



Jij bent nodig! Wat heb jij nodig?

Beste bestuurders,

De Cao Ziekenhuizen expireert per 1 februari 2025. Hierbij stuurt de NVZ u haar inzet en voorstellen voor een nieuwe Cao Ziekenhuizen.

1/13

Het ziekenhuis¹ biedt een dynamische en betekenisvolle werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen, waar geen dag hetzelfde is, en waar medewerkers elke dag ervaren dat zij echt het verschil maken in het leven van anderen. Door te blijven investeren in aantrekkelijk werkgeverschap wil de NVZ laten zien dat onze instellingen een fijne werkplek bieden en een plek waar mensen met trots en passie kunnen bijdragen aan de toekomst van de zorg en de maatschappij.

In dat kader wil de NVZ graag gedurende deze cao-onderhandelingen met u – geordend aan de hand van haar speerpunten - concrete afspraken maken. Om hiertoe te komen bevat deze brief de volgende indeling:

1. Speerpunten
2. Maatschappelijke context
3. Situatieschets ziekenhuizen
4. Werken in de zorg is fantastisch: Jij bent nodig
5. Investeren in aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden: Wat heb jij nodig?
6. Inzet Cao Ziekenhuizen 2025 e.v.
7. En verder

1. Speerpunten

Met als motto "Jij bent nodig! Wat heb jij nodig?" wenst de NVZ in te zetten op aantrekkelijk werkgeverschap door middel van de volgende speerpunten:

1. Ruimte en regie

In de praktijk blijkt dat medewerkers meer werkplezier ervaren als zij meer autonomie krijgen over hun eigen werk, loopbaan en arbeidsvoorwaarden.

¹ Waar ziekenhuis staat, kun je ook lezen revalidatie-instelling of categorale instelling en vice versa. Bedoeld worden: zorginstellingen die lid zijn van de NVZ.



De NVZ onderschrijft dit en wenst daarom afspraken te maken in de cao die ruimte en eigen regie van de medewerker ondersteunen.

2. Duurzaamheid/groene arbeidsvoorwaarden (groen werkgeverschap)

De NVZ zet in op het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden. Zogenaamde groene arbeidsvoorwaarden worden door een groeiende groep medewerkers meer en meer als belangrijk ervaren. De NVZ vindt het - naast haar maatschappelijke verantwoordelijkheid - van groot belang om afspraken te maken in de cao die recht doen aan de wensen van deze medewerkers.

3. Duurzame inzetbaarheid: vitaliteit

De NVZ wenst dat alle medewerkers op een gezonde manier hun werkzame leven in kunnen richten. Om dit te bereiken is aandacht voor duurzame inzetbaarheid een voorwaarde. Naast de bestaande afspraken die al in de cao zijn opgenomen, wil de NVZ nóg meer inzetten op duurzame inzetbaarheid omdat alle medewerkers keihard nodig zijn en nodig blijven om in Nederland kwalitatief de beste, persoonlijke, toegankelijke en betaalbare zorg te blijven bieden.

4. Vergoedingen en salaris

Bij aantrekkelijk werkgeverschap hoort een passend salaris en dito vergoedingen. Daarbij hanteert de NVZ het uitgangspunt van koopkrachtbehoud.

Deze speerpunten vormen de kern van onze cao inzet. In het vervolg van deze brief laten we zien hoe we tot deze speerpunten zijn gekomen, en worden deze speerpunten verder uitgewerkt en toegelicht.

2. Maatschappelijke context

We staan voor de uitdaging om de hoge kwaliteit van zorg in Nederland te behouden. De toegankelijkheid en kwaliteit staan onder druk door maatschappelijke veranderingen, waaronder de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze arbeidsmarkt verandert in een hoog tempo. Dit komt onder andere door:

- Toenemende arbeidsmarktkrapte;
- Technologische vooruitgang;
- Veranderende wensen van medewerkers;
- Ontwikkeling zorg naar regionale netwerken.



Toenemende arbeidsmarktkrapte

In Nederland is sprake van arbeidsmarktkrapte. Het aantal openstaande vacatures is hoog en de werkloosheid is historisch laag. Ook de zorgsector kampt met krapte en heeft méér medewerkers nodig.² Er zijn verschillende redenen voor het ontstaan van de arbeidsmarktkrapte, zoals de vergrijzing, de toename van de (complexe) zorgvraag, de vraag naar mantelzorg en aanverwante (zorg)taken en de toenemende zorgvraag door innovatie.

3/13

Bovenstaande zorgt voor uitdagingen. Momenteel werkt één op de zes mensen in de zorg. Willen we de toegankelijkheid en de kwaliteit van zorg behouden en gaan we op dezelfde wijze door, dan heeft de sector in de toekomst één op de vier mensen nodig. Naast het aantrekken van méér medewerkers is er een andere oplossing: het gemiddeld aantal te werken uren per zorgmedewerker verhogen. Als iedere parttime medewerker vier uur per week meer zou werken, dan zou er op dit moment - buiten enkele specifieke situaties - géén tekort zijn. Nu er in de zorg veel parttime wordt gewerkt, ligt er een kans: er is ruimte om de arbeidsduur te verhogen.

Een positief gevolg van krapte is dat nieuwe ontwikkelingen versneld plaatsvinden. Denk hierbij aan herontwikkeling van zorgprocessen zoals het verlenen van digitale zorg en het verbeteren van regionale samenwerking in de zorg. Dit verandert het werken in de zorg en biedt ook nieuwe kansen. Een andere ontwikkeling is dat er mooie initiatieven ontstaan die inzetten op behoud van medewerkers.

Instellingen zijn gestart met het uitvoeren van een pilot onboarding, waarbij oudere medewerkers buddy zijn van nieuwe (jongere) medewerkers. Resultaat is dat medewerkers langer in dienst blijven.

Technologische vooruitgang

De technologische vooruitgang verandert de werkomgeving in verschillende sectoren en leidt tot efficiëntere processen. Dit geldt ook voor de zorgsector. AI (Artificial Intelligence) in de zorg heeft bijvoorbeeld in de afgelopen jaren een enorme vooruitgang geboekt. Zo speelt AI een rol in de diagnostiek. Dit helpt bij het verwerken van grote hoeveelheden medische data, hetgeen leidt tot snellere en nauwkeurige diagnoses. Op termijn levert AI tijdswinst op voor medewerkers.

² [Stories Dashboard - 1. Zorg en welzijn \(breed\) - Nederland \(prognosemodelzw.nl\)](#)



In de toekomst zullen technologische ontwikkelingen een nog grotere rol gaan spelen, bijvoorbeeld bij het bepalen van effectieve behandelingen en bij het uitvoeren van complexe chirurgische ingrepen. Technologische ontwikkelingen hebben het potentieel om de zorgkosten te verlagen, de kwaliteit van zorg te verhogen en zorg toegankelijker te maken. Dit leidt tot een verschuiving in de vraag naar bepaalde soorten werk.

Routinematige en repetitieve banen worden vervangen door geautomatiseerde processen. Voor medewerkers kan er meer ruimte komen voor hun primaire taak: het leveren van zorg en alles wat daarvoor nodig is.

4/13

Bij een van onze instellingen zal binnenkort een robot ondersteunen bij het aanvragen, valideren en borgen van VOG's (verklaring omtrent gedrag) voor/van nieuwe medewerkers. Hierdoor worden werkzaamheden geautomatiseerd, hetgeen tijd bespaart.

Technologische ontwikkelingen brengen ook met zich mee dat werk verandert en er andere vaardigheden van medewerkers worden verwacht. Dit vraagt van werkgevers dat zij zullen inzetten op de doorlopende ontwikkeling van hun medewerkers in verandervaardigheid en digitale vaardigheden. Dit aspect maakt het werken in de zorg aantrekkelijker, zeker voor jongere generaties.

Veranderende wensen van medewerkers

Medewerkers hechten steeds meer waarde aan een goede balans tussen hun werk en privéleven. Ze zoeken naar banen die hen flexibiliteit bieden, bijvoorbeeld door meer invloed uit te oefenen wanneer ze werken. Werkgevers zijn aantrekkelijker als ze aan medewerkers eigen regie en ruimte geven om werk en privé te combineren. Denk hierbij aan levensfasebeleid. Indien een werknemer meer regie kan voeren op hetgeen hij³ nodig heeft om met plezier zijn werkzame leven in te vullen, dan is de kans dat hij duurzaam inzetbaar blijft veel groter. Voorgaande blijkt ook uit de Monitor Zeggenschap waaruit blijkt dat de mate van zeggenschap bepalend is voor de vertrekintentie.

Daarnaast groeit de groep medewerkers die kiest voor een werkgever die duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus neemt. Deze medewerkers willen bewust werken voor organisaties die werken vanuit waarden waarin ze zich herkennen. Het tegengaan van verspilling van materialen en voedsel is een belangrijk aandachtspunt, evenals groene arbeidsvoorwaarden zoals het belonen van het gebruik van milieuvriendelijk vervoer.

³ De NVZ wenst zo veel als mogelijk inclusief te zijn. Waar 'hij' of 'zijn' staat kunnen alle persoonlijke voornaamwoorden worden gelezen.



Ontwikkeling zorg naar regionale netwerken

Om bij eerdergenoemde ontwikkelingen passende zorg te kunnen blijven leveren, wordt zorg steeds meer in regionale netwerken georganiseerd. Dit heeft invloed op de werkzaamheden van zorgverleners. Het betekent bijvoorbeeld dat medewerkers op verschillende plekken werkzaam kunnen zijn, maar ook dat er meer multidisciplinair en mogelijk ook organisatie overstijgend wordt samengewerkt. Voorsorteren op deze ontwikkeling naar regionale netwerken is noodzakelijk. Functiedifferentiatie en flexibilisering zijn nodig om deze ontwikkeling het hoofd te bieden en om toekomstbestendig te blijven.

5/13

Tegelijkertijd zorgt netwerkzorg ervoor dat het werken in de zorg aantrekkelijker wordt. Zorgprofessionals in de regio dienen elkaar namelijk goed te kennen en samen te werken. Samen nemen zij de verantwoordelijkheid om de patiënt soepel door de zorgketen te leiden, zodat de patiënt passende zorg ontvangt: soms thuis, soms digitaal en alleen als het nodig is in het ziekenhuis.

Een instelling zet -als opstart voor regionale samenwerking- in op een regionale matchtafel/recruitersnetwerk. Recruiters van de verschillende organisaties hebben elkaars contactgegevens en zoeken elkaar actief op om samen te kijken naar een passende plek voor potentiële medewerkers, overtollige nieuwe kandidaten, medewerkers met een ontwikkelvraag en/of re-integranten.

In de regio Utrecht wordt ook samengewerkt om medewerkers aan te trekken. Zie www.Jouwziekenhuisbaan.nl, waar vacatures bij de verschillende instellingen zijn te vinden op één adres.

3. Situatieschets ziekenhuizen

Hoe staan de ziekenhuizen ervoor?

Naast de maatschappelijke ontwikkelingen speelt de situatie van de NVZ-lidinstellingen ook een grote rol bij het opstellen van deze inzet. De instellingen hebben met meer uitdagingen te maken dan alleen de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. De toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorg staan onder druk, waardoor ook de kwaliteit onder druk komt te staan. Er is een transformatie gaande om aan de zorgvraag tegemoet te komen. Het IZA speelt hierbij een rol.



De NVZ voelt de noodzaak en urgentie om als ziekenhuissector een belangrijke bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgave om samen met onze samenwerkingspartners de medisch-specialistisch zorg zo te (her)organiseren dat de zorg voor diegenen die dat nodig hebben, toekomstbestendig is.

Financiële situatie ziekenhuizen

6/13

In de afgelopen jaren is de financiële weerbaarheid van de zorgsector behoorlijk teruggelopen. BDO, Gupta, Finance Ideas, KPMG en het Waarborgfonds signaleren al jaren een neerwaartse trend. Daarbij wordt ook geconstateerd dat de investeringen achterblijven bij de behoefte: het investeringsniveau zou omhoog moeten. Het blijkt dat vooral de investeringen in vastgoed worden uitgesteld, terwijl deze investeringen juist nodig zijn om de slag te slaan naar passende zorg, betere ICT, duurzaamheid, robotisering en automatisering. Dit alles is nodig om de medewerker en het ziekenhuis fit te houden voor de toekomst.

Het is een dilemma om enerzijds meer voor de medewerkers te willen doen (in de zin van loonruimte, extra's etc.), maar dit anderzijds niet te kunnen bij gebrek aan financiële ruimte. Zo is het voor het verlagen van de regeldruk noodzakelijk dat er wordt geïnvesteerd in nieuwe technologieën. De NVZ vindt het daarom van belang dat de overheid blijft investeren in de sector en zal zich daarvoor hard blijven maken. Al met al bestaat in de sector een grote financiële onzekerheid zowel op de korte als de lange termijn.

4. Werken in de zorg is fantastisch: Jij bent nodig!

Werken in de zorgsector is fantastisch. Veel medewerkers hebben plezier in het werken in de ziekenhuisbranche om verschillende redenen. Leden van de NVZ streven ernaar om meer medewerkers aan te trekken en meer medewerkers te behouden. Zij hebben hierover afspraken gemaakt in de Verklaring Versterken Arbeidsmarkt Zorg (VAZ). De NVZ wenst dit doel te bereiken door te laten zien hoe geweldig het is om in de zorg te werken.

Maatschappelijke betekenis

Er is sprake van zinvol werk: door het werken in de zorg ervaart de medewerker dat hij verschil kan maken in de maatschappij. De medewerker draagt bij aan het welzijn van anderen en levert een belangrijke bijdrage aan de gezondheid van de samenleving. De medewerker heeft een directe impact op het leven van anderen. Dit geeft een sterk gevoel van voldoening en betekenis.



7/13

Dynamische werkomgeving

Het ziekenhuis biedt een dynamische omgeving om in te werken. Geen dag is hetzelfde in een ziekenhuis. De dynamiek van acute situaties, uiteenlopende patiënten en verschillende medische aandoeningen zorgt ervoor dat het werk nooit saai wordt. Ook wordt veel multidisciplinair samengewerkt. Zo wordt vaak samengewerkt met collega's uit verschillende vakgebieden, denk aan artsen, verpleegkundigen, therapeuten en ondersteunend personeel. Dit biedt de kans om van elkaar te leren en gezamenlijk de beste zorg te leveren. Ook is het goed voor de teamgeest: vaak is sprake van een sterke band tussen collega's. Tegelijkertijd bevordert het de gelijkgerichtheid tussen alle beroepsgroepen, met name tussen verpleegkundigen en artsen.

Continu leren en ontwikkelen

Werken in de ziekenhuisbranche is continu leren en ontwikkelen. De medische wereld verandert snel, en werken in een ziekenhuis biedt de kans om voortdurend te leren en kennis te verbreden. Of het nu gaat om nieuwe medische technologieën, behandelmethoden of de nieuwste wetenschappelijke inzichten, er zijn volop mogelijkheden voor persoonlijke en professionele groei voor alle medewerkers.

Kortom, het ziekenhuis biedt een dynamische en betekenisvolle werkomgeving waarin de medewerkers zich kunnen ontwikkelen, waar geen dag hetzelfde is, en waar de medewerker elke dag het gevoel kan hebben om echt het verschil te maken in het leven van anderen. De NVZ wenst ZZP-schap en detacheringen te minimaliseren door het werken in loondienst nóg aantrekkelijker te maken. Dit kan worden bereikt door te investeren in werkgeverschap dat aanspreekt.

5. Investeren in aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden: Wat heb jij nodig?

De NVZ wenst te blijven investeren in aantrekkelijk werkgeverschap. Volgens de NVZ is een aantrekkelijk werkgever een werkgever die zijn medewerkers hoort en ziet. Daarbij vindt de NVZ het van belang dat de werkgever de medewerker (regel)ruimte geeft om zoveel mogelijk naar eigen inzicht zijn werkzaamheden te verrichten, dat de werkgever de medewerker vertrouwt en gelooft in zijn vakmanschap. De werknemer behoudt leiderschap op zijn eigen werkproces én zijn privésituatie.

De NVZ weet dat duurzaamheid zoals milieuvriendelijkheid en zogenaamde groene arbeidsvoorwaarden van belang zijn voor steeds meer medewerkers. Ook duurzame inzetbaarheid staat bij veel medewerkers hoog op het wensenlijstje bij aantrekkelijk werkgeverschap. Zij willen erop kunnen vertrouwen dat ze ook in een latere fase van hun loopbaan met plezier en energie aan het werk blijven.



Vanzelfsprekend is een passend salaris belangrijk. Uit de gesprekken tussen werkgevers en medewerkers blijkt dat ook persoonlijke ontwikkeling als erg belangrijk wordt ervaren.

De NVZ geeft invulling aan aantrekkelijk werkgeverschap door in te zetten op haar speerpunten die aansluiten bij de visie van de NVZ op werkgeverschap⁴:

Speerpunt 1: Ruimte en regie

8/13

De NVZ verstaat - zoals gezegd - onder ruimte en regie dat medewerkers meer autonomie krijgen over hun eigen werk, loopbaan en arbeidsvoorwaarden. De werkgever mag uitgaan van de vakkennis (vakmanschap) en professionaliteit van medewerkers. Medewerkers zijn zelf in staat om professionele keuzes te maken en daaraan invulling te geven. Vertrouwen is de basis.

Het creëren van meer ruimte en regie is belangrijk in de zorgsector waar persoonlijke ontwikkeling en de balans tussen werk en privé als meer en meer belangrijk worden ervaren. De NVZ is van mening dat er meer ruimte en regie voor medewerkers ontstaat als zij meer eigen keuzes kunnen maken in arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden (het bieden van maatwerk). Medewerkers die meer invloed kunnen uitoefenen op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, ervaren meer werkplezier.

Een van onze instellingen heeft nieuw beleid ontwikkeld rondom het rooster- en planproces. Doel is medewerkers gezond en vitaal in te roosteren met uniforme processen en regels. Medewerkers worden meer/alleen nog naar contract gepland en hebben daarnaast zelf ook regie en medezeggenschap op het rooster. Na een succesvolle pilot binnen één afdeling, wordt het nieuwe beleid verder uitgerold.

Ook in andere instellingen is meeroosteren succesvol. Medewerkers ervaren meer eigen regie en dat vinden ze prettig.

Door de snelle veranderingen in technologie en werkmethoden is er een groeiende noodzaak voor medewerkers om zich voortdurend te blijven ontwikkelen. Werkgevers investeren steeds vaker in (om)scholing en het verbeteren van bestaande vaardigheden om hun medewerkers te helpen bijblijven met de nieuwste ontwikkelingen. De mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling draagt ook bij aan aantrekkelijk werkgeverschap. Daarnaast heeft scholing een positief effect op duurzame inzetbaarheid. Denk aan scholing naar passend werk.

⁴ De werkgeversvisie van de NVZ bestaat uit verschillende thema's: professionele ruimte, vakmanschap, betekenisvol werk, gezondheid en oprechte aandacht



Tot slot is het voor medewerkers die dichterbij de AOW-gerechtigde leeftijd komen van groot belang dat zij zich tijdig omscholen als zij voorzien dat ze hun eigen werkzaamheden niet tot de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen uitoefenen. Het is aan werkgever én aan de medewerker om daarover het gesprek aan te gaan.

Dit gesprek is ook van belang voor medewerkers die juist ná AOW-gerechtigde leeftijd willen doorwerken, uiteraard als zij dat zelf wensen, al dan niet in een lichtere/aangepaste functie.

9/13

Speerpunt 2: Duurzaamheid/groene arbeidsvoorwaarden (groen werkgeverschap)

Zoals aangegeven zijn duurzaamheid (in de zin van milieuvriendelijk) en groene arbeidsvoorwaarden voor een grote groep medewerkers en werkgevers in de zorg steeds belangrijker. Steeds meer organisaties willen een positieve bijdrage leveren aan het klimaat en het milieu. Werkgevers kunnen zich hiermee onderscheiden op de arbeidsmarkt en (vooral) jongere generaties aantrekken die waarde hechten aan milieu. Kortom: duurzaamheid en groene arbeidsvoorwaarden dragen bij aan goed werkgeverschap en daarmee het aantrekken en behoud van medewerkers.

Speerpunt 3: Duurzame inzetbaarheid: vitaliteit

De NVZ heeft de wens om nog meer werk te maken van duurzame inzetbaarheid. De NVZ wenst afspraken in de cao op te nemen die medewerkers ondersteunen om hun werkzaamheden tot aan de AOW-gerechtigde datum uit te oefenen en om zich te blijven ontwikkelen. De focus ligt op het creëren van een gezonde, uitdagende en ondersteunende werkomgeving die bijdraagt aan een langere loopbaan met meer tevredenheid en werkplezier. In dit kader kan het zo zijn dat medewerkers bepaalde - voor hen intensieve - taken op een gegeven moment neerleggen en dat zij andere - voor hen lichtere taken - gaan vervullen. In gesprekken over wensen en behoeften van medewerkers, als onderdeel van levensfasebeleid, kan dit aan de orde komen. De mogelijkheid om te werken in een andere (aanpalende) sector is ook in het belang voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Naast een voordeel voor medewerkers, betekent de uitwisseling van medewerkers ook dat kennis en ervaring beter wordt uitgewisseld.

Langer doorwerken is nodig. De technologische ontwikkelingen om de regeldruk te verlagen om de capaciteit te verhogen vinden dan wel versneld plaats, maar zijn onvoldoende om toegankelijke en betaalbare zorg te blijven garanderen. Daarvoor is het van belang om iedere beschikbare medewerker, zoveel als redelijkerwijs mogelijk, in te zetten.



Speerpunt 4: Vergoedingen en salaris

De NVZ vindt het belangrijk om medewerkers op een veilige en duurzame wijze naar het werk te laten komen. Daar past een deugdelijke reiskostenvergoeding bij. De NVZ zet daarbij in op een vergoeding die milieuvriendelijk vervoer stimuleert, zoals meer gebruik van het openbaar vervoer. Ook heeft iedereen die werkt recht op een passend salaris.

10/13

Onze speerpunten "Ruimte en regie, duurzaamheid/ groene arbeidsvoorwaarden, duurzame inzetbaarheid (vitaliteit), vergoedingen en salaris" hebben we vertaald naar de volgende inzet.

6. Inzet Cao Ziekenhuizen 2025 e.v.

a. Vereenvoudigen cao

De NVZ wenst een vereenvoudiging/verduidelijking van de cao. Momenteel is er een aantal artikelen voor meerdere uitleg vatbaar, zijn er artikelen die vragen oproepen, lastig uitvoerbaar zijn of een combinatie daarvan. Soms spreken artikelen elkaar tegen. Een heldere en duidelijke cao helpt medewerkers en werkgevers de cao beter te begrijpen en uit te voeren. Duidelijkheid van afspraken komt het werkplezier ten goede.

Zo wenst de NVZ onder andere het volgende:

Kwartaalurenafrekening

De kwartaalurenafrekening zoals nu in de cao opgenomen is lastig uitvoerbaar aldus werkgevers én medewerkers. De NVZ stelt daarom voor de kwartaalafrekening af te schaffen en een jaarafrekening in te voeren.

Bereikbaarheidsdiensten, aanwezigheidsdiensten en consignatiediensten

De NVZ heeft veel signalen ontvangen dat er bij de uitvoering van de regeling problemen ontstaan. De NVZ ziet dan ook aanleiding hierover van gedachten te wisselen om tot een gezamenlijke oplossing te komen.

Driemaands roosteren

Werkgevers en medewerkers zijn over het algemeen tevreden over driemaands roosteren. In de praktijk blijkt echter dat de tekst van het artikel tot onduidelijkheid leidt. De NVZ stelt voor om de tekst te verduidelijken.

b. Meerkeuze systeem Arbeidsvoorwaarden (MKSA)

De NVZ wenst het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in de cao meer te promoten en met praktijkvoorbeelden, tools en tips te concretiseren. Door deze



extra promotie willen we medewerkers stimuleren zelf meer invloed uit te oefenen op hun arbeidsvoorwaarden.

c. Scholing

De NVZ wenst - bij een positief resultaat van de pilot over scholingsvouchers - met de vakbonden in gesprek te gaan of en in welke vorm deze vouchers met behulp van de StAZ onderdeel uit zouden kunnen maken van een arbeidsvoorwaardenpakket.

11/13

d. Reiskosten

De NVZ stelt voor om de reiskosten woon-werkverkeer te verhogen, binnen het fiscaal toelaatbare en de afspraken uit de vorige cao, waarbij milieuvriendelijkheid wordt gestimuleerd.

e. Verhogen van de voltijdnorm

De NVZ wenst meer medewerkers meer te laten werken. Meer regelruimte draagt bij aan de mogelijkheden voor een medewerker om meer te werken, evenals de verhoging van de voltijdnorm.

f. Duurzaamheid (milieuvriendelijkheid)/groene arbeidsvoorwaarden

Om het werken in de zorgsector meer aantrekkelijk te maken vindt de NVZ het van belang tegemoet te komen aan de wensen van de jongere generatie. Deze generatie hecht waarde aan milieu en aan organisaties die oog hebben voor het milieu. De NVZ stelt voor om hierover het gesprek aan te gaan om te bezien op welke wijze het beste aan deze wens tegemoet kan worden gekomen. De NVZ denkt hierbij aan het stimuleren van duurzame mobiliteit.

g. Duurzame inzetbaarheid

Levensfasebeleid

De NVZ wenst dat iedere medewerker, in iedere fase van zijn leven, passende werkzaamheden kan verrichten.

In dat kader wenst de NVZ afspraken te maken over:

Het breder inzetbaar maken van medewerkers

Om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en om het werkplezier te vergroten vindt de NVZ het van belang dat medewerkers zich horizontaal kunnen ontwikkelen, zodat zij op meerdere afdelingen of op andere plekken hun werkzaamheden kunnen verrichten. Graag wenst de NVZ afspraken te maken over taakdifferentiatie (herverdelen van taken en de inzet van vervangende technologieën).



Scholing

Scholing bevordert duurzame inzetbaarheid. De NVZ wenst dat werkgevers beschikbare scholingsbudgetten maximaal inzetten ten behoeve van medewerkers om - waar nodig - omscholing te realiseren zodat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft tot het einde van zijn loopbaan. Denk hierbij aan het meer digitaal vaardig maken van medewerkers.

12/13

Verminderen van de regeldruk

De NVZ wenst met de bonden de dialoog te voeren en tot een procesafspraken te komen over digitalisering en automatisering met als doel om de regeldruk te verminderen en daarmee het werkplezier te verhogen. Denk hierbij aan de inzet van robots bijvoorbeeld. Daarnaast helpen afspraken over vereenvoudiging van de cao, eigen regie ten aanzien van het rooster en maatwerkafspraken (zoals een MKSA) bij het verminderen van de regeldruk. De NVZ wenst dat nieuwe cao-afspraken in ieder geval niet leiden tot méér regeldruk.

h. Passend salaris

In de vorige cao heeft de NVZ boven de kaders/maximaal geïnvesteerd in het koopkrachtbehoud. Insteek van de NVZ voor de komende cao-periode is om het niveau van koopkracht te behouden.

i. Overig

Activeringsregeling

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is de afspraak over de activeringsregeling niet meer opportuun. De NVZ stelt voor om de hele regeling te laten vervallen. De vrijgevallen middelen kunnen worden besteed aan de nieuwe cao-afspraken.

Looptijd

De NVZ vindt het belangrijk dat een aantrekkelijke cao aan medewerkers langdurig perspectief biedt. Derhalve stelt de NVZ een meerjarige looptijd voor.

Algemeen verbindendverklaring

Cao-partijen zullen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken deze cao algemeen verbindend te verklaren.



7. En verder

Totaal resultaat

De uiteindelijke afspraken over de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden komen tot stand binnen het totaal resultaat van de onderhandelingen, in samenhang met de looptijd van de nieuwe cao. De NVZ behoudt zich het recht voor tijdens de onderhandelingen nieuwe of aanvullende voorstellen te doen.

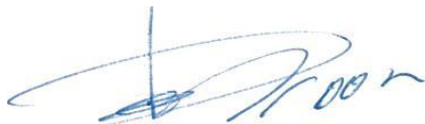
13/13

Ingangsdata afspraken

Alle inhoudelijke wijzigingen en nieuwe regelingen gaan niet eerder dan 3 maanden in nadat cao-partijen de handtekeningen hebben gezet voor akkoord op alle cao-teksten, tenzij partijen uitdrukkelijk anders overeenkomen.

De NVZ heeft met u reeds een overlegronde vastgesteld op 20 november aanstaande.

Vertrouwend op een open en constructief cao-overleg,



Eric Kroon,
Voorzitter onderhandelingsdelegatie