

## **Onderhandelingsresultaat Cao Ziekenhuizen 2023-2024**

Op maandag 27 maart 2023 hebben de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen en FNV Zorg en Welzijn, FBZ, CNV Zorg en Welzijn en NU'91 een onderhandelingsresultaat bereikt. Dit onderhandelingsresultaat bevat de volgende afspraken:

### **Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 24 maanden en loopt van 1 februari 2023 tot en met 31 januari 2025.

### **Salaris, waaronder leerlingsalarissen:**

- Per 1 februari 2023 een structurele salarisverhoging van 5%.
- Per 1 december 2023 een structurele salarisverhoging van 5% met een bodem van € 150 bruto per maand en een aftopping vanaf ip 62 van € 300 bruto per maand.
- Per 1 juni 2024 een structurele salarisverhoging van 5% met een bodem van € 150 bruto per maand. Voor ip 62 en hoger geldt een structurele loonsverhoging van 2% plus € 180,00 bruto per maand.

### **Hardheidsclausule koopkracht 2024**

Indien het percentage koopkracht voor werkenden in 2024 (mediaan 2024, Macro-Economische Verkenningen zoals gepubliceerd door het CPB in het najaar van 2024), van de afgesproken salarisverhoging over het jaar 2024 significant afwijkt, treden partijen met elkaar in overleg, als een van de partijen daartoe een verzoek doet.

### **Reiskostenvergoedingen:**

- a) De reiskosten voor woon-werkverkeer worden met ingang van 1 juli 2023 verhoogd van € 0,08 naar € 0,16 per kilometer. Partijen spreken af dat zij in de komende jaren de reiskostenvergoeding zullen gaan verhogen richting het fiscale vrijgestelde bedrag voor reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
- b) De maximale reisafstand waarover de vergoeding wordt gegeven wordt verhoogd van 30 km naar 35 km enkele reis.

### **BAC diensten**

Alle diensten die planbaar zijn, moeten worden ingeroosterd. Uren die worden gewerkt tijdens bereikbaarheids- en consignatiediensten en alle uren in de aanwezigheidsdiensten tellen mee voor de Arbeidstijdenwet

Alle gewerkte uren in BAC-diensten tellen mee in de jaarurensystematiek.

### **Vergoeding**

Met ingang van 1 juli 2023 wordt de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten toegekend per dienst. De basis voor de berekening van de vergoeding is een dienst van 12 uur. Als een dienst langer is dan 12 uur dan wordt dit naar rato toegekend.

- Voor een dienst op erkende feestdagen geldt een vergoeding van 162,50 euro per dienst, of 6,5 uur als werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
- Voor diensten op zaterdag en zondagen geldt een vergoeding van 137,50 euro per dienst of 5,5 uur als werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
- Voor diensten op overige dagen geldt een vergoeding van 87,50 euro per dienst, of 3,5 uur als werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
- Is de huidige bereikbaarheidsvergoeding van een werknemer hoger dan de nieuwe bereikbaarheidsvergoeding dan blijft de vergoeding op dat niveau geldig. Ter verduidelijking zal hiervoor een tabel gekoppeld aan het ip-nummer ontwikkeld worden. Ook voor deze bereikbaarheidsdienstvergoeding geldt dat deze werknemer de keuze heeft tussen vergoeding in tijd dan wel geld.

### **Consignatiediensten:**

Partijen willen de vergoedingen voor consignatie verhogen naar het niveau van de bereikbaarheidsdienst uit de cao 2022. De werknemer krijgt de keuze tussen tijd en geld.

- Vanaf 1 juli 2023 worden consignatiediensten als volgt vergoed:
  - Erkende feestdagen: van 3/18 naar 6/18
  - Zaterdagen/ zondagen: van 2/18 naar 4/18
  - Overige dagen: van 1/18 naar 2/18

### **Onregelmatigheidstoeslag:**

De grens van het recht op onregelmatigheidstoeslag wordt verhoogd naar functiegroep FWG 70: in artikel 9.2 lid 1 wordt functiegroep 65 of lager vervangen door functiegroep 70 of lager.

De zwangere werknemer die geen diensten meer draait vanwege haar zwangerschap, ontvangt een vergoeding op basis van de gemiddelde ORT over de laatste zes maanden

### **Generatiebeleid**

Partijen besluiten tot de volgende aanpassingen van de regeling Generatiebeleid:

- De regeling wordt vanuit de bijlage opgenomen in de cao
- Er geldt 1 vaste variant: 80 – 90 – 100
- Deze variant krijgt een verplichtend karakter
- Er is een ondergrens van minimaal gemiddeld 18 uur per week
- Bestaande afspraken met individuele werknemers worden gerespecteerd

De regeling staat ook open voor parttimers zolang de minimale ondergrens van gemiddeld 18 uur per week wordt gerespecteerd.

In de cao-tekst komt een nieuw artikel 12.5 over Generatiebeleid:

#### Regeling Generatiebeleid:

1. De Regeling Generatiebeleid geldt met ingang van 1 juli 2022. In tegenstelling tot de onverplichte regeling die gold voor 1 juli 2022, heeft deze regeling directe werking en wordt deze

regeling niet met de Ondernemingsraad afgesproken. Afwijken van deze regeling is dan ook niet toegestaan. Bestaande afspraken die met werknemers gemaakt zijn blijven gerespecteerd.

2. Werkgever en werknemer kunnen met deze regeling afspraken maken om de arbeidsduur aan te passen aan de wensen en behoeften van zowel werknemer als de instelling. Daarbij wordt de arbeidsduur van de medewerker via vrijstelling van uren verminderd en blijft de werknemer over 50% van deze urenvermindering salaris ontvangen.

Werkgever biedt in ieder geval de variant 80%-90%-100% aan. In deze variant wordt de arbeidsduur met 20% teruggebracht en ontvangt de werknemer een financiële tegemoetkoming van 10% bruto. Alle sociale premies worden op basis van 90% berekend en afgedragen.

Indien werkgever en werknemer dat samen overeenkomen mag de aanpassing van de arbeidsduur ook een hoger percentage omvatten, bijvoorbeeld:

- Variant 60%-80%-100%: In deze variant wordt de arbeidsduur teruggebracht van 100% naar 60% en ontvangt de werknemer een financiële tegemoetkoming van 20% bruto. Alle sociale premies worden op basis van 80% berekend en afgedragen.
- Variant 50%-75%-100%: In deze variant wordt de arbeidsduur teruggebracht van 100% naar 50% en ontvangt de werknemer een financiële tegemoetkoming van 25% bruto. Alle sociale premies worden op basis van 75% berekend en afgedragen.

3. Instroom in de Regeling Generatiebeleid is alleen mogelijk vanaf 5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Instroom is bovendien 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 a onderdeel 1 van de CAO Ziekenhuizen.

4. Gebruik maken van een Regeling Generatiebeleid houdt in dat de medewerker een vrijstelling krijgt van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de huidige arbeidsovereenkomst. Hierbij dient ten minste 50% van een voltijd dienstverband te worden gewerkt. De medewerker en werkgever stellen samen vast wat de optimale ondergrens voor de werkbelasting en de functie van deze medewerker is.

5. De werknemer blijft over ten minste 50% van de urenvermindering salaris ontvangen. Door het terugbrengen van de arbeidsduur worden alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' in de cao eveneens teruggebracht naar het gekozen niveau.

6. Hoofddregel is dat tijdens de deelname aan een Regeling Generatiebeleid, de pensioenopbouw op 100% van het oorspronkelijke contractomvang wordt voortgezet. De werknemer mag ook kiezen voor een lagere pensioenopbouw, met als ondergrens het niveau waarop hij wordt uitbetaald. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft 50%-50%.

7. Alvorens gebruik te kunnen maken van de Regeling Generatiebeleid dient de medewerker alle PLB-uren die de werknemer heeft opgebouwd tot aan het jaar van deelname aan de regeling op te maken. Gedurende de periode dat de medewerker gebruik maakt van de Regeling Generatiebeleid ontvangt hij jaarlijks PLB-uren op basis van artikel 12.2.1. De Overgangsregeling PLB en indien van toepassing de bovenwettelijke vakantie-uren, komen voor de werknemer die deelneemt aan de Regeling Generatiebeleid, te vervallen.

8. De uren die door toepassing van de Regeling Generatiebeleid binnen de organisatie vrijkomen, worden herbezet. Dit kan zowel door het verhogen van bestaande arbeidsovereenkomsten, als het aanbieden van vaste contracten aan tijdelijke medewerkers, als door

het aantrekken van nieuwe medewerkers. Die herbezetting is geen reden om de toekenning aan de werknemer aan de regeling te weigeren.

9. De werknemer die voldoet aan de criteria van artikel 3 van deze regeling kan schriftelijk een verzoek indienen voor deelname aan het Generatiebeleid bij de werkgever, met vermelding van de gewenste ingangsdatum. Werkgever bespreekt dit verzoek van werknemer uiterlijk binnen één kalendermaand na ontvangst van het verzoek. In het gesprek bespreken werknemer en werkgever de consequenties van deelname aan het generatiebeleid daarbij komen de volgende onderwerpen in ieder geval aan de orde: financiële gevolgen, voortzetting pensioenopbouw, PLB, takenpakket en individuele looptijd van de regeling. Werkgever en werknemer leggen de afspraken schriftelijk vast en de werkgever voegt deze toe aan het personeelsdossier

### **Verbeteren arbeidsomstandigheden/roosteren**

Partijen wensen meer keuzevrijheid van de werknemer en mogelijkheden om afspraken te maken over het terugdringen van werkdruk. Met ingang van 1 juli 2023 worden de roosters drie maanden vooruit gerosterd. 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 gerosterd conform artikel 6.7 lid 5 Cao Ziekenhuizen.

### **Recht op onbereikbaarheid**

De werknemer heeft het recht in de basis onbereikbaar te zijn voor de werkgever op de momenten dat hij/zij niet is ingeroosterd. 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).

### **Eerste keuze invulling van diensten en roosters**

Werknemers krijgen bij de invulling van de diensten en roosters de eerste keuze boven ingehuurde krachten. Het wijzigen van diensten ten behoeve van een ingehuurde kracht, mag door de werknemer geweigerd worden. Als naar het oordeel van de leidinggevende het belang van kwaliteit en continuïteit van de patiëntenzorg of acute zorg in het gedrang komt kan deze wijziging van een dienst alsnog doorgaan. De verschoven dienst toeslag is in dat geval van toepassing.

### **Geconsigneerde pauze buiten de nacht**

Partijen spreken af dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen een geconsigneerde pauze in of buiten de nacht. Ook de geconsigneerde pauze buiten de nacht komt dan voor vergoeding in aanmerking. Voorwaarde hierbij is wel dat een werknemer de werkplek niet mag verlaten en/of bereikbaar moet zijn gedurende de pauze.

Samengevat betekent dit het volgende:

1. Van een geconsigneerde pauze is sprake als de werknemer de werkplek tijdens de pauze niet mag verlaten en/of bereikbaar moet zijn;
2. Als de werknemer de werkplek niet mag verlaten en/of 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 jaarurensystematiek.

### **Kwartaalurensystematiek (KUS):**

In de vorige cao is een afspraak gemaakt om de kwartaalurensystematiek toe te passen, met als doel meer voorspelbaarheid en rust te brengen in de roosters. Partijen willen met behoud van dit doel, de regeling beter praktisch toepasbaar maken. Dit werken zij gezamenlijk uit zodat de verbeteringen die in kunnen gaan per 1 juli 2023 of zoveel later als partijen overeen komen. Tot deze datum blijft de huidige systematiek van kracht.

### **Onkostenvergoedingen Coassistenten:**

Met ingang van 1 juli 2023 hebben coassistenten recht op een onkostenvergoeding van 150 euro per maand. Partijen spreken tevens een inspanningsverplichting af om binnen de looptijd van deze cao in afstemming met de NFU en andere zorgsectoren een analyse te doen en te komen tot een verbetering van de onkostenvergoeding voor de coassistenten.

### **Arbeid en Zorg**

Partijen komen overeen dat

- Aanvullend geboorteverlof: vrijwillige pensioenbijdrage indien er gebruik wordt gemaakt van aanvullend geboorteverlof.
- Betaald ouderschapsverlof: aanvulling op de wettelijke ouderschapsverlof uitkering: een aanvulling tot 100% van het salaris met als maximum het maximumdagloon (2023: € 5.579,66 per maand). De conditie is dat de werknemer ten minste 1 jaar werkzaam zal blijven op basis van het contractpercentage waarover de UWV-uitkering en de werkgeversaanvulling is ontvangen.
- Rouwverlof: opnemen van rouwverlof in de cao, waarbij de werknemer 57 uur naar rato van het dienstverband als betaald verlof in kan zetten bij het overlijden van de relatiepartner/echtgenoot of een kind van de werknemer.

### **Stagiaires:**

Een stagiair is geen werknemer in de zin van de cao en wordt nooit formatief ingezet, ook niet als er al ervaring is opgedaan middels eerdere stages.

Nieuwe tekst art 1.1.1.n:

*“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.”*

Tevens komen partijen overeen dat per 1 juli 2023 alle WO-stagiaires vallen onder de regeling van de coassistenten, zodat alle WO-stagiaires onkosten kunnen declareren tot een maximum van €150,- per maand.

### **SEH artsen**

AMS partijen maken in ROA verband afspraken over hoe SEH-artsen na positieve besluitvorming van de minister van VWS onder de werkingssfeer van AMS per januari 2024 worden gebracht.

### **Aios:**

Nieuwe tekst Art 6.14 lid 2:

De normatieve werkweek (38 + 10 uur) van Aios is zal niet structureel ingeroosterd worden.

### **Stimulans verhogen contractomvang**

Partijen zien graag dat parttimers hun contractomvang gaan verhogen om zo de groeiende arbeidskrachte te ondervangen én het grote aantal zzp'ers terug te dringen.

Voorgesteld wordt dat:

- een werknemer met een parttime dienstverband er vrijwillig voor kan kiezen om de parttime factor te verhogen;
- een werknemer met een voltijd dienstverband er vrijwillig voor kan kiezen om 40 uur per week te gaan werken.
- een werknemer die die zijn arbeidsduur met minimaal twee uur per week, (7,2 uur op maandbasis) uitbreidt, en dit doet voor de duur van twee jaar ontvangt eenmalig 30 uur betaald verlof.
- de eenmalig extra verstrekte verlofuren dienen te worden opgenomen in die twee jaar;
- dls de werknemer binnen de periode van 1 jaar zijn contractomvang weer terugbrengt naar de oude omvang, kan de werkgever de extra vrije uren verrekenen.

### **Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering**

Werkgevers bieden voor werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aan (inclusief inloopregeling). Deelname is op vrijwillige basis. De aanvulling is zoveel mogelijk conform de regeling zoals afgesproken in de cao VVT.

Hierover zullen door cao-partijen gezamenlijk afspraken worden gemaakt. De verwachting is dat de invoering van deze afspraken binnen de looptijd van deze cao kunnen worden gerealiseerd.

### **Financiële coaching en mentale begeleiding**

In de cao wordt opgenomen dat instellingen op instellingsniveau een regeling uitwerken waarbij zij een financiële coach ter beschikking stellen aan hun werknemers.

### **Beroepsvereniging**

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

### **Ondersteuning bij aangifte**

Bij vormen van agressie of ongewenst gedrag door derden ondersteunt de werkgever de medewerker bij het doen van aangifte bij de politie, als de medewerker dat wenst.

### **Onderwerpen ter verdere uitwerking in Staz-verband**

Partijen komen overeen om de volgende onderwerpen verder uit te werken in de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen:

- Mogelijkheden horizontale loopbaanontwikkeling/ functiedifferentiatie bij met name verpleegkundigen (waaronder het salaris benchmarkonderzoek van AWWN);
- De hoge werkdruk, administratieve lasten, het ziekteverzuim en het hoge aantal burn-outklachten in de zorg die omlaag moeten;
- Grensoverschrijdend en/ of agressie op de werkvloer: dit gedrag moet zowel intern als extern prominent aangepakt worden. Partijen staan een eenduidige ondersteuning en hulp voor na een agressie-incident;
- Vrouwen in de overgang: Partijen vinden het belangrijk om de werksituatie en inzetbaarheid van vrouwen in de overgang te verbeteren en het onderwerp uit de taboesfeer te halen. Sociale partners zetten via de StAZ een project op om dit onderwerp op de HR-agenda te krijgen en praktische handvatten te bieden voor organisaties
- Diversiteit. Tijdens de looptijd van deze cao wordt onderzocht hoe de cao meer inclusief gemaakt kan worden.
- Vanuit de StaZ initiëren en starten van pilots om te experimenteren met een budget van 1000 euro (voucher) voor persoonlijke ontwikkeling voor werknemers. Uitwerking gebeurt in de StaZ.

## **Algemeen verbindend verklaren**

Partijen willen deze cao algemeen verbindend laten verklaren en bieden deze cao hiervoor aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Aldus overeengekomen op 27 maart 2023,

Eric Kroon, NVZ

Elise Merlijn, FNV Zorg en Welzijn

Joost Veldt, CNV Zorg en Welzijn

Bob van der Wal, NU'91

Rob Koster, FBZ