



Eindbod NVZ Cao Ziekenhuizen 2023-2025 d.d. 31 januari 2023

De huidige Cao Ziekenhuizen verloopt op 1 februari 2023. Cao-partijen zijn daarom in september jl. gestart met de onderhandelingen om tot een nieuwe Cao Ziekenhuizen te komen. Partijen hebben in totaal zeven keer met elkaar gesproken over de nieuwe voorwaarden. Voor de NVZ dienden daarbij de volgende thema's als uitgangspunt:

1/9

- Gezonde werknemers;
- Gezonde arbeidsmarkt;
- Gezonde waardering en beloning.

Ondanks de tijdige start van de onderhandelingen en de uitgebreide gesprekken die er tussen partijen hebben plaatsgevonden is het helaas nog niet gelukt om tot een akkoord te komen. Gezien de huidige economische situatie wenst de NVZ werknemers en werkgevers zo spoedig mogelijk meer duidelijkheid te geven over de nieuwe Cao Ziekenhuizen. De NVZ meent dat hier goede afspraken over loon en secundaire arbeidsvoorwaarden bij horen en wenst daarom hierbij een eindbod te doen.

De NVZ biedt in dit eindbod een royale structurele loonsverhoging waarbij zij de grens van het financieel verantwoorde heeft opgezocht. In totaal gaat het om 13% gedifferentieerde loonsverhoging in twee jaar tijd. Daarnaast biedt het meer verbeteringen zoals:

- een verhoging van de reiskosten;
- een verplicht generatiebeleid van 80 % werken – 90 % salaris – 100 % pensioenopbouw;
- een recht op onbereikbaarheid voor werknemers;
- een verhoging van de vergoeding voor de consignatiediensten;
- aanvullende afspraken rondom geboorteverlof.

De NVZ vindt dat dit eindbod een goed en evenwichtig totaalpakket omvat en recht doet aan de wensen en behoeften van werknemers rondom werk en privé, koopkrachtbehoud en rekening houdt met de financiële mogelijkheden van de instellingen.

De NVZ doet hierbij dan ook het volgende eindbod.



1. Looptijd en salaris

De NVZ stelt het volgende voor:

Looptijd

Een looptijd voor van 24 maanden, lopend van 1 februari 2023 tot en met 31 januari 2025.

Salaris

- per 1 februari 2023 een structurele salarisverhoging van 5% met een aftopping van € 300 bruto per maand;
- per 1 december 2023 een structurele salarisverhoging van 5% met een aftopping van € 300 bruto per maand;
- per 1 september 2024 een structurele salarisverhoging van 3% met een aftopping van € 180 bruto per maand.

2. Reiskosten woon-werkverkeer

Reiskosten woon-werkverkeer

De NVZ stelt voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer als volgt te verhogen:

- per 1 februari 2023 van 8 naar 11 cent per km;
- per 1 februari 2024 van 11 naar 14 cent per km.

3. Onregelmatigheidstoeslag zwangere werknemer

De NVZ stelt het volgende voor:

De werknemer die vanwege haar zwangerschap, na de derde maand, aangeeft geen onregelmatige diensten te willen werken, ontvangt een onregelmatigheidstoeslag op maandbasis, gemeten over een periode van 6 maanden voorafgaand aan de maand waarin de onregelmatige dienst is komen te vervallen.

4. Verbeteren arbeidsomstandigheden/roosteren

De NVZ staat open voor meer keuzevrijheid van de werknemer en om afspraken te maken over het terugdringen van werkdruk. Tegelijkertijd dient het bedrijfsbelang gewaarborgd te worden. Het hele onderwerp roosteren en daaraan gekoppelde vergoedingen is wat de NVZ betreft onderwerp van de cao. De invulling van het rooster moet worden besproken tussen werkgever en werknemer, zodat rekening gehouden kan worden met wederzijdse wensen.

De NVZ stelt het volgende voor:

Met ingang van 1 juli 2023 worden de roosters drie maanden van te voren bekend gemaakt. Het rooster wordt hierbij in de basis gepubliceerd. Werknemers kunnen door middel van meeroosteren/ zelfroosteren zoveel mogelijk rekening houden met hun



vakanties en voorkeuren voor vrije dagen, hetgeen bijdraagt aan de zeggenschap/eigen regie van de werknemer. Er wordt hierbij voorwaarts roterend geroosterd conform artikel 6.7 lid 5 Cao Ziekenhuizen.

5. Recht op onbereikbaarheid

De NVZ stelt voor dat in de cao wordt opgenomen dat de werknemer in de basis onbereikbaar is voor de werkgever op de momenten dat hij/zij vrij is van dienst. Werknemers dienen wel bereikbaar te zijn tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten. De artikelen in hoofdstuk 10 van de cao over de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten blijven van toepassing.

3/9

6. Eerste keuze invulling van diensten en roosters

De NVZ stelt het volgende voor:

- de werknemer in dienst van de werkgever krijgt bij de invulling van diensten en roosters als eerste de keuze;
- het wijzigen van diensten ten behoeve van een zzp'er of ingeleende kracht, mag door de werknemer geweigerd worden, tenzij naar het oordeel van leidinggevende het belang van kwaliteit en continuïteit van de patiëntenzorg of acute zorg in het gedrang komt.

7. Extra dienst binnen 72 uur

In de vorige cao is afgesproken om de flexibele inzet van werknemers te belonen. De NVZ onderschrijft het belang van de flexibele inzet en de beloning die daarvoor gegeven wordt. De huidige regeling wordt daarom voortgezet.

De NVZ stelt voor om expliciet in artikel 6.13 lid 3 Cao Ziekenhuizen op te nemen dat het eerste moment van uitvraag bepalend is voor het verkrijgen van de overwerktoeslag.

8. Geconsigneerde pauze buiten de nacht

De NVZ stelt voor dat ook een geconsigneerde pauze buiten de nacht voor vergoeding in aanmerking komt. Hiervan is sprake als een werknemer de werkplek niet mag verlaten én bereikbaar moet zijn gedurende de pauze. De werknemer ontvangt in een dergelijk geval uitsluitend een vergoeding die wordt gelijkgesteld aan het voor de werknemer geldende uurloon, naar rato van de duur van de pauze.

Samengevat betekent dit het volgende:

- van een geconsigneerde pauze is sprake als de werknemer de werkplek tijdens de pauze niet mag verlaten én bereikbaar moet zijn;
- als de werknemer de werkplek niet mag verlaten en bereikbaar moet zijn, ontvangt de werknemer uitsluitend een vergoeding die wordt gelijkgesteld aan het voor de werknemer geldende uurloon, naar rato van de duur van de pauze.



Als er tijdens de geconsigneerde pauze arbeid wordt verricht, wordt dit vergoed tegen uurloon eventueel vermeerderd met ORT indien van toepassing. De gewerkte tijd in de pauze telt mee voor de jaarurennorm.

9. Bereikbaarheid en consignatie

De NVZ meent dat alle diensten die planbaar zijn, moeten worden ingeroosterd. Art 10.2 lid 2 Cao Ziekenhuizen onderschrijft dit al in grote mate.

4/9

De NVZ stelt voor om dezelfde vergoedingen te hanteren voor het hebben van een bereikbaarheidsdienst en consignatiedienst. Dit betekent dat:

- vanaf 1 juli 2023 het hebben van een consignatiedienst op dezelfde wijze wordt vergoed als het hebben van een bereikbaarheidsdienst. Daarmee wordt de vergoeding voor het hebben van een consignatiedienst verdubbeld en uitbetaald.
- De uren gewerkt in een BAC-dienst tellen mee in de jaarurensystematiek.

10. Arbeid en Zorg

De NVZ stelt het volgende voor:

Aanvullend geboorteverlof

De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk aanvullend geboorteverlof, kan vrijwillig het pensioen voortzetten. De werknemer ontvangt de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.

Aanvulling betaald ouderschapsverlof

Het betaald ouderschapsverlof wordt door de werkgever aangevuld tot het maximum dagloon. De conditie is dat de werknemer ten minste 1 jaar werkzaam zal blijven op basis van het contractpercentage waarover de UWV-uitkering en de werkgeversaankvulling is ontvangen. Bij een eerder vertrek is de werknemer gehouden tot terugbetaling van de aanvulling.

Rouwverlof

In de cao wordt rouwverlof opgenomen. De werknemer ontvangt naar rato maximaal 57 uur betaald rouwverlof, in te zetten bij overlijden van de relatiepartner/echtgenoot of het kind van de werknemer.

11. Opleiden en ontwikkelen

Inroostering fysieke scholing

De NVZ meent dat opleiding en ontwikkeling van belang is voor een gezonde werknemer en gezonde arbeidsmarkt.



De NVZ stelt daarom voor dat verplichte fysieke scholing wordt ingeroosterd, zodat duidelijk is wanneer een werknemer een opleiding volgt.

Stagiaires

De NVZ is van mening dat stagiaires niet formatief dienen te worden ingezet. Om het belang hiervan te onderstrepen, stelt de NVZ voor dit als volgt expliciet op te nemen in de Cao Ziekenhuizen:

5/9

"Een stagiair werkt alleen op basis van een schriftelijke stageovereenkomst. Een stagiair is geen werknemer in de zin van deze cao. Een stagiair wordt niet formatief ingezet, ook niet indien de stagiair eerdere stage-ervaringen heeft opgedaan."

WO-stagiaires

De NVZ stelt voor om per 1 juli 2023 alle WO-stagiaires onder de regeling van de coassistenten te brengen, zodat alle WO-stagiaires onkosten kunnen declareren tot een maximum van € 100 per maand.

Zij-instromers

De NVZ stelt voor mogelijk te maken om maatwerk te bieden op de salariëring voor alle zij-instromers om zo aantrekkelijk te blijven voor deze groep.

12. Aios

Met betrekking tot de normatieve werkweek van aios's geldt dat een gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing is. Dat betekent dat een aios met een voltijd contract, ook gemiddeld 38 uur per week ingezet wordt. Hierboven worden de opleidingsuren bepaald. Het is aan de opleider van een specialisme om te bepalen hoeveel opleidingsuren er bij een bepaald specialisme horen. Dat is niet op cao-niveau vast te stellen en niet voor elk specialisme gelijk. De maximale urengrens is geregeld in art. 6.14 lid 1.

De NVZ stelt voor dat aan artikel 6.14 lid 2 Cao ziekenhuizen wordt toegevoegd:
"De normatieve werkweek (38 + 10 uur) van aios zal niet structureel ingeroosterd worden."

13. Generatiebeleid

De NVZ wenst meer duidelijkheid te bieden aan werknemers en werkgevers en stelt daartoe het volgende voor:

- de regeling wordt opgenomen in de cao;
- er geldt 1 vaste variant: 80 – 90 – 100;
- deze variant krijgt een verplichtend karakter;
- de regeling staat open t/m functiegroep 65;



- voor de salarisschalen boven functiegroep 65 geldt een regeling van 80 – 80 – 100;
- het aantal te werken uren bedraagt minimaal gemiddeld 18 uur per week: parttimers kunnen derhalve gebruik maken van de regeling;
- bestaande afspraken met individuele werknemers worden gerespecteerd.

De volgende voorwaarden blijven van toepassing:

- de regeling staat open voor werknemers vanaf 5 jaar voor bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- instroom in de regeling is alleen mogelijk voor werknemers die voorafgaand aan de deelname minimaal 8 jaar aansluitend in dienst zijn geweest bij een werkgever, zoals gedefinieerd in artikel 1.1.1 onder sub b onderdeel 1 van de Cao Ziekenhuizen;
- de werknemer dient, alvorens gebruik te kunnen maken van de Regeling Generatiebeleid, eerst zijn/ haar PLB-uren volledig te hebben opgemaakt;
- door het terugbrengen van de arbeidsduur wordt de opbouw van alle andere arbeidsvoorwaarden 'in tijd' zoals vakantie en PLB uren, eveneens teruggebracht naar het gekozen niveau;
- gedurende de periode dat de werknemer gebruikt maakt van de regeling ontvangt hij jaarlijks 57 PLB-uren op basis van een gemiddelde 36 urige werkweek. De extra PLB- uren die waren toegekend in de overgangsregeling (artikel 12.2.3.) komen te vervallen;
- de pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft 50%-50%;
- de afspraken met betrekking tot het generatiebeleid worden niet doorvertaald naar de AMS.

6/9

14. Financiële coaching en mentale begeleiding

De NVZ stelt voor dat in de cao wordt opgenomen dat instellingen op instellingsniveau een regeling uitwerken waarbij zij een financiële coach ter beschikking stellen aan hun werknemers.

15. Beroepsvereniging Optometristen Vereniging Nederland

Als de beroepsvereniging Optometristen Vereniging Nederland (OVN) aan de voorwaarden voldoet die tussen partijen gelden, wordt de beroepsvereniging OVN toegevoegd.

16. Algemeen verbindend verklaring

De NVZ stelt voor deze cao algemeen verbindend te laten verklaren en deze cao hiervoor aan te bieden bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



17. Ingangsdatum afspraken

De NVZ stelt voor dat de afspraken die zijn gemaakt in dit eindbod in te laten gaan per 1 juli 2023, tenzij anders in de betreffende bepaling is opgenomen. De NVZ gaat ervan uit dat de cao-teksten met ingang van 1 mei 2023 gepubliceerd zijn. Mochten cao-partijen meer tijd nodig hebben voor het vaststellen van de definitieve cao-teksten, dan wordt de ingangsdatum aangepast.

7/9

18. Procesafspraken

De NVZ stelt de volgende procesafspraken voor:

Kwartaalroostersystematiek

De bedoeling van de in de vorige cao-ronde overeengekomen kwartaalroostersystematiek wordt onderschreven door partijen. De afspraken rond het afrekenen van plus of min uren per kwartaal is echter uitermate complex gebleken. De NVZ wenst de gemaakte afspraken te herzien, zonder dat er afbreuk wordt gedaan aan de uitkomsten van het onderzoek die hebben geleid tot deze afspraak.

De NVZ stelt voor om hier o.a. bij te betrekken:

- de verrekening op kwartaalbasis;
- het naar rato principe bij de bandbreedte.

Verhoging werkgeversbijdrage pensioen

De NVZ wenst de verhoging van de werkgeversbijdrage pensioen te bespreken voor aanpassing in een volgende cao, omdat dit het dienstverband meer aantrekkelijk maakt en een verhoging van het netto inkomen van de werknemer tot gevolg heeft.

Aanvullende verzekeringsvoorwaarden arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

De NVZ wenst afspraken te maken over aanvullende verzekeringsvoorwaarden voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid in lijn met de afspraken die in de cao VVT zijn gemaakt. Deze afspraak zal gedurende de looptijd van deze cao worden gemaakt en gerealiseerd.

Eenduidigheid arbeidsuren

De NVZ wenst meer transparantie en eenvoud in regels met betrekking tot type uren. De NVZ stelt voor dit gezamenlijk te verkennen en technisch uit te werken, met als doel de uitkomsten (tussentijds en gedurende de looptijd) in te voeren. Het streven is om dit zoveel mogelijk kostenneutraal te doen.

Werkafspraken in StAZ verband

De NVZ stelt voor de volgende onderwerpen in de StAZ op te pakken:



- mogelijkheden horizontale loopbaanontwikkeling/ functie differentiatie;
- de hoge werkdruk, administratieve lasten, het ziekteverzuim en het hoge aantal burn-outklachten in de zorg moeten omlaag;
- aanpak (intern en extern) grensoverschrijdend en/ of agressie op de werkvloer;
- vrouwen in de overgang: de NVZ vindt het -net als de vakbonden- belangrijk om de werksituatie en inzetbaarheid van vrouwen in de overgang te verbeteren en het onderwerp uit de taboesfeer te halen;
- diversiteit: tijdens de looptijd van deze cao wordt onderzocht hoe de cao meer inclusief gemaakt kan worden.

8/9

19. Technisch

De NVZ stelt voor om de volgende technische wijzigingen door te voeren:

- Art. 4.2. lid 5 sluit niet correct aan op art. 7:629 lid 5 BW. In de nieuwe tekst wordt verwezen naar artikel 7:629 lid 5 BW.
- Art. 10.2 lid 5 Voor de zwangere (en bevallen) werknemer) gelden meer aanvullende bepalingen in de ATW dan zijn opgenomen in artikel 10.2 lid 5 In de tekst wordt daarom verwezen naar artikel 4:5 ATW e.v. (toevoeging cursief).
- Artikel 3.2.16 lid 2 wordt geschrapt. Hiervoor is artikel 11.4 in de plaats gekomen;
- Artikel 3.2.9 lid 3: toegevoegd wordt artikel 7:628 b BW;
- Artikel 3.2.23 verwijst naar de oude klokkenluidersregeling. Thans is de Wet Bescherming Klokkenluiders van toepassing. Het artikel wordt hierop aangepast;
- Artikel 3.2.17: het behandelplan BOPZ is verouderd. Dit is geworden 'zorgplan (Wet Zorg en Dwang)'. Het artikel wordt hierop aangepast;
- Artikel 7.1.5 lid 3: "Na het bereiken van het hoogste IP-nummer in de nieuwe lagere schaal, volgt de werknemer de periodieke verhogingen conform de hogere schaal tot het maximum van 110% van de lagere schaal, op het moment van de herindeling, is bereikt. Cursivering wordt toegevoegd;
- Artikel 7.1.7 lid 1: Het woord "salarisverhoging" vervangen door "periodiek". De zin wordt: "tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt eenmaal per jaar een periodiek binnen de salarisschaal toegekend."
- Artikel 7.3.1 lid 10: verwijzing naar lid 8, wordt lid 9;
- Artikel 7.1.11 lid 2 "salaris" vervangen door "gratificatie";
- Artikel 8.9 lid 3 verwijzing naar 8.6 lid 2, wordt 8.6 lid 3;
- Artikel 10.5 lid 3: verwijzing naar artikel 10.11 lid 3 is onlogisch omdat de toeslag al in geld is. Verwijzing wordt geschrapt;
- Artikel 11.01 verwijzing naar artikel 11.4 is overbodig en wordt geschrapt;
- Artikel 12.2.3 lid 2 wordt geschrapt. Eenieder die op 31 december 2009 ouder was dan 45, maar jonger dan 50 heeft inmiddels de 55-jarige leeftijd bereikt;
- Actualiseren getallen, bedragen en jaartallen.

**Tot slot**

Met alles wat hierboven is genoemd, is dit pakket een verbetering voor al de werknemers. De NVZ spreekt dan ook het vertrouwen uit dat dit eindbod mag rekenen op instemming van uw leden. Indien het voorstel nog tot vragen leidt, is de NVZ graag bereid die te beantwoorden. Graag verneemt de NVZ uiterlijk 1 maart a.s. of u namens uw leden kunt instemmen met dit eindbod.

9/9

Met vriendelijke groet,

Namens de cao-delegatie NVZ,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F.H. Kroon', with a large, stylized flourish above the name.

F.H. Kroon
Voorzitter