;
 - sluiting van een onderdeel van vereniging;
 - belangrijke wijziging in de organisatie van de vereniging;
 - en fusie, als bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 1975;zal zij bij het nemen van haar beslissing de sociale consequenties betrekken. Het uitgangspunt hierbij is dat er een afweging plaatsvindt van de belangen van de betrokken medewerkers en de vereniging .
- 3.2.3 Indien bovengenoemde besluiten grote gevolgen hebben voor de werkgelegenheid zal de vereniging, zo vroegtijdig als de noodzakelijke geheimhouding dit toelaat, de vakorganisatie

inlichten over de overwogen maatregelen. De informatie aan de vakorganisatie zal mondeling en schriftelijk worden toegelicht.

- 3.2.4 Indien er gevolgen voor de medewerkers voortkomen of te verwachten zijn uit de in artikel genoemde maatregelen, zal het Rode Kruis in overleg met de vakorganisatie een sociaal plan opstellen. Hierin wordt aangegeven met welke belangen in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen in dit verband moeten worden voorgesteld. Aansluitend hierop zal de vereniging de overwogen maatregelen en daaruit voor de medewerkers voortvloeiende gevolgen voorleggen aan de Ondernemingsraad. Na het advies van de Ondernemingsraad zal het sociaal plan ter ondertekening aan de vakorganisaties en directie worden aangeboden. De financiële regelingen genoemd in een sociaal plan komen ten laste van de vereniging voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

3.3 Arbeidsmarkt

- 3.3.1 De interne vacatures staan open voor medewerkers met een Rode Kruis dienstverband. Voor medewerkers die na een reorganisatie herplaatst moeten worden en voor medewerkers die weer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt worden, blijven bij interne vacatures voorrangsregels bestaan.
- 3.3.2 Het Rode Kruis hanteert de sollicitatiecode opgesteld door het NVP (Netwerk voor HR professionals). Zie [Sollicitatiecode - NVP](#)
- 3.3.3 Het Rode Kruis zal alleen gebruik maken van uitzendkrachten en/of consultants en/of andere extern ingehuurd krachten, indien het invullen van een vacature niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Indien er in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van uitzendkrachten en/of consultants zal het Rode Kruis de Ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.
- 3.3.4 Uitzendkrachten hebben – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht op alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies dit conform art. 8.1 WAADI.

3.4 Personeelsontwikkeling

Het Rode Kruis vindt het belangrijk dat mensen hun kwaliteiten optimaal kunnen inzetten en verder kunnen ontwikkelen. Dit om de doelstellingen en resultaten als organisatie te behalen en de ambitie dé noodhulporganisatie van Nederland te zijn, waar te maken.

Daarnaast wil het Rode Kruis dat medewerkers kunnen blijven inspelen op en aanpassen aan ontwikkelingen binnen en buiten de vereniging .

De vereniging stimuleert medewerkers deel te nemen aan interne en externe opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten.

Het Rode Kruis biedt medewerkers individueel en op maat loopbaanadvies en loopbaanontwikkeling. Als uitgangspunt hiervoor gelden de gemaakte afspraken over de ontwikkeling met de medewerker zoals vastgelegd in het persoonlijk ontwikkeling plan (POP) op maat .

Om aan het bovenstaande gestelde doel inhoud te geven, zullen ten minste één maal per jaar gesprekken plaatsvinden tussen leidinggevende en medewerker over de individuele ontwikkeling van de medewerker.

Het Rode Kruis biedt de mogelijkheid tot interne detachering naar een andere afdeling of cluster en/of externe detachering. Ook hiervoor geldt het individueel ontwikkelingsplan als uitgangspunt.

Uitgangspunten voor de gesprekken zijn zowel de behoeften voortkomend uit de strategische personeelsplanning, als de mogelijk in tijd en levensfase wisselende behoeften van de medewerker.

Bij veranderingen in de organisatie zal steeds aandacht worden besteed aan de vraag of, en zo ja welke, inspanningen voor de medewerkers nodig zijn om de verandering succesvol te laten verlopen.

Indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever beëindigd wordt, krijgt de medewerker ruimte om te solliciteren. De invulling hiervan is maatwerk en wordt afgestemd tussen leidinggevende en medewerker.

3.5 Studiefaciliteiten

Medewerkers die een opleiding of een cursus willen volgen, bespreken dit met hun leidinggevende en leggen dit vast in de POP.

Voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd van één jaar of langer die een opleiding of een cursus gaan volgen, bestaat de mogelijkheid een gehele of gedeeltelijke vergoeding van de studiekosten aan te vragen. Daartoe kan een verzoek worden ingediend bij de leidinggevende.

Bij indiensttreding kan het eventueel (gedeeltelijk) overnemen van een openstaande studieschuld bij de voorgaande werkgever in het arbeidsvoorwaardengesprek besproken worden.

De verdere uitwerking van de studiefaciliteiten staat beschreven in de studiekostenregeling in het Rode Kruis Handboek Personeel en Handbook for delegates.

3.6 Werkomgeving en cultuur

Het Rode Kruis streeft ernaar dat iedere medewerker zich thuis, veilig en gewaardeerd voelt. Daarom streeft de onderneming naar optimale omstandigheden, middelen en procedures om veilig, gezond en met oog voor welzijn te kunnen werken. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen in acht nemen.

3.7 Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie Het NRK wil een inclusieve werkgever zijn en streeft naar inclusief beleid en arbeidsvoorwaarden. Het manifest diversiteit en inclusie is terug te vinden op de NRK-website.

3.8 Inzetbaarheid rondom gender gerelateerde klachten

Indien de medewerker gender gerelateerde klachten ervaart die van invloed zijn op de inzetbaarheid van de medewerker, dan kan de medewerker met werkgever in gesprek gaan en tot een maatwerkoplossing komen over de inzetbaarheid.

Vanwege medische privacy hoeft de medewerker alleen te melden van deze regeling gebruik te willen maken. Werkgever en medewerker maken hier maatwerkafspraken over en zorgen dat de medewerker de contracturen kan werken en dat er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de beperkingen die worden ervaren door de klachten.

Een medewerker die gender gerelateerde klachten ervaart kan voor een preventief consult bij de bedrijfsarts terecht.

3.9 Beschikbaar stellen menstruatieproducten

Om menstruatiearmoede tegen te gaan stelt het Rode Kruis op de werklocaties (districtskantoren en het verenigingskantoor) zoveel als mogelijk menstruatieproducten gratis beschikbaar voor medewerkers.

4. Individuele Arbeidsovereenkomst

4.1 Individuele arbeidsovereenkomst

Bij de aanvang van het dienstverband gaan de vereniging en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan. De voorliggende en volgende cao maken onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst.

Voor het opstellen van een individuele arbeidsovereenkomst volgt het Rode Kruis de richtlijnen van de Rijksoverheid.

4.2 Soort dienstverband

Een medewerker krijgt in beginsel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden. Bij structureel werk wordt deze arbeidsovereenkomst na 1 jaar omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Hiervan kan alleen worden afgeweken als er sprake is van:

- aantoonbaar disfunctioneren van de medewerker conform het vastgestelde beleid;
- aantoonbare, zwaarwegende bedrijfseconomische redenen.

Bij tijdelijk en/of projectmatig werk wordt gebruik gemaakt van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een uitzendcontract.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of uitzendcontract wordt de verwachte duur van de werkzaamheden vastgesteld. De looptijd van het contract sluit zoveel mogelijk aan bij deze inschatting.

4.3 Proeftijd

Voor de proeftijd bij een arbeidsovereenkomst volgen we de wettelijke termijnen.

4.4 Deeltijd

Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst minder dan 40 uur per week gelden, tenzij anders vermeld, de volledige rechten ingevolge deze cao.

4.5 Beëindiging dienstverband

4.5.1 Opzegging

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen gelden de volgende wettelijke opzeggingstermijnen:

Duur dienstverband	Opzegtermijn vereniging
minder dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

Voor de medewerker geldt een opzegtermijn van 1 maand, onafhankelijk van de duur van het dienstverband.

De medewerker dient de opzegging van het dienstverband schriftelijk in en wel zodanig dat het einde van de opzegtermijn steeds samenvalt met het einde van een kalendermaand.

4.5.2 Van Rechtswege

Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de overeengekomen termijn is verstreken (zie artikel 667 Burgerlijk Wetboek).

4.5.3 Aanzegtermijn

Het Rode Kruis heeft de verplichting om de medewerker bij een bepaalde tijdcontract van zes maanden of langer, één maand voor deze eindigt, schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet.

4.5.4 Ontslag

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien de medewerker instemt.

Instemming van de medewerker is niet vereist bij:

- Ontslag op staande voet ;
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd;
- toestemming van het UWV;
- bereiken van de pensioengerechtigde/AOW leeftijd.

4.5.5 Overlijden

Het dienstverband eindigt op de dag van overlijden van de medewerker.

4.6 Berekening dienstjaren bij onderbroken dienstverband

Van een onderbroken dienstverband is sprake wanneer de medewerker het dienstverband met het Rode Kruis beëindigt en na een bepaalde periode weer in dienst komt bij het Rode Kruis.

Indien de medewerker meerdere onderbrekingen in diens dienstverband heeft, telt alleen het dienstverband vóór de laatste onderbreking mee indien die niet langer dan 6 maanden heeft geduurd voor het vaststellen van het aantal dienstjaren.

Indien er sprake is van opeenvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd telt de gehele periode mee bij het vaststellen van het aantal dienstjaren.

5. Inkomen

Artikelen 5.1, 5.5, 5.11, 5.12 en 5.13 zijn niet van toepassing op gedelegeerden.

5.1 Bepaling van de salarisschalen

Voor het bepalen van de salarisschalen worden de functies in de desbetreffende groepen als uitgangspunt gebruikt. In een functiegroep zijn een aantal gelijkwaardige functie opgenomen. De zwaarte van een functie bepaald door de functiebeschrijving en een functiewaarderingsysteem (FUWA). Voor elke functiegroep geldt een bepaalde salarisschaal met een minimum en maximum. Deze salarisschalen maken deel uit van deze cao.

Inschaling binnen de schaal gebeurt op basis van kennis en ervaring.

Het Rode Kruis kent een beroeps- en bezwarenprocedure betreffende de functiewaardering, die in overleg met de vakorganisatie is vastgesteld.

Salarisschalen per 1 januari 2026 (inclusief 3,8% loonsverhoging):

Salarisschalen per 1-1-2026, op basis van 40 uur per week				
<i>Schaal</i>	<i>Min. fulltime</i>	<i>Max. fulltime</i>	<i>Min. per uur</i>	<i>Max. per uur</i>
6	€ 2.773,28	€ 3.429,62	€ 16,00	€ 19,78
7	€ 2.822,75	€ 3.746,31	€ 16,29	€ 21,61
8	€ 2.996,57	€ 4.124,98	€ 17,29	€ 23,80
9	€ 3.306,85	€ 4.414,57	€ 19,08	€ 25,47
10	€ 3.681,06	€ 4.962,01	€ 21,24	€ 28,63
11	€ 4.016,48	€ 5.630,26	€ 23,17	€ 32,48
12	€ 4.535,76	€ 6.423,19	€ 26,17	€ 37,06
13	€ 5.146,26	€ 7.298,98	€ 29,69	€ 42,11
14	€ 5.634,66	€ 8.313,34	€ 32,51	€ 47,97
15	€ 6.373,02	€ 9.465,55	€ 36,77	€ 54,61

Stagevergoeding: € 437,32 per maand o.b.v. 40 uur per week

5.2 Minimum uurloon

Het Rode Kruis hanteert een minimum uurloon van € 16,00 bruto. Dit minimum ligt boven het wettelijk minimumloon van € 14,71 (1 januari 2026).

5.3 Salarisconsequenties bij aanpassing van de salarisschaal

Dit artikel is van toepassing in de volgende situaties:

- bij indeling van de functie van de medewerker in een lagere functiegroep en salarisschaal op grond van herwaardering van de functie, maximaal 1 schaal lager;
- bij plaatsing van een medewerker als gevolg van een reorganisatie binnen de reorganiserende afdeling in een functie in een lagere functiegroep en salarisschaal, maximaal 1 schaal lager;
- bij herplaatsing van een medewerker als gevolg van een reorganisatie binnen de vereniging maar buiten de reorganiserende afdeling, in een functie van een lagere functiegroep en salarisschaal, maximaal 2 schalen lager.

Als een medewerker wordt ingedeeld in een nieuwe, lagere salarisschaal, wordt het salaris bevroren. Dat houdt in dat, wanneer het huidige salaris lager is dan het maximum van de nieuwe schaal, de doorgroei wordt beperkt tot het maximum van die nieuwe schaal. Wanneer het huidige salaris hoger is dan de nieuwe schaal, worden er geen periodieke loonsverhogingen meer toegekend.

Het bevroren salaris kan op maximaal 85% van de oorspronkelijke salarisschaal worden vastgesteld.

De bevroren salaris wordt voor een periode van maximaal 2 jaar uitgesteld wanneer schriftelijk wordt overeengekomen dat de medewerker een inspanning gaat leveren om terug te keren in een functie op het oude niveau.

Bij plaatsing van een medewerker in een lagere functiegroep en salarisschaal als gevolg van een reorganisatie zijn de consequenties vastgelegd in het sociaal kader.

5.4 Algemene loonsverhogingen

Aanpassingen van de salarissen en salarisschalen kunnen uitsluitend worden vastgesteld in overleg met de vakorganisatie en worden vastgelegd in het onderhandelaarsakkoord.

5.5 Periodieke verhogingen

Het individuele salaris van een medewerker wordt per 1 januari van elk jaar verhoogd met een periodiek van 3%. Het voor de salarisschaal geldende maximum mag door toekenning van de

periodiek niet overschreden worden.

5.6 Promotie

Bij het aanvaarden van een functie in een hogere functieschaal wordt per schaal een bevorderingsperiodiek van 4% toegekend. Hierbij mag het schaalmaximum niet worden overschreden. Een medewerker kan bij een promotie maximaal twee bevorderingsperiodes toegekend krijgen.

Bereikt de medewerker bij toekenning van de bevorderingsperiodiek(en) niet het minimum van de nieuwe functieschaal dan wordt het salaris vastgesteld op het minimum van de nieuwe functieschaal.

Bij promotie per eerste van het nieuwe jaar ontvangt medewerker eerst de beoordelingsperiodes daarna de bevorderingsperiodiek.

5.7 Waarneming functie

Een medewerker kan op verzoek van de vereniging en schriftelijk bevestigd door de afdeling HR, tijdelijk (een deel van) de verantwoordelijkheden van een andere functie waarnemen. Indien de waar te nemen functie is ingedeeld in een hogere functiegroep ontvangt de medewerker een waarnemingstoeslag van 4% met een maximum van twee salarisschalen (maximaal 8% waarnemingstoeslag). Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toeslag naar rato toegekend.

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- Het betreft een bestaande functie die door de functiehouder tijdelijk niet ingevuld wordt door bijvoorbeeld langdurend verlof of verzuim.
- De medewerker beschikt over de benodigde kennis en vaardigheden om de functie adequaat uit te voeren.
- De waarnemingsperiode is voor minimaal één maand met een maximum van zes maanden. Als er een langere periode wordt voorzien is een interim-oplossing passender.
- Waarneming mag niet leiden tot overwerk of overbelasting van de medewerker of het team en moet binnen de maximale contracturen passen (40 uur). Tijdelijke urenuitbreiding en/of afbouw van bestaande werkzaamheden ten behoeve van waarneming is mogelijk.
- Na de waarnemingsperiode keert de medewerker terug naar de taken en verantwoordelijkheden van de oorspronkelijke functie.

Lopende waarnemingen inclusief waarnemingstoeslag gebaseerd op de cao 2025 blijven ongewijzigd van kracht.

5.8 Vakantiegeld

Het Rode Kruis kent 8% vakantiegeld toe over het jaarsalaris. Het vakantiegeld is onderdeel van het individueel keuze budget (IKB).

5.9 Eindejaarsuitkering

Medewerkers van het Rode Kruis ontvangen een eindejaarsuitkering ter hoogte van 8,33 % van het jaarsalaris. De eindejaarsuitkering is onderdeel van het individueel keuze budget (IKB).

5.10 Individueel keuze budget (IKB)

Het Individueel Keuzebudget (IKB) is een vrij besteedbaar budget waar de medewerker naast het salaris over beschikt. Het IKB bestaat uit het vakantiegeld (8,00%), de eindejaarsuitkering (8,33%) en 56 bovenwettelijke verlofuren (2,908%). Dit is omgezet in geld en opgenomen in het IKB van de medewerker. De maandelijkse opbouw van het IKB bedraagt 19,238% van het maandsalaris.

De medewerker kan met het IKB zelf bepalen in welke vorm en wanneer deze het geld (of verlofdagen) ontvangt. Iedere maand bouwt de medewerker 1/12 deel van het budget op en vanaf het moment dat het is opgebouwd, kan de medewerker het besteden. Op die manier kan de medewerker keuzes maken die passen bij de persoonlijke levensfase en voorkeuren.

De opbouw van het IKB loopt van januari t/m december. Aan het eind van het kalenderjaar wordt het IKB saldo dat de medewerker over heeft uitbetaald met het salaris van december. In januari van het daaropvolgende jaar begint de opbouw van het IKB weer opnieuw.

5.11 Inkomen bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid

- 5.7.1 Het Rode Kruis neemt de verantwoordelijkheid om verzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. In geval van (langdurige) arbeidsongeschiktheid spant het Rode Kruis zich maximaal in om de betrokken medewerker te re-integreren. Het re-integratietraject wordt met de betrokkene besproken en vastgelegd in een re-integratieplan.
- 5.7.2 Inkomen gedurende het eerste ziektejaar
Gedurende het eerste ziektejaar betaalt het Rode Kruis bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 100% van het (rato) maandinkomen door.
- 5.7.3 Inkomen gedurende het tweede ziektejaar
Gedurende het eerste halfjaar tijdens het tweede ziektejaar betaalt de vereniging bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 80% van het (rato) maandinkomen door over de uren waarin medewerker nog niet is gere-integreerd. Over het tweede halfjaar tijdens het tweede ziektejaar betaalt de vereniging bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 70% van het (rato) maandinkomen door over de uren waarin medewerker nog niet is gere-integreerd. Over de uren waarin medewerker volledig is gere-integreerd betaalt werkgever 100% van het (naar rato) maandinkomen door. De pensioenopbouw en de pensioenpremie die medewerker betaalt zijn in lijn hiermee.
Met de medewerker voor wie het tweede ziektejaar in gaat, wordt door de betreffende manager en adviseur HR tijdig een gesprek gevoerd waarin aandacht wordt besteed aan de inkomensconsequenties. De medewerker krijgt van dit gesprek een schriftelijke bevestiging.

6. Arbeidsduur en werktijden

Artikelen 6.3 en 6.4 zijn niet van toepassing op gedelegeerden.

6.1 Normale arbeidsduur en werktijden

Fulltime arbeidsduur

Het Rode Kruis kent een fulltime arbeidsduur van 40 uur per week. Per werkdag mag in principe maximaal 9 uur gewerkt worden, behoudens overwerk. Een werkdag van 9 uur is op verzoek van medewerker mogelijk indien het werk dit toelaat. Ter voorbeeld, een werkweek van 36 uur kan in 4 x 9 rooster worden ingedeeld.

Gebruikelijke werktijden

De gebruikelijke werktijden zijn maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 18:00 uur.

Thuiswerk is mogelijk na overleg met de leidinggevende. De regeling is opgenomen in het Handboek Personeel.

Activiteitgericht werken en verschoven werktijden

Het Rode Kruis werkt volgens het activiteit gericht werken, wat ruimte en flexibiliteit geeft aan het werken waar en wanneer je wilt, waardoor er soms sprake is van verschoven werktijden in overleg met de leidinggevende. Dit is dus binnen het aantal uren dat is afgesproken in de individuele

arbeidsovereenkomst. Belangrijk is dat dit binnen de kaders van de arbeidstijdenwet gebeurt en er onder andere voldoende hersteltijd is.

6.2 Overwerk

6.2.1 Verzoek tot overwerk

In beginsel moet overwerk zo veel mogelijk beperkt worden. Overwerk mag uitsluitend plaatsvinden in opdracht van de leidinggevende. Overwerk vindt alleen plaats na overleg en met instemming van de medewerker. De medewerker kan niet zelf initiatief nemen tot overwerk. Bij overwerk wordt de duurzame inzetbaarheid (o.a. voldoende hersteltijd en rustmomenten) van medewerkers en de arbeidstijdenwet in acht genomen.

Overwerk mag geen structureel karakter krijgen. Onder structureel verstaan we langer dan 13 weken.

Advies is dan te kijken naar (tijdelijke) aanpassing van de contracturen. Indien aanpassing van contracturen niet mogelijk is, wordt overwerk aangepakt door extra formatie of afbouw van werkzaamheden.

6.2.2 Overwerk

Overwerk is de tijd die wordt gewerkt boven de individueel overeengekomen arbeidsduur - zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Medewerkers kunnen in overleg met de leidinggevende overwerk compenseren in tijd (compensatieverlof) of geld. De financiële compensatie overwerk is conform onderstaande tabel. Naast het uurloon, ontvang je over elk uur IKB en pensioen.

Werktijden:	maandag t/m zaterdag	Zon & feestdagen
07.00 – 24.00	100%	200%
24.00 – 07.00	200%	200%

Vooraf maken medewerker en leidinggevende afspraken over het compensatieverlof.

Compensatieverlof dient binnen 3 maanden na opbouw, in overleg met de leidinggevende, te worden opgenomen.

Indien het onverhoopt niet gelukt is compensatieverlof binnen 3 maanden na opbouw op te nemen gaan leidinggevende en werknemer op korte termijn met elkaar in gesprek om alsnog tot een opname-afpraak te komen binnen 12 maanden.

6.3 Stand-by regeling

De stand-by regeling geldt voor medewerkers die volgens een van te voren door de leidinggevende vastgesteld rooster gedurende een bepaalde periode oproepbaar zijn. Aan een dergelijk rooster ligt een van de volgende redenen ten grondslag:

- de medewerkers beschikken over een specialisme dat nodig is om noodsituaties op te lossen buiten de normaal voor de betrokken medewerkers geldende werktijden;
- de medewerkers werken binnen een rooster waarin reservediensten voorkomen (die bedoeld zijn om aan onverwachte noodsituaties het hoofd te kunnen bieden).

Een medewerker mag maximaal 7 dagen per 3 weken, waarvan maximaal 2 weekenddagen, stand-by zijn.

Op de stand-by regeling is de Arbeidstijdenwet van toepassing.

Vergoeding

De vergoedingen als hieronder genoemd, compenseren de beperking van de bewegingsvrijheid buiten werktijd:

- op werkdagen dagen – per 16 uur – 1% van het functieschaalsalaris per maand;
- op vrije dagen – per 24 uur – 2% van het functieschaalsalaris per maand. Bovenstaande percentages

worden naar rato verlaagd indien de stand-by-dienst korter duurt dan aangegeven.

Gemiddeld wordt 8 uur per dag gewerkt. Buiten de werktijd kan men op een werkdag maximaal nog 16 uur oproepbaar zijn.

De vergoeding voor werkzaamheden wanneer er daadwerkelijk een oproep plaatsvindt, zijn op basis van de overwerkregeling. De reistijd van en naar de noodsituatie mag in de urenberekening worden meegenomen.

Reiskostenvergoeding conform artikel 5.1 in het personeelshandboek.

Tijdens het verrichten van de werkzaamheden loopt de stand-by-vergoeding door.

6.4 Recht op onbereikbaarheid

Medewerkers hebben het recht om buiten werktijd en tijdens verlof onbereikbaar te zijn.

Afwijking is uitsluitend mogelijk bij zwaarwegende spoedgevallen (bijv. ernstige continuïteitsproblemen), niet op basis van routine.

Onbereikbaar zijn buiten werktijd heeft geen negatieve gevolgen voor functioneren of loopbaan.

6.5 Overgangsregeling werktijdvermindering oudere medewerkers

Tot 2023 kende Het Rode Kruis voor medewerkers van 62 jaar en ouder werkvermindering welke geen invloed heeft op het maandsalaris. De medewerker had de keuze om hier gebruik van te maken.

Met ingang van de CAO 2024 geldt de overgangsregeling voor medewerkers die in 2023 een arbeidsovereenkomst hadden met het NRK en 62 jaar of ouder waren. Zij kunnen een beroep blijven doen op deze regeling:

- 62 jaar: 0,75 uur per dag of 0,5 dag per week
- 63 jaar: 1 uur per dag of 5 uur per week
- 64 jaar en ouder: 1,5 uur per dag of 1 dag per week

Bovenstaande uren zijn gebaseerd op 40-urige contract. Bij deeltijdmedewerkers is dit naar rato. De werktijdvermindering mag niet worden opgespaard ten behoeve van vakantieverlenging en kan niet worden uitbetaald.

7. Verlof

Artikelen 7.1, 7.2, 7.3, 7.5, 7.6, 7.7 en 7.8 en zijn niet van toepassing op gedelegeerden.

Het opnemen van verlof is altijd in overleg met de leidinggevende.

7.1 Wettelijk verlof

Het wettelijk verlof bedraagt bij een fulltime dienstverband voor iedere medewerker 160 uur per jaar. Voor deeltijdwerkers wordt het aantal verlofuren naar rato van de omvang van het dienstverband berekend.

Medewerkers worden gestimuleerd en in de gelegenheid gesteld om hun wettelijke verlofuren op te nemen. De wettelijke verlof uren zijn 6 maanden geldig na het jaar van uitgifte. Daarna vervallen de uren. Indien de medewerker tot aan dit tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest het wettelijke verlof op te nemen kan hier op verzoek van de medewerker van worden afgeweken, na goedkeuring van de leidinggevende.

Een medewerker die in de loop van het kalenderjaar in dienst of uit dienst treedt, en dus niet een volledig kalenderjaar werkt, heeft over dat jaar recht op een evenredig deel, afgerond op een tiende uur naar boven, van het verlof.

De directie kan, na instemming van de Ondernemingsraad, per kalenderjaar maximaal 3 dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Deze moeten worden bekendgemaakt vóór 1 januari van het

desbetreffende kalenderjaar.

Bij uitdiensttreding betaalt de medewerker te veel opgenomen verlofuren terug. Dit geschiedt door inhouding op de laatste salarisbetaling.

Streven is dat de verlofuren zoveel als mogelijk vóór het einde dienstverband worden opgenomen door de medewerker. Heeft de medewerker bij uitdiensttreding resterende verlofuren dan kunnen deze na goedkeuring van de leidinggevende worden uitbetaald.

7.2 Bovenwettelijk verlof

Een medewerker krijgt bij een fulltime dienstverband 56 uur bovenwettelijke verlofuren, deze worden toegevoegd aan het individueel keuze budget (IKB), als 2,908 %.

7.3 Extra bovenwettelijk verlof op basis van leeftijd

Daarnaast ontvangt medewerker op basis van diens leeftijd extra bovenwettelijke verlofuren volgens onderstaande tabel.

Leeftijd	Extra bovenwettelijke verlofuren
50 – 54 jaar	8 uur
55 – 59 jaar	16 uur
60 – 64 jaar	32 uur
65 jaar en ouder	48 uur

Medewerkers in dienst vóór 1 mei 2023 maken aanspraak op de ‘Overgangsregeling bovenwettelijk verlof’. Hun verlofrechten zijn per 1 januari 2024 bevroren op basis van hun leeftijd op 1 januari 2024. Zodra de bovenstaande normale regeling gunstiger is, stapt de medewerker uit de overgangsregeling.

In dienst vóór 1 mei 2023 én leeftijd op 1 januari 2024	Extra bovenwettelijke uren
45 – 49 jaar	8 uur
50 – 54 jaar	16 uur
55 – 57 jaar	32 uur
58 – 59 jaar	48 uur
60 jaar	88 uur
> 61 jaar	128 uur

Voor deeltijdwerkers wordt het aantal verlofuren naar rato van de omvang van het dienstverband berekend. Het totaal van het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op tiende uren.

De bovenwettelijke verlof uren zijn 5 jaar geldig na het jaar van uitgifte. Daarna vervallen de uren.

Een medewerker die in de loop van het kalenderjaar in dienst of uit dienst treedt, en dus niet een volledig kalenderjaar werkt, heeft over dat jaar recht op een evenredig deel, afgerond op een tiende uur naar boven, van het verlof.

Bij uitdiensttreding betaalt de medewerker te veel opgenomen verlofuren terug. Dit geschiedt door inhouding op de laatste salarisbetaling. Streven is dat de medewerker de verlofuren zoveel als mogelijk vóór het einde dienstverband worden opgenomen. Heeft de medewerker bij uitdiensttreding resterende verlofuren dan kunnen deze na goedkeuring van de leidinggevende worden uitbetaald.

7.4 Extra bovenwettelijke verlofuren kopen of verkopen

Medewerkers kunnen via het individueel keuze budget (IKB) jaarlijks tot een maximum van 160 uur extra bovenwettelijk verlof kopen bij een fulltime dienstverband (viermaal de werkweek, parttime naar rato).

Medewerkers kunnen via het IKB jaarlijks hun volledige opgebouwde saldo bovenwettelijk verlof verkopen.

7.5 Ziekte of ongeval tijdens vakantie

Wanneer de medewerker tijdens diens aaneengesloten vakantie ziek is, kan de manager HR de medewerker toestemming geven de ziektedagen alsnog op een ander tijdstip als vakantie op te nemen. Hetzelfde geldt wanneer de medewerker een ongeval krijgt waardoor de vakantie onderbroken moet worden. Voor nadere informatie wordt verwezen naar het NRK-personeelshandboek.

7.6 Bijzonder verlof

Het Rode Kruis kent bijzonder verlof, met behoud van salaris, toe bij de volgende gebeurtenissen:

Huwelijk

- Bij ondertrouw één dag.
- Bij eigen huwelijk twee dagen.
- Bij huwelijk van ouder, schoonouder, (stief)broer, zwager, (stief)zuster, schoonzuster, eigen kind, geadopteerd kind, stiefkind, pleegkind of kleinkind één dag.

Geregistreerd partnerschap en samenlevingscontract

- Aangifte geregistreerd partnerschap/samenlevingscontract één dag
- Dag afsluiten geregistreerd partnerschap/samenlevingscontract één dag

Jubilea

- Bij 40- of 50-jarig jubileum of 40-jarig huwelijksfeest twee dagen
- Bij 25-jarig jubileum of 25-jarig huwelijksfeest één dag
- Bij 12½-jarig huwelijksfeest een halve dag
- Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders één dag

Transitie

Het Rode Kruis wil als werkgever ondersteunend zijn in een geslachtsverandering van een medewerker. Het uitgangspunt is dat de medewerker verlof krijgt voor de redelijk benodigde duur van de behandeling. De duur van het verlof is in overleg tussen medewerker, werkgever en bedrijfsarts. Het loon over de verlofperiode wordt volledig betaald.

Verhuizing

Bij verhuizing krijgt de medewerker maximaal één dag per jaar bijzonder verlof.

Indien de medewerker op verzoek van de vereniging verhuist en in hetzelfde jaar reeds eerder is verhuisd, wordt voor de verhuizing in het belang van de vereniging nogmaals een dag gegeven.

Overlijden

- Bij overlijden van echtgenoot, echtgenote of partner, één van de inwonende of alleenstaande eigen, geadopteerde, stief- of pleegkinderen: de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie. Bij overlijden van één van de niet- alleenstaande eigen, geadopteerde, stief- of pleegkinderen twee dagen.
- Bij overlijden van de ouders, schoonouders, stief- of pleegouders twee dagen, of indien de medewerker is belast met het regelen van de uitvaart, de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- Bij overlijden van grootouders, (stief/pleeg)broers, (stief/pleeg)zusters, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen één dag.
- Aanvullend op bovenstaande kan de leidinggevende kan aan de medewerker rouwverlof

toekennen. De duur van het verlof is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de medewerker en wordt in overleg tussen medewerker en leidinggevende bepaald.

7.7 Wet Arbeid en Zorg

Het Rode Kruis hanteert de wettelijke bepalingen conform de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). Deze wettelijke bepalingen zijn terug te vinden op de website van de Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/themas/werk>

Voor aanvullend geboorteverlof en kortdurend zorgverlof kent het Rode Kruis een aanvullende regeling omtrent salarisdoorbetaling. Deze regelingen zijn hieronder uitgewerkt.

Aanvullend geboorteverlof

Aanvullend geboorteverlof wordt ook wel vaderschapsverlof of partnerverlof genoemd. Partners mogen maximaal 5 keer het aantal werkuren per week aanvullend geboorteverlof opnemen. Het aanvullend geboorteverlof moet binnen 6 maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen. Daarnaast moet eerst het geboorteverlof van 1 week zijn opgenomen. Het Rode Kruis heeft bovenop de wettelijke regeling een aanvullende regeling, en betaalt gedurende het aanvullend geboorteverlof 100% in plaats van de wettelijke 70% van het salaris door.

Kort- en langdurend zorgverlof

Er kunnen situaties zijn waarbij een medewerker bijvoorbeeld hun zieke kind, partner of ouder zorg moeten geven die nodig is of hen te ondersteunen als zij hulpbehoevend zijn. Medewerkers kunnen daartoe kort en langdurend zorgverlof aanvragen voor: - kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten); - anderen die deel uitmaken van uw huishouden bijvoorbeeld een inwonende tante; - bekenden, iemand met wie de medewerker een sociale relatie heeft. De relatie moet wel zo zijn dat het aannemelijk is dat de medewerker de zorg moet verlenen. Voorwaarde is wel dat de medewerker de enige is die de zieke zorg kan geven.

Het kort- en langdurend zorgverlof wordt opgedeeld in:

Kortdurend zorgverlof:

- Je mag dit verlof opnemen als je je zieke kind, je zieke partner of je ouders moet verzorgen. Je kunt dit verlof ook opnemen wanneer je moet zorgen voor een goede vriend of ander familielid.
- Een medewerker heeft recht op maximaal 2 keer het aantal werkuren week voor een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden begint op de 1e dag van het verlof.
- Het Rode Kruis heeft bovenop de wettelijke regeling een aanvullende regeling, en betaalt tijdens dit verlof het salaris 100% in plaats van de wettelijke 70% door.

Langdurend zorgverlof:

- Als iemand uit bovenstaande groep ernstig ziek is dan kan langdurig zorgverlof worden aangevraagd. Per 12 maanden heeft een medewerker recht op maximaal 6 keer het aantal werkuren per week. Langdurend zorgverlof is onbetaald verlof. Pensioen tijdens ouderschapsverlof

Om volledig pensioen te blijven opbouwen tijdens ouderschapsverlof kan de medewerker ervoor kiezen zelf het pensioen voort te zetten. Meer informatie op de website van PFZW. De kosten voor vrijwillige voortzetting van het pensioen zijn voor rekening van de medewerker.

7.8 Onbetaald verlof

De medewerker mag eens in de vijf jaar, in goed overleg met de leidinggevende, maximaal drie maanden onbetaald verlof opnemen. Het onbetaald verlof mag ook in maximaal drie afzonderlijke

perioden worden opgenomen.

Het onbetaald verlof wordt zes maanden vóór aanvang van de betreffende periode schriftelijk aanvragen bij de leidinggevende.

Het dienstverband blijft gedurende de periode van het onbetaald verlof ongewijzigd. Na terugkeer zijn de voor het verlof geldende arbeidsvoorwaarden onverkort weer van toepassing.

7.9 Feestdagen

Feestdagen zijn vrije dagen voor de medewerker. Deze worden niet in mindering gebracht op het aantal verlofuren. We kennen de volgende collectieve feestdagen:

Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag (25 en 26 december).

Bevrijdingsdag (5 mei) is één keer per vijf jaar – in een lustrumjaar – een vrije dag (2030).

Jaarlijks kan de medewerker twee van de bovenstaande collectieve feestdagen naar keuze inruilen en naar eigen keuze inplannen op een culturele, religieuze of andere persoonlijke feestdag. Dit geldt ook voor parttimers.

8. Voorzieningen

Artikelen 8.1, 8.2, en 8.3 zijn niet van toepassing op gedelegeerden.

8.1 Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Het Rode Kruis kan de medewerkers periodiek in de gelegenheid stellen een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Dit in overleg met HR.

8.2 Collectieve ziektekostenverzekering

Het Rode Kruis biedt medewerkers en hun gezinsleden de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig.

8.3 Ongevallenverzekering en schadeverzekeringen

Het Rode Kruis heeft ten behoeve van haar medewerkers een ongevallenverzekering afgesloten, die voorziet in een uitkering bij overlijden en bij blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval in of buiten werktijd.

8.4 Jubileumuitkeringen

Een dienstverband van 12,5 jaar, 25 jaar en 40 jaar wordt door het Rode Kruis als een jubileumjaar beschouwd.

Bij deze jubilea kent het Rode Kruis een gratificatie toe:

- Bij een 12,5 jarig jubileum ontvangt de jubilaris een gratificatie gelijk aan een half maandsalaris. Deze uitkering is ingevolge de belastingwetgeving volledig belast.
- Bij een 25 jarig jubileum ontvangt de jubilaris een gratificatie van één maandsalaris. Deze uitkering is ingevolge de belastingwetgeving volledig onbelast.
- Bij een 40 jarig jubileum ontvangt de jubilaris een gratificatie van anderhalf maandsalaris. Deze uitkering is ingevolge de belastingwetgeving voor 2/3 onbelast en voor 1/3 belast.
- Voor medewerkers die een WAO- of WIA-uitkering ontvangen wordt de uitkering berekend over de WAO-, respectievelijk WIA-uitkering plus aanvullende uitkering plus, indien van toepassing, extra aanvulling en loon deel.

Indien in de jaren voorafgaand aan het jubileum een medewerker wisselend fulltime en/of parttime

werkzaam is geweest, wordt het maandinkomen afgeleid van het gemiddeld aantal uren dat medewerker werkzaam is geweest in de 3 jaren voorafgaand aan het jubileum.

8.5 Overlijdensuitkering

Bij overlijden van een medewerker wordt driemaal het bruto maandinkomen netto uitgekeerd. De uitkering wordt betaald aan de partner met wie de overledene samenleefde. Is er geen partner dan wordt uitkering gedaan aan de wettelijke erfgenamen.

9. Pensioen

Artikel 9.1 is niet van toepassing op gedelegeerden die niet in Nederland staan ingeschreven.

9.1 Pensioen

Het Rode Kruis heeft voor alle Nederlandse en in Nederland ingeschreven medewerkers een pensioenregeling afgesloten bij Pensioen Fonds Zorg & Welzijn (PFZW). De pensioenpremie wordt jaarlijks vastgesteld waarbij toekomstige verhogingen respectievelijk verlagingen 50-50 worden verdeeld tussen werkgever en medewerker. Het medewerkers deel is voor 2026 9,25% van de pensioengrondslag en het werkgeversdeel 29,3%.

De voorwaarden zijn opgenomen in het pensioenreglement. Zie: www.pfzw.nl

9.2 AOW

De cao wordt zo aangepast dat het einde van het dienstverband vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd steeds naadloos blijft aansluiten op de ingangsdatum van de AOW.

10. Vergoedingen

Artikelen 10.1, 10.2 en 10.3 zijn niet van toepassing op gedelegeerden.

10.1 Algemene vergoedingen

10.1.1 Reizen woon-werk

- De vergoeding woon-werkverkeer is € 0,23 per kilometer.
- De vergoeding is gekoppeld aan het fiscaal maximum en wordt aangepast zodra het fiscaal maximum wijzigt.
- De vergoeding geldt ook voor woon-werkverkeer per fiets.
- Reizen met het openbaar vervoer wordt volledig vergoed.

10.1.2 Dienstreizen

- De vergoeding dienstreizen is € 0,38 per kilometer.
- De vergoeding is gekoppeld aan het meest recente advies van de Vereniging Zakelijk Rijders (VZR) voor een middenklasse auto en wordt aangepast zodra er een nieuw advies is uitgebracht.
- De vergoeding geldt ook voor dienstreizen per fiets.
- Reizen met het openbaar vervoer wordt volledig vergoed.

10.1.3 Thuiswerken

- De vergoeding voor thuiswerken is € 2,45 per dag.
- De vergoeding is gekoppeld aan het fiscaal maximum en wordt aangepast zodra het fiscaal maximum wijzigt.

10.1.4 Verhuizing

Medewerkers komen in aanmerking voor onderstaande vergoedingsregelingen, indien in de

aanstellings- of overplaatsingsbrief is opgenomen dat het Rode Kruis het wonen in de standplaats of naaste omgeving van belang acht en de medewerker zich schriftelijk bereid heeft verklaard in de standplaats of naaste omgeving te gaan wonen en ook bewijsbare pogingen in het werk stelt daar huisvesting te verkrijgen.

De verhuisvergoeding geldt bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen gebruik maken van de vergoeding genoemd in artikel 10.1.4.

Te rekenen van de datum van overplaatsing respectievelijk vaste aanstelling respectievelijk na beëindiging van de proeftijd, wordt één van de in lid 2 of lid 3 vermelde vergoedingen voor maximaal een half jaar toegekend. Verlenging van deze termijn is mogelijk indien de medewerker er ondanks serieuze pogingen niet in is geslaagd huisvesting te vinden.

10.1.5 Dubbele huisvesting

Medewerkers kunnen voor deze regeling alleen in aanmerking komen indien dagelijks heen en weer reizen, gezien de reisduur, niet mogelijk is.

Er wordt een tegemoetkoming gegeven in de kosten van dubbele huisvesting op basis van de werkelijke kosten, tot een maximum van € 350,- per maand voor de duur van maximaal zes maanden.

Voor gezinsbezoek ontvangt de medewerker daarnaast eenmaal per week de vergoeding van de reiskosten woonplaats – standplaats v.v. (interlokaal openbaar vervoer).

De reiskostenvergoeding wordt belast wanneer het reiskostenforfait wordt overstegen.

10.1.6 Verhuiskosten

Voor medewerker die op het moment van een overplaatsing *een eigen* huishouding voeren¹, vergoedt het Rode Kruis de werkelijke transportkosten van de inboedel. Daarnaast kan een tegemoetkoming worden gegeven voor de bijkomende kosten ter hoogte van 10% van het bruto jaarinkomen, geldend op het moment van overplaatsing of indiensttreding met een maximum van € 7.750,-.

Voor medewerkers die op het moment van overplaatsing *geen eigen* huishouding voeren geldt een vergoeding van de werkelijke transportkosten van de inboedel en een tegemoetkoming in de bijkomende kosten tot een maximum van 4% van het geldend bruto jaarinkomen.

10.2 Verruimen keuzebudget (IKB) met optie fiscaal vriendelijk aflossen studieschuld

Het Rode Kruis biedt medewerkers de mogelijkheid om een deel van hun studieschuld bij DUO fiscaal vriendelijk af te lossen via het Individueel Keuze Budget (IKB). De regeling geldt voor één jaar, tot en met 31 december 2026.

Medewerkers kunnen dit kalenderjaar maximaal €250,- inzetten voor aflossing van hun DUO-studieschuld.

De aanvraagprocedure wordt in juli 2026 bekend gemaakt in de weekberichten en is daarna te vinden op Intranet. Voor de aanvraag gelden de volgende criteria:

- Het bedrag wordt netto uitgekeerd na bewijs van aflossing bij DUO.
- Dit bewijs wordt bij de aanvraag aangeleverd.
- Medewerkers dienen vóór een vastgestelde datum een verzoek in.
- Uitbetaling vindt plaats na goedkeuring van de aanvraag

De regeling wordt na afloop van het kalenderjaar geëvalueerd en er wordt gekeken of een meerjarige regeling mogelijk is.

¹ Onder 'eigen huishouding' wordt verstaan het zelfstandig bewonen van een (gedeelte van een) huis, waar men de beschikking heeft over twee kamers, een keuken en een toilet

10.3 Fiets- en fitnessplan

Het Rode Kruis stelt medewerkers in de gelegenheid om gebruik te maken van een fietsplan en/of een fitnessplan. Fietsplan Ter bevordering van het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer kunnen medewerkers deelnemen aan de fietsregeling. Het uitgewerkte fietsplan is opgenomen in het Rode Kruis Personeelshandboek en op Intranet. Fitnessplan Ter bevordering van de vitaliteit kunnen medewerkers gebruikmaken van het Nationaal Fitnessplan. Voor meer informatie zie Intranet en het personeelshandboek.

11. Overige regelingen en afspraken

11.1 Geschillenregeling

Uit deze CAO voortvloeiende geschillen tussen de vereniging en de vakorganisatie worden zoveel mogelijk langs minnelijke weg geregeld. Arbitrage is hierbij een mogelijkheid.

Wanneer binnen twee maanden nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze overeenkomst schriftelijk kenbaar heeft gemaakt en de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

- Terbeschikkingstelling van communicatiemiddelen voor het verspreiden van mededelingen, aankondigen (zoals cao-enquêtes en vergaderingen), publicatie van verslagen en kandidaatstelling van leden van de Ondernemingsraad. Een exemplaar van de te publiceren berichten en/of mededelingen wordt vooraf door de vakorganisatie met het Rode Kruis gedeeld. Het Hoofd Mens & Organisatie is daarbij de contactpersoon voor de vakorganisatie.
- Terbeschikkingstelling van vergaderruimte voor het houden van het houden van overleg met de leden van vakvereniging.
- Betaling door het Rode Kruis van de AWWN-werkgeversbijdrage volgens de tussen de AWWN en de vakorganisaties overeengekomen procedure.
- Medewerkers die lid zijn van een vakorganisatie kunnen op verzoek deelnemen aan overleg. Hiertoe stelt het Rode Kruis per medewerker voor een maximum van 100 medewerkers een halve dag extra verlof per jaar ter beschikking.

11.2 Faciliteitenregeling voor activiteiten vakorganisaties

Het Rode Kruis faciliteert de samenwerking, het overleg en de communicatie met de vakvereniging op de volgende wijze:

- Terbeschikkingstelling van communicatiemiddelen voor het verspreiden van mededelingen, aankondigen (zoals cao-enquêtes en vergaderingen), publicatie van verslagen en kandidaatstelling van leden van de Ondernemingsraad. Een exemplaar van de te publiceren berichten en/of mededelingen wordt vooraf door de vakorganisatie met het Rode Kruis gedeeld. Het Hoofd Mens & Organisatie is daarbij de contactpersoon voor de vakorganisatie.
- Terbeschikkingstelling van vergaderruimte voor het houden van overleg met de leden van de vakvereniging.
- Betaling door het Rode Kruis van de AWWN-werkgeversbijdrage volgens de tussen de AWWN en de vakorganisaties overeengekomen procedure.
- Medewerkers die lid zijn van een vakorganisatie kunnen op verzoek deelnemen aan overleg. Hiertoe stelt het Rode Kruis per medewerker voor een maximum van 100 medewerkers een halve dag extra verlof per jaar ter beschikking.
- Dit verlof wordt toegestaan mits het werk het toelaat. De vakorganisatie meldt uiterlijk drie weken van tevoren aan het Rode Kruis wie wanneer van dit verlof gebruik gaat maken.

Kaderleden komen in aanmerking voor buitengewoon verlof met behoud van salaris om op schriftelijk verzoek van de vakorganisatie:

- a) Deel te nemen aan collectieve onderhandelingen. Hierover worden afspraken gemaakt met de leidinggevende over de benodigde tijd. Het gaat hierbij ook om inhoudelijke voorbereiding, raadplegen achterban, nazorg en naleving.
- b) Deel te nemen aan de voor hen bestemde bijeenkomsten en vergaderingen van de vakorganisatie (denk aan groeps- en bestuursvergaderingen)
- c) Deel te nemen aan scholing en cursussen die door of namens de vakorganisatie worden georganiseerd
- d) Voor de activiteiten onder b) en c) wordt een (doorbetaald) verlof van maximaal 8 dagen beschikbaar gesteld door de werkgever.
- e) Als er een extra beroep wordt gedaan op kaderleden en blijkt dat bovengenoemd verlof onvoldoende ruimte biedt dan zullen cao-partijen hierover voorafgaand aan de inzet overleg voeren en zo nodig een maatwerkoplossing treffen.

11.3 Bescherming van vertegenwoordigers van de vakverenigingen

- De vertegenwoordigers van de vakvereniging binnen het Rode Kruis zijn personen die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefenen voor hun vakvereniging.
- Het Rode Kruis draagt er zorg voor dat de vertegenwoordigers van de vakvereniging bij de uitoefeningen van de vertegenwoordigende functie voor de vakvereniging niet in hun positie als beroepskracht van het Rode Kruis worden geschaad. Ook mag het kaderlidmaatschap op zichzelf geen reden zijn voor ontslag.
- De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van de vakvereniging.

11.4 Overige afspraken tussen het Rode Kruis en de vakorganisatie

- Tussen de vakorganisatie en het Rode Kruis vindt regelmatig tussentijds overleg plaats.
- Ter voorbereiding aan het overleg worden in het kader van de CAO relevante informatie en data gedeeld over de afgelopen periode.
- Het meest recente Onderhandelaarsakkoord en CAO zijn te vinden op de [Intranetpagina van HR](#).
- Bij de uitvoering van de cao is het Rode Kruis Personeelshandboek van toepassing. Dit handboek wordt telkens naar aanleiding van een nieuw onderhandelaarsakkoord geactualiseerd en voorgelegd aan de Ondernemingsraad.
- Het Rode Kruis is met de vakorganisatie een Sociaal Kader overeengekomen. Dit is een raamdocument die bij toekomstige reorganisaties wordt gebruikt.

12. Artikelen van toepassing voor gedelegeerden

Dit hoofdstuk (12) is alleen van toepassing op gedelegeerden.

12.1 Individuele Arbeidsovereenkomst

12.1.1 Individuele arbeidsovereenkomst

Het NRK biedt gedelegeerden maximaal 6 bepaalde tijd contracten aan, met de maximale duur van in totaal 48 maanden. Dit is in lijn met het Nederlands arbeidsrecht.

12.1.2 Soort dienstverband

Arbeidsovereenkomsten kunnen worden verlengd middels een schriftelijke overeenkomst ondertekend door de werkgever en de gedelegeerde, met een maximum van vijf verlengingen voor bepaalde tijd per contract. De gehele looptijd van het contract mag nooit langer zijn dan 48 maanden.

12.1.3 Beëindiging individuele arbeidsovereenkomst

Naast de artikel 4.5 (Beëindiging dienstverband) genoemde uitgangspunten kan de individuele arbeidsovereenkomst van de gedelegeerde beëindigd worden in het geval:

- De overeengekomen werkzaamheden kunnen niet meer worden uitgevoerd door veranderde omstandigheden en/of problemen in het werkgebied. Dit ter beoordeling van en beslist door het NRK.
- De werkvergunning van de gedelegeerde wordt niet verleend, niet verlengd of beëindigd, om welke reden dan ook.
- Er is een IFRC Integratieovereenkomst getekend en de IFRC beëindigt de samenwerking met de betreffende medewerker, ongeacht de redenen daarvoor.
- In het bovenstaande geval wordt de overeenkomst beëindigd met inachtneming van de standaard opzegtermijnen uit de cao.
- Indien de onder b genoemde redenen het gevolg zijn van grove nalatigheid of onbehoorlijk of onrechtmatig gedrag van de gedelegeerde, wordt de arbeidsovereenkomst om zwaarwegende redenen ontbonden, overeenkomstig het bepaalde in artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

12.2 Inkomen

12.2.1 Bepaling van het functiesalaris

Het functiesalaris wordt bepaald op basis van de functie en ervaring van de in het buitenland uitgezonden gedelegeerde die deze functie vervult. Het NRK deelt functies in twee categorieën: technische (Grade A) en leidinggevende (Grade B) functies.

Delegates:

Salarisschalen per 1-1-2026 (inclusief 3,8% loonsverhoging), op basis van 40 uur per week				
<i>Schaal</i>	<i>Min. fulltime</i>	<i>Max. fulltime</i>	<i>Min. per uur</i>	<i>Max. per uur</i>
<i>Grade A</i>	€ 2.773,28	€ 3.735,58	€ 16,00	€ 21,53
<i>Grade B</i>	€ 3.115,37	€ 4.195,66	€ 17,98	€ 24,18

12.2.2 Jaarlijkse salarisverhoging

Het individuele salaris wordt na 12 maanden verhoogd met een periodiek van 3%. Met deze periodiek mag het salarisschaalmaximum niet worden overschreden.

12.2.3 Vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Gedelegeerden hebben voor de duur van hun contract recht op een vakantietoeslag van 8% en een eindejaarsuitkering van 8,33% van het bruto jaarsalaris. De toeslagen worden maandelijks uitbetaald bij het salaris.

12.2.4 Inkomen gedelegeerden met een (langdurige) arbeidsongeschiktheid

- Voor gedelegeerde waarvoor het NRK in Nederland geen sociale premies afdraagt en die vanwege arbeidsongeschiktheid hun werkzaamheden niet geheel of gedeeltelijk kunnen verrichten, wordt het salaris gedurende de eerste 24 maanden doorbetaald.
- Gedurende deze 24 maanden ontvangt de gedelegeerde het volledige salaris (100%).
- Indien een gedelegeerde een contract korter dan of gelijk aan 24 maanden heeft, wordt het salaris doorbetaald tot de einddatum van het contract.
- De werkgever zal zich inspannen om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer te herplaatsen in een passende functie. Indien herplaatsing binnen de organisatie van de werkgever onmogelijk is, beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst na een periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid
- Indien een gedelegeerde een contract heeft van langer dan 24 maanden en herplaatsing niet mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd op basis van een vaststellingsovereenkomst.
- Voor de eventuele voortzetting van het inkomen van de medewerker na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten.

12.2.5 Salaris en inhoudingen

Voor gedelegeerden die staan ingeschreven in Nederland gelden de volgende looninhoudingen:

- De werkgever betaalt de verplichte loonbelasting en premie volksverzekeringen aan de bevoegde instanties.
- Het bedrag gelijk aan het gedelegeerde deel van de pensioenbijdrage.
- Eventuele persoonsgebonden aftrekposten die verband houden met de inkomstenbelasting komen niet voor verrekening in aanmerking

Gedelegeerde die niet-Nederlandse staatsburgers zijn of een niet-residentiële status hebben, zijn zelf verantwoordelijk voor het betalen/afdragen van de inkomstenbelasting.

12.2.6 Belastingwetgeving

Van de gedelegeerde wordt verwacht dat deze bekend is met de belastingwetten en de socialezekerheidswetten in het gastland.

12.2.7 Ontvangst van salaris

De gedelegeerde geeft het bankrekeningnummer door waarop het salaris moet worden overgemaakt. Eventuele overdrachtskosten verbonden aan de overdracht van maximaal één rekeningnummer buiten Nederland zijn voor rekening van de werkgever.

12.3 Verlof

12.3.1 Primair verlof

De gedelegeerde heeft recht op 2,5 vakantiedag voor elke maand dat de gedelegeerde gedurende de looptijd van het contract werkzaam zijn. Dit op basis van een werkweek van 40 uur.

12.3.2 Nationale feestdagen in het gastland

Per land wordt bepaald welke nationale feestdagen als vrije dagen worden aangemerkt, met een maximum van 10 dagen op jaarbasis

Als het gastland meer dan tien feestdagen per jaar erkent, kan de gedelegeerde besluiten een reguliere vrije dag op te nemen of op zulke dagen te werken.

12.3.3 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Op vertoon van een medische verklaring heeft een zwangere gedelegeerde recht op 16 weken zwangerschapsverlof met behoud van het volledige salaris en DSA. De zwangere gedelegeerde beslist naar eigen goeddunken en in overleg met de leidinggevende wanneer het zwangerschapsverlof begint, op voorwaarde dat dit op zijn vroegst 6 weken vóór de verwachte bevallingsdatum is, en uiterlijk 4 weken vóór de verwachte bevallingsdatum.

Partnerverlof

Een volledig betaald verlof (salaris en DSA) van 5 dagen wordt, op vertoon van een geboortakte, toegekend aan een gedelegeerde die de partner is van de persoon die bevallen is. Dit verlof moet worden opgenomen binnen drie maanden na de geboorte.

Ouderschapsverlof

Het Rode Kruis spant zich in om het verzoek voor ouderschapsverlof te honoreren. Delegates kunnen bij de leidinggevende een verzoek tot het opnemen van ouderschapsverlof indienen voor ieder kind onder de 8 jaar. Het Hoofd van de internationale afdeling neemt het besluit of het ouderschapsverlof opgenomen kan worden.

12.3.4 Bijzonder verlof

- De gedelegeerde heeft recht op één rustdag per reistraject als de reisduur van een dienstreis meer dan acht uur reistraject bedraagt of dienstreis in totaal langer dan 10 dagen is. Dit met een maximum van twee rustdagen per dienstreis. De rustdag moet in de week na voltooiing van de reis worden genomen.
- De gedelegeerde heeft recht op twee dagen bijzonder verlof bij een eigen huwelijk tijdens een stationering in het buitenland. De twee dagen bijzonder verlof moeten binnen twee weken voorafgaand het huwelijk of binnen twee weken na afloop van het huwelijk worden opgenomen, zo niet dan komen deze te vervallen. Eventuele reis- en verblijfkosten in relatie tot het huwelijk komen voor rekening van de gedelegeerde.
- De gedelegeerde die op verzoek van het NRK moet verhuizen heeft recht op één dag bijzonder verlof. De dag bijzonder verlof moet binnen twee dagen voorafgaand aan de verhuizing of binnen twee dagen na de verhuizing worden opgenomen, zo niet dan komt deze te vervallen.

12.4 Voorzieningen

12.4.1 Medisch onderzoek, vaccinaties en psychosociale ondersteuning

- De gedelegeerde en eventuele meereizende gezinsleden moeten vóór de ingangsdatum van het contract een medisch keuring ondergaan. De kosten die verband houden met de medische keuring worden door de werkgever rechtstreeks aan de keuringsinstantie betaald als de keuring in Nederland wordt afgenomen. Ook de benodigde vaccinaties worden volledig vergoed door de werkgever.
- Indien de medische keuring in overleg met het NRK buiten Nederland wordt uitgevoerd dan moet dit gebeuren door een andere instantie of arts dan de eigen huisarts van de gedelegeerde. De hiermee verband houdende kosten worden vergoed door de werkgever op vertoon van een onkostendeclaratie.
- Aan het einde van de stationering in het buitenland moeten de gedelegeerde en eventueel meereizende gezinsleden binnen 2 weken een medisch onderzoek ondergaan. De daaraan verbonden kosten worden vergoed door de werkgever.
- De gedelegeerde zal bij de eerste uitzending naar het buitenland een briefing opleiding psychosociale ondersteuning volgen bij een door de werkgever geselecteerde organisatie.
- Bij terugkeer uit een stationering in het buitenland zal de gedelegeerde een debriefingsessie bijwonen bij een door de werkgever geselecteerde organisatie voor psychosociale ondersteuning. De kosten die hiermee verband houden, evenals de kosten

die verband houden met eventuele vervolgssessies (met een maximum van 5 sessies), worden door de werkgever vergoed.

12.4.2 Ziektekostenverzekering

Gedelegeerden met een arbeidsovereenkomst van langer dan 1 maand ontvangen een ziektekostenverzekering via Allianz World Wide Care. Voor een goedgekeurde Family Position wordt deze verzekeringsdekking ook afgesloten namens alle meereizende gezinsleden.

12.4.3 Ongevallen- en schadeverzekeringen

De werkgever sluit een verzekering af namens alle gedelegeerden die naar het buitenland reizen. Voor een goedgekeurde Family Position wordt deze verzekeringsdekking ook afgesloten namens alle meereizende gezinsleden.

De ongevallenverzekering bestaat uit een uitkering aan de gedelegeerde bij blijvende invaliditeit en aan de nabestaanden van de gedelegeerde bij overlijden. Bij blijvende invaliditeit of overlijden wordt een bruto bedrag van maximaal € 250.000,- toegekend conform de voorwaarden zoals vastgelegd in de AON-reisverzekering.

12.5 Pensioen

Gedelegeerden die niet ingeschreven staan in Nederland en ook niet over de Nederlandse nationaliteit beschikken bouwen pensioen op volgens het Income Protection Plan (AON).

12.6 Vergoedingen

12.6.1 Verhuizing en opslag van persoonlijke bezittingen

- Doel: een tegemoetkoming in de verhuiskosten en kosten verbonden aan de opslag van goederen, die de gedelegeerde maakt doordat deze op verzoek van het NRK binnen een contractperiode wordt verplaatst naar een ander land dan het thuisland.
- Een kostenvergoeding van maximaal 10% van het jaarinkomen, geldig op het moment van overdracht.
- Het NRK kent een vergoeding toe voor het verschepen van persoonlijke eigendommen naar en van het land van stationering. De hoeveelheid kilogrammen geldt per delegate en meereizend familielid in geval van een Family Position.
 - Contract voor 3 maanden of korter: 0 kilo
 - Contract voor 3-6 maanden: 20 kilo
 - Contract voor 6-12 maanden: 40 kilo
 - Contract voor 12-24 maanden: 50 kilo
 - Contract van 24 maanden of langer: 75 kilo

12.6.2 Kosten voor paspoort, visum en werkvergunning

- De werkgever is eindverantwoordelijk voor het regelen van de benodigde visa en arbeidsvergunning, en doet dit in nauw overleg met de gedelegeerde.
- Visumkosten en visumaanvraagkosten worden vergoed door de werkgever. Voor een goedgekeurde Family Position worden deze kosten ook vergoed voor alle meereizende gezinsleden.
- De gedelegeerde is er persoonlijk verantwoordelijk voor dat deze over een geldig paspoort beschikt. Kosten gerelateerd aan een tweede paspoort, indien van toepassing, zoals noodzakelijk voor een visumaanvraag, worden door de werkgever betaald, na voorafgaande goedkeuring.
- Overige kosten in verband met het visum en/of de werkvergunning, waaronder kosten in verband met de waarmaking en vertaling van diploma's en de aanschaf van pasfoto's,

worden vergoed door de werkgever.

- Als er geen certificaat van geregistreerd partnerschap of huwelijksakte kan worden voorgelegd, zijn eventuele extra kosten en risico's voor rekening van de gedelegeerde.

12.6.3 Vergoeding Kinderbijslag

- Doel: het bieden van een vergoeding voor de kinderbijslag waarop de gedelegeerde aanspraak had kunnen maken als de gedelegeerde in Nederland was blijven wonen. Voor een goedgekeurde Family Position wordt voor elk kind een vergoeding kinderbijslag toegekend, op voorwaarde dat deze de gedelegeerde in het gastland vergezellen, een geboorteakte kunnen overleggen en, zoals blijkt uit een officieel document, dat deze niet of niet meer recht heeft op kinderbijslag.
- De hoogte van deze tegemoetkoming is gebaseerd op de hoogte van de kinderbijslag in Nederland en is vastgesteld op €114,- per maand per kind.

13 Protocol afspraken

13.1 Protocolafspraken Werktijdverkorting – CAO 2026

Cao-partijen (het NRK en FNV) vinden het belangrijk dat medewerkers hun werk gezond en met plezier kunnen blijven doen. Dit sluit aan bij de strategie van het Rode Kruis om het werk slimmer, sterker en in verbinding met elkaar te organiseren, met een goede werk-privébalans als pijler. Werktijdverkorting (WTV) is een structurele, collectieve maatregel om dit te realiseren.

In de vorige cao (2025) spraken partijen af dit onderwerp verder te verkennen.

In deze nieuwe cao wordt de intentie herbevestigd en concreter uitgewerkt:

- **Doelstelling:** FNV en het Rode Kruis streven naar een collectieve vermindering van de arbeidsduur met 10-20%, met behoud van loon, productiviteit en output en zonder verhoging van werkdruk.
- **Medewerkersbetrokkenheid:** Werknemers worden nadrukkelijk betrokken bij alle fasen. Met bijzondere aandacht voor parttimers, delegates, crisismanagement en medewerkers in de regio's.
- **Fase 1 – Haalbaarheidsonderzoek:** Partijen voeren, begeleid door een extern consultancybureau met ervaring op het gebied van WTV, een onderzoek uit naar of en hoe WTV haalbaar is binnen de organisatie. Van een positief haalbaarheidsonderzoek kan worden gesproken als:
 - er breed draagvlak is onder medewerkers en leidinggevenden;
 - uitvoerbaarheid voor organisatie en businesscase aannemelijk is
 - duidelijk is welke (concrete) acties genomen zouden moeten worden om het werk in minder tijd te doen
 - kwaliteit van dienstverlening niet wezenlijk negatief beïnvloed wordt;
 - er een evenwichtige oplossing is voor groepen waar WTV mogelijk niet volledig toepasbaar is.
- **Fase 2 – Pilot:** Bij een positief haalbaarheidsonderzoek volgt een pilot in 2026, gemonitord op relevante aspecten. Relevante aspecten zijn:
 - het welzijn van medewerkers (inclusief werkdruk)
 - HR-indicatoren (werkplezier, personeelsverloop, werving, ziekteverzuim, afwezigheid)
 - Organisatie- en teamprestaties
 - Financiën
 - Toetsen van oplossingen in de praktijk

In de pilot zullen we als collectief experimenteren met een nieuwe manier van werken: minder uren, met behoud van output en loon. Teams doen dit gezamenlijk binnen afgesproken kaders; het is geen individuele regeling maar een gezamenlijke aanpak die in overleg met de stuurgroep WTV wordt vormgegeven om het ook te kunnen laten slagen.

- **Besluitvorming:** De werktijdverkorting wordt als geslaagd beschouwd wanneer uit de analyse en ervaringen uit de pilot blijkt dat het geen wezenlijke negatieve gevolgen heeft voor het welzijn van medewerkers en andere relevante aspecten, waarbij rekening wordt gehouden met samenhangende factoren die daarop van invloed kunnen zijn. Bij een succesvolle pilot kan de overstap naar een structureel kortere werkweek worden gemaakt in 2027, met definitieve afspraken in de CAO 2027.

13.2 Protocol afspraak internationale delegates contracten voor borging goed besluitvormingsproces

Cao-partijen vinden het belangrijk dat bij de besluitvorming rondom delegates rekening wordt gehouden met de volgende uitgangspunten:

- Duty of care en veiligheid van delegates.
- Behoud van collectieve onderhandelingsmogelijkheden waarbij het streven is arbeidsvoorwaarden onder de Nederlandse cao zoveel als mogelijk het uitgangspunt worden in de (lokale) arbeidsovereenkomst van de delegates en/of dan worden gecompenseerd c.q. aanvullend worden geregeld. Daarbij is het wenselijk dat de gekozen contractvorm zoveel mogelijk delegates afdekt.
- Werkzekerheid wordt nagestreefd zoals die nu ook van toepassing is (denk aan sociaal kader en mogelijkheden tot doorstroom binnen de RK-vereniging).

- Daar waar mogelijk passende maatregelen voor nieuwe risico's, zoals contracteren onder lokaal arbeidsrecht wat mogelijk beperkingen oplevert door zwakkere rechtsstelsels.

Daarnaast wordt afgesproken dat het besluitvormingsproces zorgvuldig en transparant verloopt en de gevolgen en potentiële risico's voor delegates vooraf inzichtelijk worden gemaakt.

13.3 Protocolafpraak Sociaal Plan

Cao-partijen hebben tijdens de onderhandelingen aangegeven dat zij graag tekstuele en inhoudelijke verbeteringen in het Sociaal Kader willen doorvoeren. Tegelijkertijd constateren we dat het door de hoeveelheid cao-onderwerpen niet haalbaar bleek om nog voor het einde van het jaar tot kwalitatieve afspraken hierover te komen.

Het Sociaal Kader zal daarom worden verlengd met 1 jaar, van 1 januari 2026 - 31 december 2026.

Wettelijke aanpassingen zoals maximale transitievergoedingen worden verwerkt. Het Rode Kruis en de FNV onderhandelen in 2026 over een update van het Sociaal Kader, waarin ook duidelijk wordt gemaakt hoe we bij een organisatieverandering omgaan met bepaalde tijd contracten (incl. delegates) en uitzendkrachten. Het doel is om dit af te ronden vóór de zomer van 2026. Het Sociaal Kader zal daarna worden aangemeld als cao bij het Ministerie van Sociale Zaken. Tot die tijd is dus het verlengde Sociaal Kader van toepassing inclusief artikel 2.3 (overleg over eventueel aanvullende (maatwerk) regelingen op het Sociaal Kader).

Aldus overeengekomen te Den Haag op 2026,

Namens de FNV
, Bestuurder

Namens het Nederlandse Rode Kruis
, Hoofd Mens & Organisatie