

Onderhandelingsresultaat Cao Ziekenhuizen 2025-2027

Op donderdag 27 maart 2025 hebben de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen en FNV Zorg en Welzijn, FBZ, CNV en NU'91 een onderhandelingsresultaat bereikt. Dit onderhandelingsresultaat bevat de volgende afspraken:

1. Looptijd, salarissen, toeslagen en vergoedingen

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden lopend van 1 februari 2025 tot en met 31 januari 2027.

Salaris

Partijen komen een structurele loonsverhoging van 8% overeen.

De salarisverhoging bestaat uit de volgende stappen, waarbij er geen sprake is van loondifferentiatie:

- per 1 februari 2025 een structurele loonsverhoging van 2%;
- per 1 augustus 2025 een structurele loonsverhoging van 2%;
- per 1 februari 2026 een structurele loonsverhoging van 2%;
- per 1 augustus 2026 een structurele loonsverhoging van 2%.

Onregelmatigheidstoeslag

Partijen komen het volgende overeen:

- per 1 mei 2025 wordt een ORT-vergoeding van 38% op zaterdagochtend (van 8:00 tot 12:00 uur) ingevoerd;
- per 1 januari 2026 wordt de maximum ORT-vergoeding verhoogd van IP-nummer 32 naar IP-nummer 36.

Verhogen stagevergoeding

Partijen komen overeen:

- de stagevergoeding voor MBO- én HBO-stagiaires (artikel 7.2.9.lid 6) te verhogen
 - o per 1 februari 2025 een verhoging naar € 500,- per maand;
 - o per 1 januari 2026 een verhoging naar € 550,- per maand.
- deze stagevergoeding- in plaats van de huidige onkostenvergoeding- ook toe te kennen aan WO-stagiaires.
- de coassistenten een stagevergoeding te geven van € 150,- per maand. De regeling om een onkostenvergoeding te declareren tot een maximum van € 150,- per maand blijft gehandhaafd.

Vergewisbepaling

Partijen komen overeen artikel 2.6 van de cao als volgt te wijzigen:

“Werkgever zal zich ervan vergewissen dat het uitzendbureau dan wel het detacheringsbureau voldoet aan de verplichtingen, in relatie tot de arbeidskracht die op basis van inlening bij de werkgever te werk wordt gesteld, die voortvloeien uit artikel 8 WAADI.”

2. Reiskosten

Vergoeding woon-werkverkeer

Partijen komen het volgende overeen:

- per 1 juni 2025 worden de reiskosten verhoogd van 16 naar 18 cent per kilometer;
- per 1 februari 2026 worden de reiskosten verhoogd van 18 cent naar 21 cent per kilometer.

In de preambule wordt opgenomen dat vanaf de volgende cao's de reiskosten woon-werk verkeer het fiscaal vrijgestelde bedrag volgen.

Werken op meerdere locaties

Partijen onderscheiden de volgende situaties bij het werken op meerdere locaties:

1. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de medewerker op meerdere locaties werkzaam zal zijn:
 - De medewerker ontvangt de gebruikelijke vergoeding voor woon-werkverkeer voor het reizen naar de betreffende locaties.
2. Een medewerker werkt op één werkdag op meerdere locaties:
 - De medewerker ontvangt voor het reizen tussen de locaties een dienstreisvergoeding;
 - De reistijd die de medewerker heeft voor het reizen tussen de locaties is tevens werktijd.
3. Er is sprake van een standplaatswijziging van de medewerker:

Uitgangspunt is dat het een werkgever niet toegestaan is om eenzijdig de standplaats van de medewerker te wijzigen. Indien er sprake is van een standplaatswijziging als gevolg van een organisatieverandering, dient hierover een regeling te worden opgenomen in het sociaal beleid van de instelling. In de regeling dienen minimaal de volgende uitgangspunten te worden gehanteerd:

Als de standplaatswijziging een structureel karakter heeft:

- is de reistijd voor woon-werkverkeer privétijd;
- ontvangt de medewerker de vergoeding voor woon-werkverkeer;
- vervalt de grens van 35 km voor medewerkers die als gevolg van de eenzijdig standplaatswijziging verder moeten reizen dan 35 km gedurende een periode van een jaar.

Als de medewerker incidenteel op een andere locatie werkzaamheden moet verrichten:

- is de reistijd voor woon-werkverkeer privétijd;
- ontvangt de medewerker de vergoeding van een dienstreis voor de toename aan kilometers die de medewerker moet reizen.

In het sociaal beleid van de instelling kunnen tijdelijk aanvullende afspraken gemaakt worden ten gunste van de werknemer.

3. Mobiliteit, behoud

Overnemen dienstjaren van andere BOZ-partijen

Voor de medewerker die gebruik wil maken van de regeling generatiebeleid en daarvoor heeft gewerkt in een andere zorgbranche (GGZ, VGN, ACTIZ, NFU, de zogenaamde BOZ-partijen) tellen de dienstjaren uit die branche mee. De overige voorwaarden van hoofdstuk 13 Cao Ziekenhuizen blijven van toepassing.

In de preambule wordt opgenomen dat de NVZ zich inspant om met de andere zorgbranches (GGZ, VGN, ACTIZ, NFU, de zogenaamde BOZ-partijen) tot afspraken te komen zodat:

- werknemers opgebouwde verlofuren kunnen meenemen bij een overstap naar een andere cao binnen de sector;
- bij de toekenning van de gratificatie de dienstjaren uit eerdere dienstverbanden binnen de zorg meetellen.

4. Vitaliteitsbeleid / Duurzame inzetbaarheid

Menopauze en menstruatieverlof

Partijen komen overeen om de volgende tekst in de (preambule van de) Cao Ziekenhuizen op te nemen:

“In onze samenleving rust er nog een taboe op het hebben van hormonale klachten, zoals menstruatie en menopauze. Uit onderzoek blijkt dat de beperkingen die medewerkers ervaren als gevolg van hormonale klachten, invloed kunnen hebben op hun inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen kunnen leiden tot verzuim.

Cao-partijen erkennen het belang van het doorbreken van dit taboe. Zij vinden dat er een open gesprek zou moeten kunnen plaatsvinden tussen werkgever en medewerker over hormonale klachten. Dit gesprek is essentieel om ervoor te zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en zich gesteund voelen in hun werkomgeving.

De StaZ biedt werkgevers en werknemers uitgebreide ondersteuning ten aanzien van dit onderwerp.”

Introductie balansverlof

Partijen introduceren een regeling balansverlof in de cao. In de regeling balansverlof kan iedere medewerker tijd sparen tot aan het fiscaal toegestane maximum van 100 x de arbeidsduur per week, om – in alle fasen van de loopbaan – tijdelijk minder of niet te werken met als doel een betere werk- en privébalans. De medewerkers kunnen binnen de fiscale grenzen het balansverlof sparen vanuit de eindejaarsuitkering, vakantiegeld, meeruren per einde van het kwartaal en overuren. Indien de medewerker meer dan drie weken balansverlof wil opnemen dan dient de medewerker ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek in. In andere gevallen geldt een redelijke termijn. De bedoeling is dat bij het einde van het dienstverband het balansverlof zoveel als mogelijk wordt opgenomen, resterend balansverlof wordt aan de medewerker uitbetaald. De PLB-uren (huidige en toekomstige uren) worden onderdeel van regeling, met behoud van rechten.

De niet opgenomen uren worden na 5 jaar niet meer geïndexeerd. Dit geldt niet voor de PLB-uren; deze blijven waardevast conform de huidige afspraken.

De medewerker stelt een plan op over de inzet/het uitbetalen van balansverlofuren. De werknemer kan zelf beslissen voor welke doelen hij zijn balansverlof wil inzetten, de werkgever kent het verlof in principe toe conform de wens van de werknemer.

Partijen spreken af dat iedere werknemer de mogelijkheid geboden krijgt om het gesprek aan te gaan over duurzame inzetbaarheid vanaf 10 jaar voor de verwachte AOW-leeftijd. In dit gesprek kunnen onder andere aan de orde komen: balansverlofuren, PLB, generatieregeling, RVU, minder werken, deeltijd pensioen, vrijstelling van bepaalde diensten en andere regelingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Uitbreiding regeling generatiebeleid

Partijen komen overeen dat de regeling generatiebeleid verder wordt verbeterd. Om deze beter toegankelijk te maken voor lagere inkomens wordt voor de inkomens tot en met FWG schaal 30, de regeling een 80-95-100 regeling.

5. Werk en Privé / Roosteren

Bereikbaarheidsdienst en rusturen

Partijen komen overeen dat een medewerker na het verrichten van arbeid in een nachtdienst, altijd recht heeft op acht uur onafgebroken rust aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid.

De tekst van het artikel 10.3 lid 4 wordt als volgt aangepast:

“Na het verrichten van arbeid in een bereikbaarheidsdienst in de nacht tussen 00.00 uur en 06.00 uur, heeft de werknemer altijd recht op tenminste acht uur onafgebroken rust aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid. De reeds ingeroosterde uren van de dagdienst die dientengevolge als rusttijd aangemerkt dienen te worden, worden door de werkgever doorbetaald als ware er sprake van arbeidsuren.”

Uitbreiding rouwverlof

Partijen komen overeen dat in artikel 12.4.6 - Calamiteiten en ander kortdurend verzuimverlof - lid 2 wordt uitgebreid met schoonbroer en schoonzus. Het artikel wordt als volgt gewijzigd:

“Bij overlijden van:

- een bloed- of aanverwant in de rechte lijn;
- een (schoon)broer of (schoon)zus

van de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer die dag was ingeroosterd voor werkzaamheden.”

Zwangerschap en nachtdiensten

Partijen komen overeen om de volgende aanvullende afspraken met betrekking tot de nachtdiensten tijdens zwangerschap en na bevalling (artikel 9.2) in de cao op te nemen:

“Een werknemer kan tijdens de zwangerschap tot zes maanden na de bevalling niet worden verplicht arbeid te verrichten in nachtdiensten. In deze periode ontvangt de werknemer een aanvulling op de onregelmatige dienstvergoeding. De onregelmatige dienstvergoeding blijft daardoor gelijk aan de gemiddelde onregelmatige dienstvergoeding gemeten over de laatste zes maanden, teruggerekend van het peilmoment dat er minder/geen nachtdiensten worden verricht.

Op verzoek van de werkgever verstrekt de medewerker een schriftelijke verklaring van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt dat de medewerker zwanger is.”

6. Opleiding en ontwikkeling

Scholingsvouchers

Partijen komen overeen de onderstaande tekst in de preambule op te nemen. Dit is later op basis van de pilot te specificeren.

“Via de StAZ loopt een pilot over scholing. Op basis van deze pilot in een aantal ziekenhuizen mogen 20 medewerkers een bedrag besteden aan scholing en ontwikkeling naar eigen keuze en inzicht. Partijen hebben afgesproken de pilot aan zo min mogelijk regels en voorwaarden te onderwerpen. Na afronding van de pilot zullen partijen de bevindingen van zowel werkgevers en medewerkers evalueren. Mede op basis van de bevindingen zullen partijen bepalen of en zo ja onder welke voorwaarden, een regeling rondom de scholingsvouchers voor iedere medewerker, via de StAZ kan worden gefaciliteerd.”

7. Veiligheid

Aanvullende afspraken ter voorkoming van grensoverschrijdend gedrag

Partijen komen overeen om (in de bijlage van de cao) een kaderregeling op te nemen bestaande uit in ieder geval de volgende onderdelen:

Medewerkers onderling

- Een duidelijke definitie van grensoverschrijdend gedrag;
- De stappen die een medewerker moet volgen om een formele klacht in te dienen;
- De voorkeur dat een melding bij de vertrouwenspersoon voorafgaat aan een klacht, hoewel het ook mogelijk blijft om direct een klacht in te dienen;
- Dat alle informatie vertrouwelijk wordt behandeld;
- De samenstelling van de klachtencommissie;
- De klacht schriftelijk en onderbouwd wordt ingediend;
- De mogelijkheid voor zowel de klager als de beklaagde om zich te laten bijstaan door een adviseur, waarbij de vertrouwenspersoon op verzoek van de klager deze rol kan vervullen;
- Gelijke rechten voor de klager en de beklaagde, waarbij zij alle stukken gelijktijdig ontvangen;
- Een duidelijk proces van de klachtenprocedure met bijbehorende termijnen.
- Het proces van de klachtenprocedure met de bijbehorende termijnen:
 - o De behandeling van de klacht;
 - o De start van het onderzoek;
 - o De termijn waarbinnen de klager en beklaagde worden gehoord;
 - o De termijn waarbinnen de klachtencommissie haar schriftelijke advies uitbrengt aan de directie, klager en beklaagde. Indien deze termijn wordt overschreden, worden de klager en beklaagde hierover geïnformeerd met opgave van de te verwachten afhandelingsduur;
 - o De termijn waarbinnen een beslissing wordt genomen over de te nemen maatregelen;
 - o De termijn waarbinnen een van de betrokkenen bezwaar kan maken tegen de beslissing.
- De klager en beklaagde worden in elke fase op de hoogte gehouden van de stand van zaken;
- Het bestuur neemt passende maatregelen bij een gegronde klacht;
- Het staat de klager of beklaagde vrij om zich, naar aanleiding van de uitkomst van de klachtenprocedure, alsnog tot een bevoegde rechter te wenden;
- De klachtencommissie rapporteert periodiek aan de Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad;
- Op verzoek van de medewerker wordt een kopie van de actuele klachtenregeling verstrekt.

Patiënten/ bezoekers jegens medewerkers

Voor patiënten/bezoekers geldt een ander kader. Hierbij dient in ieder geval rekening gehouden te worden met de volgende onderdelen:

- Welke preventieve maatregelen worden genomen;
- Welke repressieve maatregelen worden genomen;
- Wat de procedure is;
- Nazorg.

Aangifte bij agressie en geweld

Partijen komen overeen dat artikel 3.2.7. in de cao wordt aangescherpt in die zin dat er in principe aangifte wordt gedaan bij vormen van agressie of ongewenst gedrag door bezoekers/ patiënten. De aangifte vindt plaats in overleg met de medewerker. Als de medewerker geen aangifte wenst te doen dan doet de werkgever in principe een melding bij de politie.

Anonieme badge

Partijen komen overeen dat in de door haar voorgestelde kaderregeling wordt opgenomen dat een medewerker een keuze heeft welke persoonlijke gegevens al dan niet worden gedeeld op de badge, rekening houdend met de identificatieplicht (pasfoto en functie op de badge).

8. Zeggenschap voor zorgprofessionals

Zeggenschap

Partijen komen overeen om de volgende afspraken rondom zeggenschap in de cao op te nemen:

1. De werkgever stelt zorgprofessionals in de gelegenheid om invloed uit te oefenen op beleid dat van belang is voor hun bijdrage aan het verlenen van goede zorg. De zorgprofessionals worden daarmee in de gelegenheid gesteld om bij te dragen aan de beleids- en organisatieontwikkeling die een belangrijke invloed heeft op de uitvoering van het werk of beroepsuitoefening. Het betrekken van de zorgprofessionals gebeurt op een moment dat de inbreng nog van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming.

2. Om deze invloed mogelijk te maken worden per instelling afspraken gemaakt over de vorm waarin de zorgprofessionals invloed kunnen uitoefenen.
3. De werkgever draagt zorg voor de benodigde faciliteiten.

9. Omkleedfaciliteiten

Partijen komen overeen dat de medewerker m.i.v. 1 augustus 2025 aanspraak maakt op een vergoeding voor omkleedtijd in de situaties waarbij is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Er is sprake van het verplicht dragen van werkkleding op het moment dat de diensttijd aanvangt;
- De werkkleding mag de instelling niet verlaten;
- Er moet sprake zijn van omkleden. Omkleden betekent eigen kleding uit en werkkleding van de instelling aan.
- De NVZ doet samen met de vakbonden een feitenonderzoek naar de faciliteiten en het tijdsbeslag dat gemoeid is met omkleden voorafgaand aan en na afloop van de werkzaamheden. Opzet en uitkomsten van dit feitenonderzoek zijn onderwerp van gesprek tussen partijen.
- De mogelijke uitkomsten van een onderzoek kunnen leiden tot een aanpassing van de vergoedingsregeling waarbij de uitgangspunten zijn dat medewerkers geen dubbele vergoeding genieten (in geld én in tijd) en dat medewerkers er niet op achteruit gaan.

Partijen komen overeen dat de tijd die nodig is voor het omkleden in de looptijd van deze cao en in afwachting van de nadere uitkomsten van het onderzoek niet meetelt voor de overeengekomen arbeidsduur of jaarurensystematiek. Over deze tijd heeft de medewerker geen recht op overeengekomen loon. De vergoeding is gemaximeerd voor functies tot en met functieschaal 60 en bedraagt € 50,- bruto per maand op basis van een voltijd dienstverband.

Tekstvoorstel

Artikel ... Omkleedfaciliteiten

1. De werkgever zorgt voor efficiënte omkleedfaciliteiten voor werknemers die verplicht zijn werkkleding te dragen en zich in de instelling, voorafgaand aan de aanvang van de dienst, dienen om te kleden. De tijd die nodig is voor het omkleden telt in de looptijd van deze cao en in afwachting van de nadere uitkomsten van het onderzoek niet mee voor de overeengekomen arbeidsduur of jaarurensystematiek. Over deze tijd heeft de werknemer geen recht op overeengekomen loon.
2. Onder omkleden als bedoeld in lid 1 wordt verstaan: werknemers die voorafgaand aan de aanvang en na het einde van hun dienst moeten wisselen van werkkleding die door de instelling ter beschikking wordt gesteld. Eigen kleding moet uit en de werkkleding van de instelling moet aan.

Artikel Omkleedtoelage

1. De werknemer t/m FWG schaal 60 en die verplicht is tot het dragen van werkkleding als bedoeld in artikel (***), ontvangt voor de tijd die gemoeid is met het noodzakelijke omkleden en toelage van €50,- bruto per maand, op basis van een volledige arbeidsduur.
2. De toelage geldt als pensioengevend loon.

10. Verduidelijkende afspraken

Pauzes

Partijen hanteren dat het uitgangspunt moet zijn dat de medewerker pauze neemt. Dat schrijft de wet ook voor. Partijen stellen voor nadrukkelijk in de cao op te nemen dat pauzes genoten moeten worden. Bij diensten langer dan 5,5 uur heeft de medewerker recht op minimaal 30 minuten pauze. De pauze kan worden opgesplitst in 2 x 15 minuten.

Mocht het onverhoopt niet gelukt zijn om een pauze te nemen in een dienst langer dan 5,5 uur dan wordt de pauze geregistreerd als werktijd. Deze uren gaan af van de jaarurensystematiek. De regie komt bij de medewerker te liggen, de leidinggevende wordt geïnformeerd middels een registratie of code.

Overwerk

De overwerkvergoeding is van toepassing op de volledige FWG schaal 60. Cao-artikelen waarin in het kader van overwerk wordt verwezen naar IP-nummer 48 worden waar nodig hierop aangepast.

Onderzoekafpraak

Partijen wensen recht te doen aan de uitspraak van het Hof van Justitie inzake overwerk en meerwerk.

Partijen willen onderzoeken wat de impact is als:

- de overwerkvergoeding van fulltimers van toepassing is op parttimers;
- de overwerkvergoeding van parttimers van toepassing is op fulltimers.

Partijen vinden hierbij het volgende van belang:

- Parttimers en fulltimers worden gelijk behandeld.
- Het onderzoek ziet op overwerk en niet op verschoven diensten.

Ouderschapsverlof

Partijen komen overeen:

- om de regeling betaald ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 12.4.3 praktischer te maken door de voorwaarde van lid 2 te verwijderen.
- dat medewerkers pensioen opbouwen over de aanvulling.

Tekstvoorstel Betaald ouderschapsverlof

“De UWV-uitkering die de werknemer ontvangt op grond van het wettelijke ouderschapsverlof wordt door de werkgever aangevuld tot aan het salaris van de werknemer, met als maximum het maximum dagloon. De aanvulling wordt met ingang van <<datum>> aangemerkt als pensioengevend loon.”

Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

Partijen zijn overeen gekomen om artikel 4.8 te updaten. In het huidige artikel is vastgelegd dat partijen een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering zouden afsluiten. Ondertussen is dit gerealiseerd. Het artikel zal hierop worden aangepast.

Beroepsverenigingen

Partijen zijn overeengekomen de volgende beroepsverenigingen aan te melden bij de cao, te weten:

- KLEM, Vereniging voor Klinische Embryologie;
- LNAAG, Landelijk Netwerk Assortimentscoördinatoren in de Gezondheidszorg;

De beroepsverenigingen VF&O, LVMS, VHP-zorg, NVGZP en de NVSHA kunnen worden geschrapt.

De NVMBR, Nederlandse Vereniging Medische Beeldvorming & Radiotherapie, gaat over van FNV naar FBZ.

Normatieve werkweek aiossen

Partijen (NVZ en FBZ) zullen gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken of en zo ja op welke wijze de normatieve werkweek van de aios kan worden teruggebracht en hoe zich dit verhoudt tot de 38 + 10.

In het onderzoek wordt zowel het perspectief van de aios als van het ziekenhuis in de maatschappelijke context betrokken.

Algemeen verbindend verklaren cao

Partijen willen deze cao algemeen verbindend laten verklaren en daartoe aanbieden aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Studieafspraken

Gedurende de looptijd van de cao starten partijen twee onderzoeken:

1. Onderzoek normwerkweek:

Dit onderzoek richt zich op zowel het verminderen als vermeerderen van de normwerkweek en betreft alles tussen de 32-urige normwerkweek en de 40-urige normwerkweek. Hierbij wordt de impact op de individuele medewerker meegenomen als ook de maatschappelijke context/ontwikkelingen, waaronder de impact op het beschikbare arbeidspotentieel en de zorgcapaciteit.

2. Salarisachterstand:

Uit onderzoek blijkt dat de zogenaamde middengroepen (FWG 35-65) in de ziekenhuis branche ten opzichte van de markt- en publieke sector qua salarisniveau achterblijven. Partijen spannen zich in om te bezien of er hiervoor een oplossing kan worden gevonden.

Technische wijzigingen

Partijen komen overeen artikel 10.5a naar een bijlage te verplaatsen/in een tabel op te nemen.

Ingangsdatum

Alle afspraken die implementatie behoeven gaan in 3 maanden nadat er door partijen een akkoord is op alle teksten van de nieuwe cao, tenzij anders is afgesproken.

Aldus overeengekomen op 27 maart 2025,

Elise Merlijn, FNV Zorg en Welzijn

Joost Veldt, CNV

Hubert Vankan, NU'91

Joyce Kuijpers, FBZ

Eric Kroon, NVZ