

Rapportage AVV Nieuwe cao zelfstandige klinieken

Utrecht, 22 januari 2024



Auteur

Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2024 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1	Introductie	2
1.1.	Aanleiding	2
1.2.	Methode	2
2	Resultaten	3
2.1.	Respons	3
2.2.	Resultaat stemming: ruime meerderheid	3
2.3.	Suggesties volgende cao	4
2.3.	Deelnemende bedrijven	4
	Bijlage 1: Open antwoorden	5
	Bijlage 2: De tekst waarover werd gestemd	10

1

Introductie

1.1. Aanleiding

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao kan ondertekenen. Het gaat hierbij om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen. In de stemming ging het om het principeakkoord dat in Bijlage 2 te vinden is.

1.2. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth.

Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV en hetzelfde telefoonnummer invoerden, hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren met een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Als een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: ‘Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?’, waarbij de medewerker kon kiezen uit ‘voor’, ‘tegen’ en ‘neutraal’. Als men neutraal stemde, werd de stem wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Daarnaast werd middels een open vraag aan alle medewerkers gevraagd om suggesties te doen voor een volgende cao.

In de rapportage presenteren we de resultaten in een tabel en geven daarbij de conclusies. De conclusies beschrijven zodanig dat deze ook dient als handleiding hoe een tabel is te lezen. Er zijn twee bijlagen met toelichting.

2

Resultaten

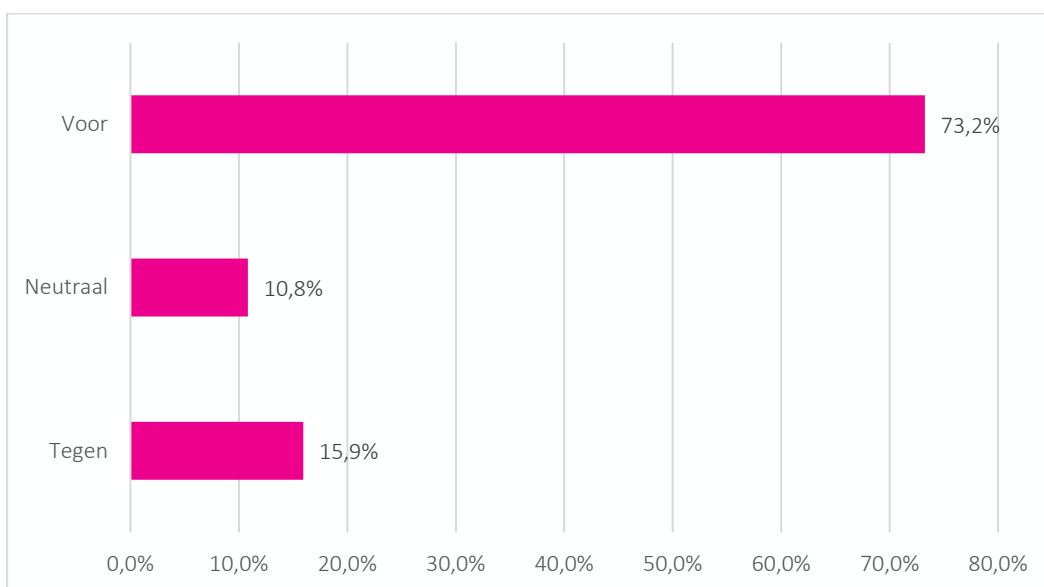
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 27 december 2023 tot en met 9 januari 2024. In totaal zijn er 314 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao van zelfstandige klinieken. Om dubbele en ongeldige stemmingen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek niet dat medewerkers twee keer hadden gestemd.

2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. In totaal hebben 230 medewerkers voor, 50 tegen en 34 neutraal gestemd. Er is dus een meerderheid voor het principeakkoord: 73 op elke 100 medewerkers volgens de stemming. De neutrale stemmer legt zich neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 314 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

Niet alle medewerkers in de sector hebben met de stemming meegedaan. De stemming lijkt dus op een steekproef. Op basis van een significantieniveau van 95 procent is het betrouwbaarheidsinterval 4,9 procent¹. Dit

¹ <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor (en neutraal) is tussen de 68,3 en 78,1 procent ligt. In de populatie is dus ook een meerderheid voor.

2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. In de open antwoorden kon men meerdere redenen noemen. Niet iedereen die heeft gestemd heeft suggesties genoemd voor een volgende cao. In totaal zijn er door 131 medewerkers 184 antwoorden gegeven. Gemiddeld zijn er 1,4 suggesties gegeven.

Tabel 1 toont de belangrijkste thema's die terugkwamen in de open antwoorden. Voor een volgende cao hecht men met name belang aan een hoger, eerlijker en marktconform loon. Men vindt voornamelijk dat loonsverhogingen en secundaire voorwaarden gelijk moeten worden getrokken met die in de cao Ziekenhuizen. Daarnaast wenst men meer vakantiedagen, een uitbreiding van de huidige ouderenregeling en een verhoging van de reiskostenvergoeding. Verder vinden sommige werknemers dat er meer aandacht moet komen voor de huidige werkdruk en bijzonder verlof (bijvoorbeeld zorgverlof en betaald ouderschapsverlof). Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in Bijlage 1.

Tabel 1: Suggesties volgende cao gesorteerd op aandeel thema's (N = 131 stemmers)

Thema	Aantallen	% van totaal aantal antwoorden (= 184)
Hoger/eerlijker/marktconform loon	85	46%
Meer vakantiedagen	13	7%
Verbeteren ouderenregeling	12	7%
Verhoging reiskostenvergoeding	12	7%
Aanpakken werkdruk	8	4%
Meer betaald bijzonder verlof	6	3%
Betere werktijden	5	3%
Bevordering gezondheid werknemers	5	3%
Meer opleidingsmogelijkheden	4	2%
Pensioen	3	2%
Duurzaam personeelsbeleid	3	2%
Fulltime werkweek naar 36 uur	3	2%
Invoeren ATV/ADV-dagen	3	2%
Feestdagentoeslag	2	1%
Overig	20	11%
Eindtotaal	184	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

2.3. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn 31 verschillende bedrijven vertegenwoordigd. Bijna elk bedrijf werd vertegenwoordigd door meerdere stemmers, gemiddeld lag het op 10 stemmers per bedrijf.

Bijlage 1:

Open antwoorden

Indien aanwezig, zijn er in deze bijlage namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

Tabel A: Suggesties voor een volgende cao

- Loonstijging samen met de inflatie. - Goed kijken of de vakantie uren nog voldoende zijn. Er wordt hard gewerkt en dat is prima maar staan relatief weinig vakantie uren tegenover.(kijk naar het onderwijs bijvoorbeeld.)
- Marktconform loon. - Goede (bij) scholingsmogelijkheden, ook gedurende de carrière.
1). Salaris, immers werken we om te voorzien in ons onderhoud en liefst ook nog wat leuks te kunnen doen. 2). Inspraak bij roosteren en recht om bepaalde dagen te blokkeren. 'Grip' op je eigen leven. 3). Werkdagen van ma t/m do. Geen glijdende schaal naar ongelimiteerde flexibiliteit.
12% salarisverhoging per 1-1-2024, per 1-7-2024 3% salarisverhoging en per 1-1-2025 nogmaals 3% salarisverhoging om in de pas te blijven met de cao's van de ziekenhuizen en academische ziekenhuizen en zodoende te voorkomen dat moeilijk verkregen personeel in zkn teruggaan naar de ziekenhuizen
80-90-100 regeling voor iedereen ouder dan 62
80-90-100regeling voor mensen die 24 uur per week werken en zeker voor mensen die fysiek meer belast worden
Aanhouden van de looneisen die we in éérste instantie vroegen.
Alle
Belachelijk dat er binnen een loongebouw genivelleerd wordt. Dit wordt ook al door de overheid gedaan. Dubbelop voordeel voor de laagopgeleide en de hoogopgeleide worden te kakken gezet. Inspanning en verantwoordelijkheid dragen loont niet meer. Wie wil zich nog gaan inspannen om beter te worden als je minder beloond wordt.
beloning voor het extra werken bij ziekte van collega's
Beloning zou vergelijkbaar moeten zijn, met de beloning van CAO Ziekenhuizen
Betaald ouderschapsverlof aanvullen tot 100%. Salaris gelijk trekken met CAO ziekenhuizen of tenminste 15% omhoog ipv 12. Nu lopen wij nog verder uit en achter op de CAO ziekenhuizen. Dit terwijl optometristen en orthoptisten in de ziekenhuizen ook geen weekend avond- of nachtdiensten draaien.
betere regeling oudere en zwangeren bv geen onregelmatige diensten meer vanaf een bepaalde leeftijd of weken zwanger. vind het percentage loonsverhoging mager gezien het over anderhalf jaar gaat en de prijzen nu al 10procent gestegen zijn en dat gaat alleen nu maar door als je kijkt naar wat er allemaal verhoogd wordt in januari al.
Bij langere tijd ziek, een verzekering dat je 70% van je loon behoud tot je pensioen. TOT 67 jaar werken behouden.
Dat er extra doorgroei mogelijkheden komen voor schaal 40 (meer trede's)
Dat we hetzelfde of beter worden behandeld als het ziekenhuis. Ik doe in een ZBC meer dan in een ziekenhuis. Toch is het salaris in het ziekenhuis hoger dan het onder het ZKN..
de loonsverhogingen

Deze CAO ligt ver van wat onze collega's in ziekenhuizen krijgen. Daar vallen ook dagbehandelcentra onder. Als anesthesiemedewerker krijg ik met deze nieuwe cao tijdelijk hetzelfde loon, maar slechtere secundaire arbeidsvoorwaarden. Vanaf a.s. juni gaan de ziekenhuizen er echter al weer op vooruit. Als verzekerde zorg al betete CAO's kan afsluiten, mag je van zelfstandige klinieken die ook private zorg verlenen wel wat meer verwachten. Voor artsen en hoog management is een zelfstandige kliniek namelijk financieel aantrekkelijker ten opzichte van een regulier ziekenhuis, voor de normale medewerker zoals ik (anesthesiemedewerker) is dat niet zo, terwijl mijn werk exact hetzelfde is, sterker nog er wordt vaak meer verantwoordelijkheid en flexibiliteit verwacht. Ook zou ik graag willen zien dat de AVV eens opkomt voor alle medewerkers zoals bepleit wordt. Zorg dat uw mede vakbonden dus toegestaan worden bij de cao onderhandelingen en ga niet meer zelfstandig hierin. U geeft een verkeerd signaal af, zeker aangezien bij de AVV het gros van het inkomen van de werkgever vandaan komt. Oogt nu alsof de werkgever met zichzelf onderhandelt.

Door personeelstekort een hoger salaris aanbieden dan in de ziekenhuizen om zo personeel te krijgen

Doorgroei functieschalen.

een regeling waarin je bv. 36 uur blijft werken, en maar 34 uur laat uitbetalen zodat je extra vakantieuren kan sparen.

eerder kunnen stoppen met werken met 80-90-100% regeling zoals ziekenhuizen kortere werkweek, 36 tot 38 uur per week ipv 40 uur per week

Er moet meer geld bij. Als je niet meegaat met de ziekenhuis cao, lopen dadelijk alle zkn leeg.

Er wordt regelmatig aan ons gevraagd te werken buiten het rooster, bijv bij ziekte. Als parttimer doe ik dat graag. Ik vind dat dat beloond moet worden. Een zzp'er is veel duurder.

Extra schalen voor diverse functies Reiskostenvergoeding

Feestdagen 9uur compenseren(naar rato) als een werkdag 9uur betreft. Nu wordt 8uur gecompenseerd maar een werkdag is 9uur. Salaris hoger dan cao ziekenhuizen, om werk aantrekkelijk te houden. En nieuwe medewerkers te kunnen blijven werven. (Deels) vergoeden van sportabonnement om medewerker tegemoet te komen in gezonde levensstijl, wat verzuim vermindert.

Fietsplan

Geen onderscheid in schaalindeling in de zelfde functie. Bij ons nu mensen in dienst met exact dezelfde functie maar de ene in 55-12 en de ander in 60-7. Voor de mensen met 55-12 is de 60-7 schaal ook nooit meer te bereiken. Exact dezelfde functie exact dezelfde taken.

geen verschil qua ip groep, iedereen moet de zelfde verhoging krijgen. verhoging is veel te laag.

Generatiebeleid... Vanaf 60 jarige leeftijd, 45 jaar gewerkt in zorg Wat voor mogelijkheden?

Goede stappen gemaakt met km vergoeding, vakantie geld en extra periodiek. Toch blijft er op FWG 55-12 een gat van €250 euro met het CAO ziekenhuis. Hier moet echt aan gewerkt worden aangezien optometristen in beide settings het zelfde doen. Geen weekend dienst, geen spoed.

Goede werk/privé regeling voor oudere werknemers

Graag het voor gestelde cao van de academische ziekenhuizen als die van de regionale ziekenhuizen en de zelfstandig klinieken gelijkwaardig houden. Daar het werk op de poliklinieken gelijkwaardig zijn.

Hoewel een mooi resultaat ben ik van mening dat er inflatiecorrectie meegenomen dient te worden. Gezien de onzekerheid in de wereld lijkt mij een overeenkomst voor telkens één jaar beter. Daarnaast ruimte onderhandelen om tussentijds open te breken bij te hoge inflatie.

Hoge werkdruk. Geen thee/koffie pauze tussendoor.

Hoger % loonsverhoging voor alle schalen/functies gelijk. Inflatie is tenslotte ook voor iedereen gelijk. Meer inzet voor de lagere lonen/ functies.

Hoger loon, iig gelijk aan de cao ziekenhuis wezen.

Hogere lonen, hogere km vergoeding, 55 + regeling met meer uren om op te nemen.

Iets meer vakantiedagen

Ik ben sowieso al erg tevreden over hoe de huidige onderhandelingen gegaan zijn. Het enige wat ik nog kan voorstellen is dat de zelfstandige kliniek gaan werken met een 36 of 38-urige voltijd week, ipv de 40 uur die we nu aanhouden, dat verandert ook gelijk het loonperspectief voor de werknemers die 4 dagen of minder werken.

Ik vind dat het loon niet voldoende stijgt en 1,5 jaar. De lonen van het ziekenhuis stijgen meer.
Ik vind het onderscheid tussen de verdeling in schalen niet goed. De ene helft van onze collega's (operatie assistenten) zit in 55 en krijgt 7% de andere helft zit in 60 (doordat we bij zijn overgegaan van cao ziekenhuizen naar ZKN) en krijgen nu 6%.
Ik vind het salaris erg belangrijk. Alles wordt duurder, maar met applaus kan ik de boodschappen niet betalen.
Ik vind salaris momenteel heel belangrijk. Ik zie welke moeite jullie voor ons doen en snap niet dat ziekenhuispersoneel veel verhogingen krijgt en wij zo achterblijven. Verder mag de thuiswerkvergoeding omhoog. In deze onderhandeling staat dat we naar 2,15 gaan maar dat was dit jaar al zo.
Ik zou het goed vinden als werknemers met een 24 uren contract ook mee konden doen met de 80 90 100 procent regeling. Dit voor de drie laatste jaren voor het pensioen. Heel veel mensen op de werkvloer vallen in deze categorie. Door de onregelmatige diensten heb je in je vrije dagen meer tijd nodig om hiervan bij te komen. Voor de duurzame inzetbaarheid zou het wenselijk zijn wat uren minder te werken. Jammer dat dat alleen kan door je contract te verlagen.
Ik zou toch heel erg graag zien dat de mogelijkheid voor een fietsplan via Cao wordt vastgelegd
Ik zou wel graag een 36-urige werkweek willen. Bijna niemand werkt 40 uur, maar de cao is er wel op gebaseerd.
Index van lonen alle IP nummers gelijk. Onderscheid maken schept verdeling/ongelijkheid.
Inflatie volgen met loonstijging
Loon en voorwaarden idem aan cao ziekenhuizen
Loon en voorwaarden om eerder te kunnen stoppen verbeteren
Loonsverhoging
Loonsverhoging die in verhouding staat met de inflatie en toenemende verhogingen van vaste lasten
Loonsverhoging en reiskostenvergoeding
Loonsverhoging moet mee gaan met de inflatie. Meer vakantie dagen
Loonsverhoging tav inflatie en ten opzichte van CAO ziekenhuis
Loonsverhoging.
Looptijd van 18 maanden is te lang. We lopen al achter wat betreft cao ziekenhuizen en de economie ligt niet stil.
Meer loon
Meer regelingen voor oudere werknemers
Meer regie dienstroosters en dat deze minimaal voor 8 weken zijn. Is nu 5-6 weken
Meer salaris wat evenredig is met collega's in de ziekenhuizen. Daarnaast staat er in de CAO duidelijke regels omtrent pauzes, maar die worden niet nageleefd in de praktijk en men voelt de druk om te blijven werken. Wordt ook regelmatig langer doorgewerkt doordat patiënten planning te krap is. Uitloop wordt niet ingecalculeerd. Dus als moeder van 2 kinderen die kinderen van de opvang moet halen geeft dit stress.
Meer vakantie uren! Werkdruk is vrij hoog en we hebben te kort vrije dagen!
Meer vakantie uren.
Meer vakantiedagen
Meer vakantiedagen per jaar als dat mogelijk is.
Meer waardering voor werknemers. Meer tussentijdse bonussen.
meestijgen in loon met inflatie. voldoende vakantie dagen voldoende reiskostenvergoeding vakantie geld en 13 e maand
Minder vrijheid voor werkgever om scholingsaanvragen van het DI-budget af te keuren. Bij ons in de organisatie wordt meer gekeken naar hoe kunnen we het afkeuren, dan hoe kunnen we de aanvraag goedkeuren.
Minder werken vanaf 64 met behoud pensioen opbouw.

Mogelijkheden uitbreiden voor praktisch opgeleide werknemers om eerder te stoppen met werken dan computermensen. Kaders stellen aan productie in de zorg zodat we zorg kunnen blijven leveren en geen fabrieksarbeiders worden die robots behandelen.

Mogelijkheid tot aanschaffen/aankopen extra vakantieuren voor duurzame inzetbaarheid personeel, verkorting van de CAO looptijd

Naar 36 uur per week i.p.v. 40 uur per week werken

Niet achterblijven met salaris op de ziekenhuizen

nu compensatie voor de inflatie. in delen de loonsverhoging is mooi, maar hebben we nu niks aan

Ook kijken naar oudere werknemers 55+ (secundaire arbeidsvoorwaarden, b.v extra betaald verlof, 80-90-100 regeling voortzetten) Voor alle medewerkers extra vakantiedagen.

Ouderenbeleid uitbreiden!!!

Overgang bespreken, daar is nu totaal geen aandacht voor terwijl het enorm invloed heeft

Pauzes, werktijden en werkdruk

pensioen loon doorgroeimogelijkheden betaald ouderschapsverlof

Reiskosten bij OV woon werk verkeer. Ontwikkelingsmogelijkheden, leven lang leren promoten

Reiskosten blijven laag tegenover de km die ik voor het bedrijf moet rijden

Reiskostenvergoeding conform reiskosten.

Salaris

Salaris Scholing

Salaris (Zorg)verlof en verzuim regelingen

Salaris blijft te ver achter bij de ziekenhuizen. Als je wilt dat mensen bij ZKN klinieken gaan werken moet je minimaal gelijk of boven de ziekenhuizen betalen.

salaris en km vergoeding

salaris gelijk met ziekenhuizen

Salaris gelijk trekken met ziekenhuis. Ons meer zelfstandig werken verdient dat.

Salaris omhoog ivm de steeds hogere kosten van alle vaste lasten!

Salaris Valantiedagen

Salaris verhoging

Salaris verhoging middels schaal , voor degene die in 45 zitten en niet meer hoger kunnen

Salaris verhoging Ouderschapsverlof 100% vergoeden Km vergoeding

Salaris Voldoende PLB-uren

Salaris, de stijging is te minimaal en te veel uitgesteld.

salaris, perspectief voor oudere werknemers nu de pensioenleeftijd omhoog blijft gaan en de werklust blijft verzwaken.

Salaris, uitkomst is nu ondermaats

salaris, vrije dagen en vakantie regelingen zijn belangrijk

Salaris.

Salarisverhoging

Salarisverhoging Reiskostenvergoeding

Salarisverhoging voor iedereen gelijk, dus NIET afhankelijk van de schaal waar je inzit!!!!

Salarisverhoging. Bizar dat de CAO ziekenhuizen een stijging heeft van 15% in 1,5 jaar (van begin 2023 tm half 2024) en CAO ZKN met 10% in 1,5 jaar dus nog verder op achter komt te liggen. Als de minister van VWS verwacht dat zbc's een grote rol spelen in het zorglandschap de komende jaren, dan moet er echt iets veranderen! De stijging van de reiskostenvergoeding verbaast mij ook, gezien de reiskosten de afgelopen tijd juist vrij stabiel zijn.

Salarisvoorstel is echt schandalig ten opzichte van de inflatie en CAO ziekenhuizen. Zeker aangezien in de CAO ziekenhuizen een fulltime dienstverband 36 uur is, terwijl dit bij ZKN 40 uur is.

Stimuleren van duurzaam en gezond gedrag van klinieken zelf en voor medewerkers. Bevorderen fietsen en sporten, stoppen met roken, ontspanningstechnieken of een paar gesprekken met een coach of begeleider. Nu is de werkgever nog vrij om dit wel of niet te faciliteren.

Toch hoger loon meer in pas met ziekenhuis cao Verbeterde uitwerking feestdagencompensatie omdat klinieken vaak met vast weekpatroon werken ipv jaarurensystematiek

Uitbetaling overuren, reiskosten

uitbreiding vakantie dagen

Vakantie uren kopen uit eindejaars bonus Salaris hoger dan cao ziekenhuizen en umc's, omdat in een zbc er weinig ort en overuren zijn

Veel meer loon, we verdienen nu echt veel te weinig

Vergoeding bij verschoven diensten

verhoging 2.5 % in 2025 is laag

Verhoging loon ivm inflatie dit is een absolute must in deze tijden

Verlaagde werkdruk waardoor minder zieken Beter vergoedingen voor spoeddiensten

vind de verhoging erg tegen vallen Het verschil met CAO Ziekenhuizen is vergroot dat moet meer gelijk getrokken worden

Vitaliteitsregeling ouder wordende werknemer beter inbedden en betere afspraken over maken met pfw

Vooraf loonsverhoging

Vrije dagen. De werkdruk kan bijna niet omlaag omdat de zorg overspoelt. Dus moeten de medewerkers iets hebben om hier mee om te gaan. Voldoende rust en tijd om op te laden. Krijg je meer gemotiveerde en gelukkigere werknemers van. Die harder werken. Wie weet betaalt het zich (letterlijk) aan het einde van de streep nog uit. Wat mij betreft moet het naar 6 weken.

Waarom wordt de verhoging pas in februari en niet in 1 keer doorgevoerd. Dit is voor mij de reden om niet akkoord te gaan.

Weinig tot geen verbetering voor medewerkers die fulltime werken en nooit ziek zijn en geen kinderen hebben

werkdrukvermindering Een deel van de verlofuren gekoppeld aan fte. Bij fulltime werken dus meer verlofuren dan parttime.

zolang er inflatie is moeten de lonen ook blijven stijgen.

Zorgverlof

Bijlage 2

De tekst waarover werd gestemd

15 december 2023

Principeakkoord cao ZKN

In het najaar van 2023 vonden de onderhandelingen tussen ZKN en AVV plaats over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst ZKN, waarvan de looptijd zal ingaan op 1 januari 2024. De onderhandelingen hebben op vrijdag 15 december 2023 geleid tot navolgend principeakkoord. Na accordering van het akkoord door de achterban van AVV wordt op basis van de tekst van dit principeakkoord de tekst van de nieuwe cao ZKN uitgewerkt en ondertekend.

De onderhandelingen in 2021, over de huidige cao ZKN (2022-2023), vonden plaats tijdens de coronapandemie. Ook dit principeakkoord over de nieuwe cao ZKN is in een bijzondere context tot stand gekomen:

- Als nasleep van de coronapandemie en als gevolg van onder andere de oorlog in Oekraïne is de inflatie de afgelopen anderhalf jaar sterk opgelopen;
- Het wettelijk minimum uurloon stijgt als gevolg van wetgeving tot € 13,27 per 1 januari 2024 en zal per 1 juli 2024 verder stijgen;
- De arbeidsmarkt in de zorg is zeer krap;
- De lonen in aanpalende zorgsectoren zijn het afgelopen jaar snel gestegen;
- De financiële situatie bij veel Nederlandse zorginstellingen is precair;
- Zelfstandige klinieken ervaren zeer moeilijke onderhandelingen over de indexatie van vergoedingen voor het jaar 2024 met zorgverzekeraars.

ZKN en AVV zijn er ondanks deze bijzondere situatie in geslaagd om in constructief overleg tot afspraken te komen voor de nieuwe cao ZKN. Daarbij hebben beide partijen oog gehad voor de impact van deze ontwikkelingen op het werk en inkomen van de medewerkers, op de situatie van de zelfstandige klinieken en op de belangen van de branche ten opzichte van andere zorgbranches.

De afspraken voor de nieuwe cao met een looptijd van 18 maanden (1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025) behelzen een uitgebalanceerd totaalpakket, bestaande uit onder andere driemaal een collectieve loonsverhoging, een verbetering van het salarisperspectief voor de medewerkers met functies in de functiegroepen 5 tot en met 55, een verhoging van de opbouw van het vakantiegeld en een aantal andere verbeteringen. Daarnaast is een aantal studieafspraken gemaakt ter voorbereiding op mogelijke toekomstige wijzigingen in de cao ZKN.

AVV zal het principeakkoord voorleggen aan haar achterban: de medewerkers van zelfstandige klinieken. AVV zal ZKN uiterlijk op 22 januari 2024 informeren over de uitkomst van haar raadpleging van de achterban.

Het streven van ZKN en AVV is om na het bereiken van een definitief akkoord, de tekst van de nieuwe cao ZKN eind januari 2024 te ondertekenen en aan te melden bij het Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid.

Afspraken voor de nieuwe cao ZKN

1. Looptijd

De nieuwe cao ZKN heeft een looptijd van 18 maanden, te weten van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

2. Salarisgebouw / algemene salarisontwikkeling

Het loongebouw en de salaristabellen van de cao ZKN en de salarissen van de onder de cao vallende medewerkers worden als volgt aangepast.

Met ingang van 1 januari 2024:

- Komen de IP-nummers 1 tot en met 8 van het salarisgebouw ZKN te vervallen als gevolg van de stijging van het wettelijk minimumloon.
- Worden de functiegroepen van 5 tot en met 55 van het salarisgebouw ZKN uitgebreid met één IP nummer, als volgt:
 - Functiegroep 5: toevoeging IP-nummer 11 (€ 2.500,-)
 - Functiegroep 10: toevoeging IP-nummer 13 (€ 2.666,-)
 - Functiegroep 15: toevoeging IP-nummer 15 (€ 2.836,-)
 - Functiegroep 20: toevoeging IP-nummer 17 (€ 3.002,-)
 - Functiegroep 25: toevoeging IP-nummer 19 (€ 3.168,-)
 - Functiegroep 30: toevoeging IP-nummer 21 (€ 3.340,-)
 - Functiegroep 35: toevoeging IP-nummer 23 (€ 3.508,-)
 - Functiegroep 40: toevoeging IP-nummer 25 (€ 3.679,-)
 - Functiegroep 45: toevoeging IP-nummer 29 (€ 4.039,-)
 - Functiegroep 50: toevoeging IP-nummer 35 (€ 4.567,-)
 - Functiegroep 55: toevoeging IP-nummer 41 (€ 5.128,-)

Hierdoor wordt het maximumbedrag van de schaal verhoogd en ontstaat er een beter salarisperspectief voor de medewerkers in deze functiegroepen.

Met ingang van 1 februari 2024:

- Worden van het salarisgebouw ZKN de bedragen van de IP-nummers:
 - 9 tot en met 41 en de salarissen van deze medewerkers verhoogd met 7%
 - 42 tot en met 60 en de salarissen van deze medewerkers verhoogd met 6%
 - 61 tot en met 100 en de salarissen van deze medewerkers verhoogd met 5%

Met ingang van 1 november 2024 worden van het salarisgebouw ZKN de bedragen van de IP-nummers 9 tot en met 100 en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 2,5%

Met ingang van 1 februari 2025 worden van het salarisgebouw ZKN de bedragen van de IP-nummers 9 tot en met 100 en de salarissen van de medewerkers nogmaals verhoogd met 2,5%

Artikel 14.1 lid 6 cao ZKN Vaste vergoeding werken op bijzondere tijdstippen

Partijen komen overeen om aan dit artikellid toe te voegen dat de vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen ook gedurende zwangerschapsverlof wordt uitbetaald als de medewerker in haar functie structureel wordt ingeroosterd op bijzondere tijdstippen.

Artikel 20 lid 1 cao ZKN Vakantiebijslag

Partijen komen overeen:

- Om de opbouw van de vakantiebijslag met ingang van 1 juni 2024 te verhogen en de tekst van artikel 20 lid 1 als volgt te wijzigen: De vakantiebijslag bedraagt, wanneer je op 31 mei een vol jaar in dienst bent geweest, *tot en met de maand mei 2024 8% van het jaarsalaris en met ingang van de maand juni 2025 8,33% van het maandsalaris*. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: de feitelijk genoten maandsalarissen over de periode juni – mei.
- Het in lid 2 van dit artikel genoemde bedrag aan minimum vakantiebijslag bij 21 jaar en ouder bij een voltijd dienstverband wordt met ingang van 1 januari 2024 vastgesteld op 1,08 x (wettelijk minimumloon € 13,27 x 173,92 uur) = € 2.492,55.

Artikel 23 cao ZKN Vergoeding reiskosten woon-werk en thuiswerkvergoeding, en artikel 24 cao ZKN Vergoeding reiskosten dienstreizen

Met ingang van 1 januari 2024 worden de vergoedingen reiskosten verhoogd naar € 0,23 ct/km (artikelen 23 en 24 cao ZKN) en de tegemoetkoming thuiswerken naar € 2,15 per thuisgewerkte dag.

Artikel 34 lid 2 cao ZKN Calamiteitenverlof

Aan artikel 34 lid 2 cao ZKN wordt navolgende tekst toegevoegd: *‘indien een echtgenoot/relatiepartner, eerste of tweedegraads familielid overlijdt’.*

Artikel 31.1 cao ZKN Bijzonder verlof / rouwverlof

De tekst van artikel 31.1 cao ZKN, leden 5 en 6 wordt gewijzigd in:

5. *Bij het overlijden van iemand in de familiekring stelt je werkgever je in de gelegenheid om de uitvaartplechtigheid bij te wonen. Als dit in werktijd valt, verleent je werkgever je die dag betaald verlof zonder dat je daarvoor vakantie-uren hoeft op te nemen.*
6. *Indien het overlijden betreft van je kind, (relatie-)partner, (adoptie)ouders en broer en zus heb je recht op betaald verlof op de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart van betrokkene, voor zover je was ingeroosterd op deze dagen.*

Aan artikel 31.1 cao ZKN wordt navolgende tekst toegevoegd:

7. *Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. Daarom kun je met je werkgever maatwerkafspraken maken of en zo ja, hoeveel extra tijd en/of betaald verlof je nodig hebt om met het verlies van een jou dierbare persoon om te gaan.*
8. *Het verlof uit lid 5, 6 en 7 is bij elkaar opgeteld niet meer dan 10 dagen.*
9. *Aanvullend op de verlofvormen die in de leden 5, 6 en 7 genoemd worden, kun je in overleg met je werkgever ook gebruik maken van andere verlofvormen. Bijvoorbeeld vakantieverlof, opname uit het Persoonlijk levensfasebudget, inzetten van meer gewerkte uren, of onbetaald verlof.*

Artikel 38.3 lid 3 cao ZKN Stagevergoeding

Betreffende het vaststellen van de hoogte van de stagevergoeding wordt het advies van de betreffende onderwijsinstelling gevolgd, indien dat eenduidig op de situatie van toepassing is. Indien een dergelijk advies achterwege blijft bedraagt de stagevergoeding per maand bij een voltijdstage per 1 januari 2024 € 409,- € 437,63 (+ 7%) en per 1 januari 2025 € 417,- € 459,15 (+5%).

Studieafspraken

Art. 9.3 cao ZKN Einde van de arbeidsovereenkomst

De huidige tekst van dit artikel luidt: *‘De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op de dag waarop je als werknemer recht krijgt op een AOW-uitkering, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.’*

Partijen komen overeen gedurende de looptijd van de nieuwe cao ZKN te bezien hoe deze tekst zich verhoudt met de Wet werken na AOW-leeftijd. Afhankelijk van de conclusie van partijen kan in overleg besloten worden de tekst bij de volgende cao-onderhandelingen in lijn te brengen met de geest van de wet.

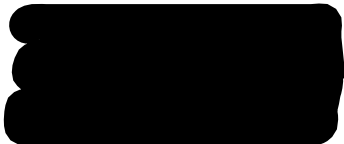
Specifieke medische zorg, ontwikkelingen in de zorgvraag door patiënten in relatie tot hoofdstuk 4 cao ZKN en artikel 29A cao ZKN

Partijen komen overeen om tijdens de looptijd van nieuwe cao een studie uit te voeren naar de impact van het verlenen van specifieke medische zorg en de impact van recente en verwachte ontwikkelingen in de zorgvraag van patiënten op de openingstijden van zelfstandige klinieken en de werktijden van medewerkers. Op basis van de uitkomsten van deze studie kunnen partijen overwegen om in de nieuwe cao afspraken te maken over de relevante artikelen van hoofdstuk 4 cao ZKN en art. 29A (Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerker).

Art. 23 cao (reiskostenvergoeding en stimuleren duurzame mobiliteit)

Gedurende de looptijd van de nieuwe cao ZKN praten partijen verder over het stimuleren van duurzame vormen van mobiliteit in relatie met artikel 23 cao, de vergoeding reiskosten.

Aldus overeengekomen te Zoetermeer op 15 december 2023.



Paulette Timmerman-Gerritzen

Directeur ZKN



Martin Pikaart

Voorzitter AVV

Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.