



**CNV | sector Zorg & Welzijn**  
Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht  
www.cnv.nl | info@cnv.nl  
+31 30 751 1001

**Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ)**

T.a.v. de heer E. Kroon  
Winthontlaan 1  
3526 KV Utrecht

**Contactpersoon**

Joost Veldt

**Telefoonnummer**

06-51244067

**E-mail**

j.veldt@cnv.nl

**Betreft**

Onderhandelingen cao Ziekenhuizen 2025

**Plaats**

Utrecht

**Datum**

11 november 2024

**Ons kenmerk**

JV-zhs-2024

**Uw kenmerk**

-

Geachte heer Kroon,

De huidige cao Ziekenhuizen loopt af per 1 februari 2025. Conform de afspraak die hierover is gemaakt sturen we u bijgaand de inzet van CNV ten behoeve van de onderhandelingen over de cao die vanaf februari 2025 moet gaan gelden.

Deze inzet is tot stand gekomen op basis van de input van leden en het (sectorale) arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV. Een aantal ontwikkelingen in en om de branche spelen daarbij ook een rol. Wij zien dat de personeelstekorten een stempel blijven drukken. De werkdruk is hierdoor hoog, en ook het ziekteverzuim blijft problematisch. Allemaal redenen om in het personeelsbeleid volle bak in te zetten op goed werkgeverschap en ruimte te geven aan wensen van werknemers, zou je zeggen. Helaas worden wij als vakbond geconfronteerd met heel veel klachten van medewerkers in ziekenhuizen. Medewerkers die voortdurend worden overvraagd, druk ervaren om extra te komen werken, te schuiven in roosters en gaten op te vullen. En als zij zelf een keer verlof op willen nemen, lukt dat niet of nauwelijks. Dit ondanks dat wij bij de vorige cao-onderhandelingen verbeteringen hebben afgesproken. Wij hebben als vakbond ervaren dat die afspraken niet worden toegepast als dat voor de werkgever niet verplicht is (zoals de RVU-kaderregeling), achteraf anders worden uitgelegd (de bereikbaarheidsdienst vs consignatie) of door een aantal werkgevers zelfs bewust niet worden nageleefd (zoals de

kwartaaluren afrekening). En dat doet wat met de medewerkers in de ziekenhuizen en dat is terug te zien in de input die wij hebben ontvangen voor de cao-inzet.

Wij willen dat ziekenhuizen en revalidatie-instellingen investeren in medewerkers. De focus zou moeten liggen op het verbeteren van de basis: betere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en een veel beter personeelsbeleid. Wij doen een aantal voorstellen die het werken in het ziekenhuis aantrekkelijker maken. En dat is hard nodig.

Tijdens het overleg lichten wij de punten uit onze inzet graag nader toe.

Met vriendelijke groet,

Joost Veldt, bestuurder Arbeidsvoorwaarden  
Lucie Venhuizen, tweede onderhandelaar

Cc: FNV, FBZ, NU'91

## Inzet van het CNV voor de CAO Ziekenhuizen 2025

### Salaris en vergoedingen

1. Wij stellen voor een cao te sluiten met een looptijd van 1 jaar.
2. Wij willen een verhoging van de salarissen die leidt tot koopkrachtbehoud. Daartoe willen we de salarisbedragen zoals genoemd in de cao 2023-2025 verhogen met 6%.
3. Daarnaast willen we dat de loonachterstand in de branche wordt aangepakt door aan de betreffende schalen twee extra periodieken toe te voegen. Van de hardheidsclausule koopkracht (art 2.2) willen we een vaste afspraak maken.
4. Wij willen dat de ORT over het eigen salaris gaat.
5. CNV is een voorstander van "groen" mobiliteitsbeleid en we willen graag het gebruik van (elektrische) fiets en OV stimuleren. We stellen voor de reiskosten voor OV in zijn geheel te vergoeden. Tegelijkertijd dient er voor mensen die aangewezen zijn op de auto voor hun woon-werkverkeer een passende reiskostenvergoeding te zijn. In het cao-akkoord 2023 – 2025 is afgesproken dat de reiskostenvergoeding de komende jaren verhoogd gaat worden naar het fiscale vrijgestelde bedrag. Wij stellen daarom voor de reiskostenvergoeding woon – werkverkeer met ingang van 1 februari 2025 te verhogen van 0,16 ct per kilometer naar 0,23 ct per kilometer en daarna het wettelijke maximum te volgen. Daarnaast stellen we voor het maximum aantal kilometers te schrappen en de parkeerkosten volledig te vergoeden.
6. Wij willen afspraken maken over het werken op meerdere locaties. Fusies en samenwerkingen leiden ertoe dat steeds vaker werknemers op meerdere locaties moeten werken. Het is nodig dat ten aanzien van reiskostenvergoeding en reistijd aanvullende afspraken worden gemaakt. Wij stellen voor bij de bepaling van de reiskostenvergoeding uit te gaan van de locatie waar de werknemer de meeste tijd werkzaam is. Wanneer het reizen naar de andere locatie een grotere afstand en/of meer reistijd betekent, krijgt de werknemer deze extra afstand vergoed conform de vergoeding dienstreizen. De extra reistijd is werktijd. Als de werknemer op 1 dag moet reizen tussen locaties, wordt de afstand volledig vergoed als dienstreis en de reistijd als werktijd.
7. Van werknemers wordt veel flexibiliteit en (extra) inzet gevraagd. Werkgevers maken veelvuldig gebruik van toeslagen om medewerkers hiervoor te belonen. Wij stellen voor dat deze toeslagen voortaan pensioengevend zijn. (Art 7.1.10 lid 8 en 7.1.10 lid 8)
8. Werknemers zijn woedend over de omzetting van bereikbaarheidsdiensten in consignatie. Wij stellen voor dat bij activiteiten die verband houden met de verzorging en verpleging van patiënten alleen bereikbaarheidsdiensten kunnen worden toegepast, danwel dat de vergoeding voor consignatie wordt verhoogd naar het niveau van de bereikbaarheidsdienst.
9. We willen dat de werknemer kan kiezen om de vakantiebijslag en eindejaarsuitkering maandelijks uit te laten betalen of in het MKSA kan benutten.
10. We stellen voor het bedrag in art 7.2.9 lid 6 (stagevergoeding) te verhogen naar €500,- (1 februari 2025) en lid 3 van dat artikel zodanig aan te passen dat de stagevergoeding wordt toegekend aan alle stagiairs.
11. We stellen voor de overwerkvergoeding ook te laten gelden voor deeltijders en niet pas boven de voltijds arbeidsduur.

### Mobiliteit, behoud

De sector en de arbeidsmarkt zijn in beweging. Binnen de zorg is steeds meer samenwerking met andere branches. Personeelstekorten zorgen ervoor dat werknemers makkelijker wisselen van baan en maken het noodzakelijk volop te focussen op behoud van medewerkers. Behoud van medewerkers is allang niet meer iets van de organisatie alleen, maar behoud van personeel is een zaak van de hele sector. De cao kan daar aan bijdragen, door de werknemer die een andere baan overweegt, te stimuleren om binnen de zorg werkzaam te blijven. Nu raakt een werknemer die overstapt naar een andere cao alle opgebouwde rechten kwijt. De schotten staan om de cao. Maar als een werknemer zijn opgebouwde verlof en dienstjaren kan meenemen als hij binnen de

zorg blijft, is het aantrekkelijker om in de zorg te blijven. De schotten tussen de zorgcao's verdwijnen en komen om de sector te staan.

- Voor afspraken waarbij dienstjaren van belang zijn, tellen dienstjaren in de zorgsector<sup>1</sup> mee. Dat geldt in ieder geval voor de dienstjarengratificatie, generatiebeleid, activeringsregeling
- Een werknemer die in dienst komt en daarvoor in de zorgsector werkzaam was, kan – indien de werknemer dat wil - opgebouwde verlofrechten en afspraken uit het MKSA meenemen. Omgekeerd maakt de werkgever het mogelijk dat een vertrekkende werknemer deze rechten kan meenemen naar een andere werkgever binnen de zorgsector.
- Artikel 7.2.6 lid 2 aanvullen met: indien de leerling voorafgaand aan de opleiding werkzaam was binnen de zorgsector, maar onder een andere cao, wordt hij met een garantie op het brutosalaris overgeschaald naar de cao Ziekenhuizen.
- Bij vast werk hoort een vaste aanstelling. Wij stellen voor in art. 3.1.2. op te nemen dat een tijdelijk dienstverband of een serie tijdelijke dienstverbanden, bij elkaar niet langer dan 1 jaar mag duren.
- Wij stellen voor dat de werknemer iedere 3 jaar een loopbaangesprek kan voeren met een adviseur van De Vakbeweging en/of James Loopbaan.
- Werknemers van wie de functie als gevolg van een functieherindeling of -herwaardering in een hogere schaal wordt ingedeeld, worden horizontaal overschaald en krijgen vervolgens een periodiek erbij.
- Onder bevordering valt ook de plaatsing van een medewerker in een hoger gewaardeerde functie als gevolg van een reorganisatie en/of toepassing van een sociaal plan (art 7.1.9)
- Wanneer een werkgever gebruik maakt van een regionale flexpool, geldt daarbij de cao Ziekenhuizen. Bij collegiaal inlenen van werknemers die onder een andere cao vallen is ook artikel 2.6 van toepassing.

### **Duurzame inzetbaarheid**

De torenhoge werkdruk eist zijn tol in de ziekenhuizen. Werknemers geven massaal aan dat zij behoefte hebben aan meer rust. Het klinkt paradoxaal, maar juist door meer rust ontstaat er ruimte voor meer inzetbaarheid. Momenteel hebben veel werknemers voortdurend te maken met veel extra diensten, verschuivingen en overwerk. Allemaal uren die vervolgens gecompenseerd moeten worden. Daarnaast kiezen veel werknemers uit zelfbescherming niet voor een groter contract omdat zij grip willen houden op hun inzet. Extra uren maken kan altijd. Er is hier een omslag in het denken nodig: werkgevers moeten werknemers meer zeggenschap geven over de momenten waarop zij wel werken en vooral ook over de momenten dat zij niet werken.

- Wij willen de jaarlijkse PLB verhogen van 57 naar 65 uur per jaar.
- We stellen voor de deeltijdbepanking in artikel 6.3.7 te laten vervallen, zodat dat alle werknemers recht hebben op een vaste vrije dag.
- De gemiddelde leeftijd waarop werknemers stoppen met werken, ligt in de zorgsector op ca. 62 jaar. We zien dat ziekenhuizen en revalidatie-instellingen niet of nauwelijks gebruik maken van de kaderregeling RVU. Dit betekent dat werknemers zelf opdraaien voor de financiële gevolgen van het eerder stoppen met werken. Wij willen voor zware beroepen een RVU-regeling en een tijdspaarregeling zoals het balansverlof. We sluiten daarbij bij voorkeur aan bij de regelingen in andere zorgcao's zoals de cao UMC en de cao VVT.
- Wij stellen voor de Regeling Generatiebeleid beter toegankelijk te maken voor lagere inkomens.
- De voorwaarde dat de werknemer eerst de PLB-uren moet opmaken voor deelname aan Generatiebeleid, willen wij schrappen. Werkgevers gebruiken deze voorwaarde om een besluit over toekenning van generatiebeleid uit te stellen. PLB bestaat niet bovendien niet alleen uit de uren t.b.v. duurzame inzetbaarheid, maar ook voor een substantieel deel uit bovenwettelijk verlof.

---

<sup>1</sup> Hiervoor telt mee de tijd die de werknemer heeft gewerkt bij een werkgever die valt onder een van de volgende cao's: ambulancezorg, GHZ, GGZ, VVT, UMC, Fokus, CIZ, Apotheken, Kraamzorg, Gezondheidscentra, Huisartsenzorg, Mondzorg, CJG Rijnmond, Sanquin, Sociaal Werk, Jeugdzorg, Kinderopvang

- We stellen voor dat werknemers de mogelijkheid krijgen hun studieschuld via de werkgever kunnen aflossen.
- Werknemers in de ziekenhuizen zouden zelf een streepje voor moeten hebben als zij zorg nodig hebben. Gelijke toegang tot zorg is echter een belangrijk principe in Nederland en terecht. Maar we kunnen wel zorgen dat werknemers in onze sector goed verzekerd zijn. Onderzoek laat zien dat ook onder werknemers in de sector mensen zorg mijden omdat zij niet goed verzekerd zijn. Sociale partners in de sector bieden via IZZ de mogelijkheid een op zorgpersoneel toegesneden zorgverzekering af te sluiten. Wij stellen voor de werkgeversbijdrage voor IZZ te heractiveren.
- Werknemers moeten zelf kunnen bepalen welke scholing ze volgen, zodat ze ontwikkelingsmogelijkheden kunnen kiezen die relevant zijn voor hun behoeften en werkzaamheden. Daarom dringt CNV aan op de invoering van een persoonlijke leerrekening of scholingsvouchers van minstens €1000 per jaar voor loopbaangerichte scholing.
- We stellen voor te onderzoeken hoe doorwerken na de AOW-leeftijd, binnen de cao mogelijk kan worden gemaakt.

### **Werk en Privé / Roosteren**

De norm in de ziekenhuizen lijkt flexibiliteit te zijn. En werkgevers rekken de normen steeds meer op en zoeken de grenzen op. Het gevolg is een enorme werkdruk, ziekteverzuim en verloop. De cao gaat uit van regelmaat: een basisrooster, bestendig arbeidspatroon, 3 maanden vooruit roosteren etc. CNV wil dat werk gemaakt wordt van rust in de roosters en dat flexibiliteit beloond wordt. Op deze manier kunnen werknemers die dat nodig hebben, de regelmaat organiseren die zij nodig hebben en werknemers die flexibel kunnen zijn, kunnen meer verdienen.

- Het CNV streeft naar een 30-urige werkweek. Wij stellen voor hier gefaseerd naartoe te werken en vanaf 1 februari 2025 de normwerkweek aan te passen van 36 uur naar 32 uur, onder gelijkblijvend salaris.
- Bevorderen verhogen contractduur. We willen dat deze regeling ook openstaat voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband.
- Er zijn nog altijd werkgevers die de kwartaalafrekening in de JUS niet toepassen. Wij stellen voor in de cao op te nemen dat werkgevers die per 1 februari deze cao-afspraken nog steeds niet naleven, aan elk van de werknemersorganisaties een boete verschuldigd zijn van 5.000 euro. Deze boete vermeerderd met 1.000 euro voor elk half jaar dat de werkgever deze cao-afspraken niet naleeft.
- De jaarurensystematiek en de feestdagencompensatie is onnodig wanneer werknemers niet onregelmatig werken. Wij willen dat de werknemer die niet onregelmatig werkt, vrij krijgt op de feestdagen waarop hij normaal gesproken zou moeten werken. In de feestdagencompensatie geldt dat per feestdag 8 uur wordt gerekend. Niemand werkt 7,2 uur, een dienst of werkdag is normaal gesproken 8 uur. Het verschil ten opzichte van de normwerkweek, zijn kosten die een werkgever dient te dragen die werknemers flexibel in wil zetten.
- We willen het maximaal aantal nachtdiensten verminderen.
- Werknemers worden regelmatig geacht voor aanvang van de dienst aanwezig te zijn t.b.v. omkleden, inloggen, etc. Wij stellen voor dat de tijd die hiermee gemoeid is, werktijd is en als zodanig wordt uitbetaald, conform de afspraak over overdracht. (Artikel 6.8 lid 11)
- Wij willen in de cao opnemen dat de tijd doorgebracht in een geconsigneerde pauze, meetelt voor de JUS. Dit om paal en perk te stellen aan de praktijk dat werknemers door het instellen van een geconsigneerde pauze geen pauze meer kunnen genieten, maar dat de dienst met een half uur verlengd wordt.
- Betaald verlof i.v.m. mantelzorg: de werkgever verleent betaald verlof wanneer de werknemer mee moet met een bezoek aan een arts van een van de leden van het gezin of een van de (schoon)ouders of een ander persoon voor wie de werknemer mantelzorger is (en deze afspraak redelijkerwijs niet buiten werktijden gemaakt konden worden).

- Artikel 12.3.2 lid 1 schrappen. Lid 4 zodanig wijzigen dat bij een beëindiging van het dienstverband binnen 6 maanden op initiatief van de werknemer, de werkgever de premies kan terugvorderen.

#### Overige

- De zorg staat op veel plekken onder druk, als gevolg van toenemende zorgvraag en blijvende personeelstekorten. Wij vinden het van belang dat werknemers kunnen meepraten en meebeslissen over de inrichting van hun werk en de oplossingen die gekozen worden. Wij willen daarom de afspraak maken dat de werkgever deze inspraak actief stimuleert en faciliteert. Wanneer zorgprofessionals zelf het initiatief nemen om tot een vorm van inspraak en zeggenschap te komen, zal de werkgever dit faciliteren door middel van scholing, tijd en bedrijfsmiddelen.
- Wij stellen t.a.v. de werkgeversbijdrage vanaf 2025 de AWWN-norm te hanteren.
- Werkgevers moeten doelstellingen vaststellen voor het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking, in lijn met de banenafspraken.
- Wij stellen voor om artikel 2.6 aan te vullen met een vergewisbepaling: De inlenende werkgever heeft de plicht zich hiervan te verzekeren
- Wij stellen voor in artikel 2.3 lid 2 t.a.v. het karakter van de cao op te nemen dat afwijken van de cao alleen kan als dat expliciet is opgenomen in de cao en afwijken kan alleen ten gunste van de werknemer(s).
- Wij stellen voor de cao voor algemeen verbindend verklaring voor te dragen.

#### Technisch

- CNV Zorg & Welzijn, wijzigen in CNV
- Artikel 5.3 lid 4: VVP schrappen, die valt onder het voorgaande bolletje.
- Artikel 4.8 aanpassen, nu de collectieve aanvullende verzekering een feit is. Lid 1 zou dan moeten luiden: Voor de branche geldt een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Werkgevers bieden deze verzekering aan werknemers aan.
- Vakbondsfaciliteiten: aan artikel 5.1 wordt toegevoegd dat er ook gebruik kan worden gemaakt van intranet ten behoeve van informatie en aankondigingen van werknemersorganisaties
- Art 7.5.1. De term verdiende salaris is niet gedefinieerd. Conform wetgeving behoort vakantiebijslag te worden betaald over het salaris dat de werkgever aan de medewerker betaalt, inclusief toeslagen voor onregelmatigheid, BAC-diensten, overwerk, vervanging, arbeidsmarkttoeslagen etc.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende punten in te brengen.