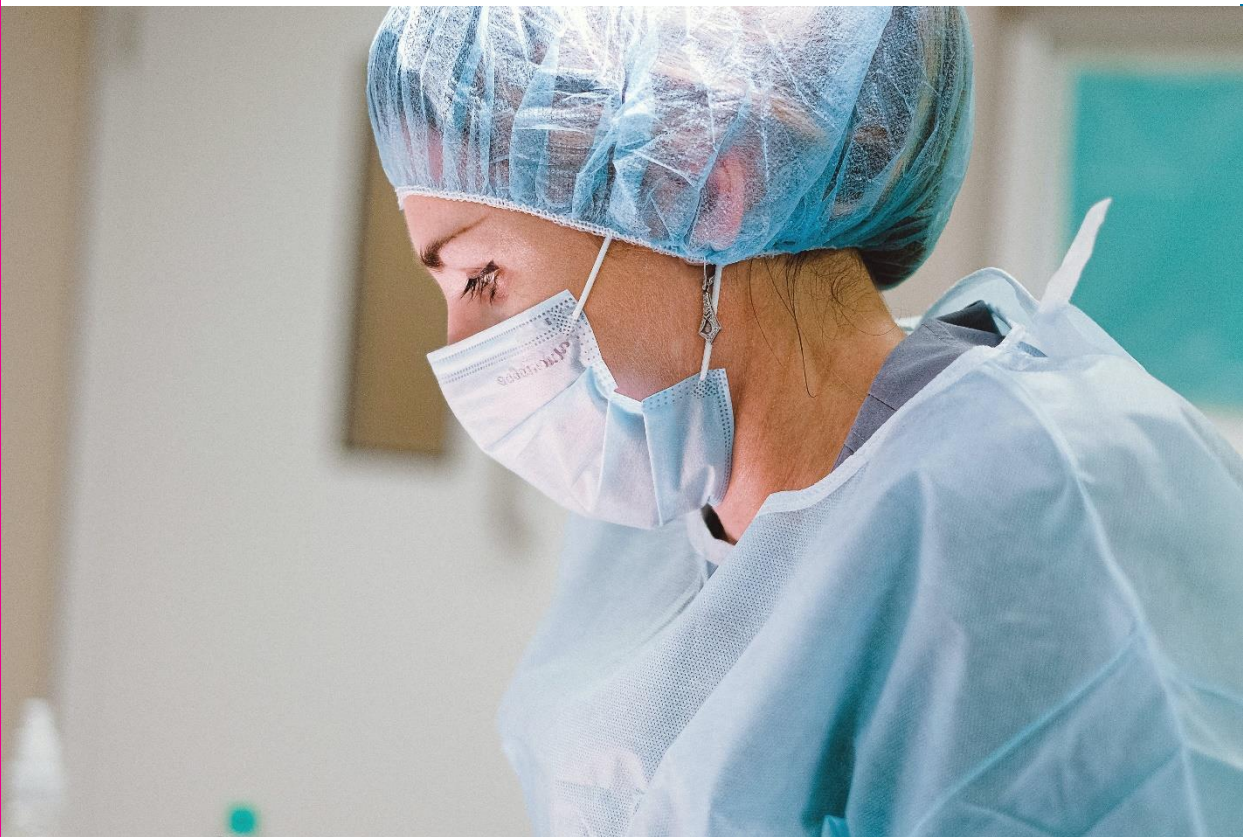


Rapportage AVV Nieuwe cao Zelfstandige Klinieken

Utrecht, juli 2025



Auteur

Lianne Straver
Eva Katsanaki



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2025 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: meerderheid vóór	3
2.3.	Belang bepaalde onderwerpen	4
2.4.	Suggesties volgende cao	4
2.5.	Deelnemende zelfstandige klinieken	5
	Bijlage 1: Open antwoorden	6
	Bijlage 2: De tekst waarover werd gestemd	15

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

Leden van AVV en 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 kregen stemmers vier onderwerpen voorgeschoteld waarvan ze moesten aangeven hoe belangrijk ze deze vinden (helemaal niet belangrijk tot heel belangrijk). Het ging om: loon, invloed op je werkrooster, aanpakken werkdruk en toeslagen (zoals ORT). Tot slot 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

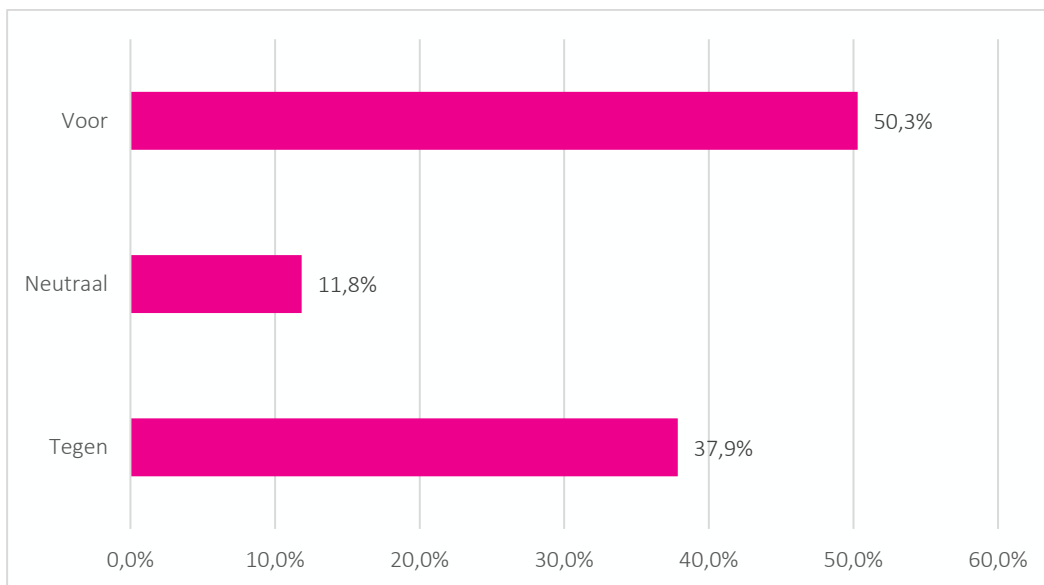
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 17 juni tot en met 30 juni 2025. In totaal zijn er 346 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Zelfstandige klinieken. Om dubbele en ongeldige stemmen 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: meerderheid vóór

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. In totaal hebben 174 medewerkers voor, 131 tegen en 41 neutraal gestemd. Er is dus een nipte meerderheid vóór het principeakkoord: 50,3 op elke 100 medewerkers volgens de stemming.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (n = 346 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2025

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 5,3 procent¹. Dit

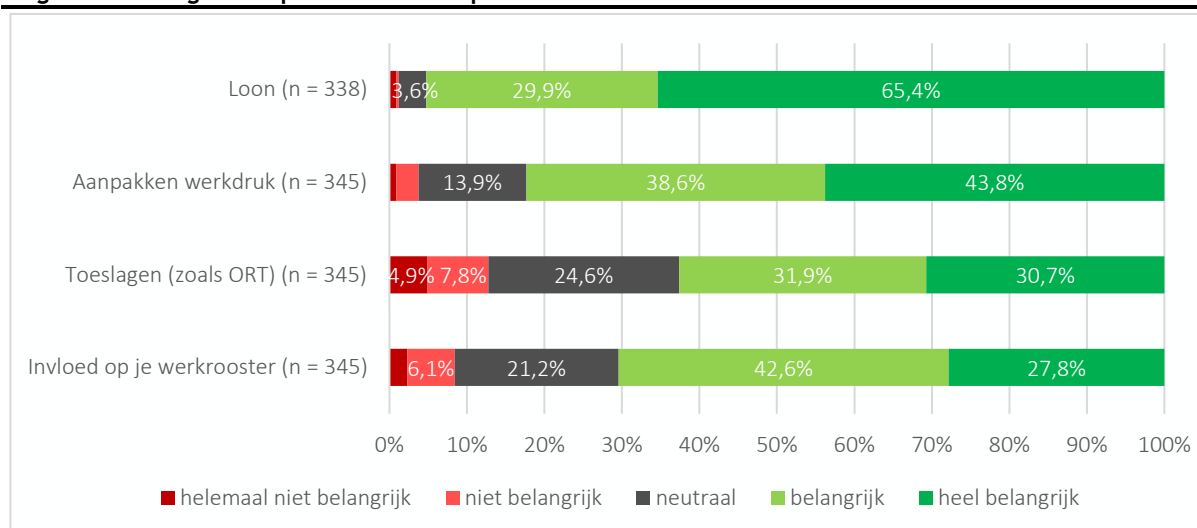
¹ <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor (en neutraal) is tussen de 45,0 en 55,6 procent ligt. In de populatie is dus ook een kleine meerderheid voor.

2.3. Belang bepaalde onderwerpen

Na de stenvraag kregen medewerkers vier type arbeidsvoorwaarden te zien waarvan ze aan moesten geven hoe belangrijk ze deze vonden. Het ging om: loon, invloed op je werkrooster, aanpakken werkdruk en toeslagen (zoals ORT). Op een schaal van 1 'helemaal niet belangrijk' tot 5 'heel belangrijk' konden respondenten hun mening geven. In Figuur 2 worden de resultaten per onderwerp getoond. Niet elke stemmer heeft elke stelling beantwoord. Het totaal aantal stemmers verschilt dus per onderwerp (zie *n* achter elk onderwerp). We zien dat men alle onderwerpen in zekere mate belangrijk vindt, waarbij loon de boventoon lijkt te voeren (bijna 100%).

Figuur 2: Belang van bepaalde onderwerpen*



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2025

*Percentages onder de 3% zijn niet weergegeven in de grafiek.

2.4. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties te doen 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 217 medewerkers 353 antwoorden gegeven. Gemiddeld zijn er 1,63 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. Daarnaast is er een duidelijke behoefte aan een betere aanpak van de werkdruk, wat mogelijk samenhangt met het tevens vaak genoemde ORT. Daarnaast wenst men meer aandacht voor oudere werknemers, een betere pensioenregeling en een omkleedvergoeding. Onder de categorie 'overig' vielen zaken als verminderen van administratiedruk, training binnen werktijd, een korte looptijd van de cao en meer aandacht voor fulltimers. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in Bijlage 1.

Tabel 1: Suggesties volgende cao gesorteerd op aandeel thema's (n = 221 stemmers)

Thema's	Aantallen	% van totaal aantal antwoorden (n = 353)	% van totaal aantal antwoorden (n = 217)
Hoger/eerlijker/marktconform loon	137	38,8%	63%
Werkdruk (werk privé balans)	37	10,5%	17%
ORT	24	6,8%	11%
Ouderenregeling (o.a. vitaliteitsregeling)	22	6,2%	10%
Pensioen	15	4,2%	7%
Omkleedvergoeding	15	4,2%	7%
Meer vakantiedagen	14	4,0%	6%
Verlof algemeen	14	4,0%	6%
Uitbreiding PLB	11	3,1%	5%
Rooster langer van tevoren bekend maken	7	2,0%	3%
Betere arbeidsomstandigheden	7	2,0%	3%
36- i.p.v. 40-urige werkweek	6	1,7%	3%
Reiskostenvergoeding	5	1,4%	2%
Overig	39	11,0%	18%
Eindtotaal	353	100%	

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2025

2.5. Deelnemende zelfstandige klinieken

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende klinieken. In totaal zijn 42 verschillende klinieken vertegenwoordigd. Niet elke kliniek wordt vertegenwoordigd door evenveel stemmers, gemiddeld lag het op 8,2 stemmers per kliniek.

Bijlage 1:

Open antwoorden

In deze bijlage zijn 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

2 weken extra verlof kopen. Extra plb uren.
55+ mensen zouden meer verlof moeten krijgen om zo alsnog fulltime te kunnen blijven werken of een ander soort compensatie. Pensioenleeftijd lager. Meer vakantiedagen met behoud van de huidige PLB uren.
6 weken vooruit plannen/vastleggen rooster is te kort. Vergelijking tot de cao ziekenhuizen is lijkt onze loonstijging achter re blijven
6,5% in 1 keer uitkeren, omkleedvergoeding. Ziekenhuispersoneel krijgt 8.5%. Dit is over een te lange termijn uitgezet
6,5% is veel te weinig, gezien de enorme inflatie waar we nu in zitten. Het is niet meer aantrekkelijk om te werken binnen de klinieken, omdat er weinig voordelen zijn voor de mensen die continue aan het bed staan. Wij hebben geen mogelijkheid om thuis te werken.
80-90-100 regeling; vitaliteitsregeling, salarisverhogingen
Aanpak werkdruk, vitaliteitsprogramma
Aantal punten; - Beter loon! Als we nu ook in weekenden gaan opereren betekent dat de uitzondering de zondag wordt. Zelfde geldt voor avonden/nachten. Zorg dan tenminste dat je beter betaald dan ziekenhuizen waar ze hetzelfde doen voor straks een beter loon en veel betere ORT. Is namelijk niet enkel percentage, maar ook de losse bedragen voor bereikbaarheid. Werkdruk staat hoog in het vaandel, echter ipv meer dagen wordt steeds meer gestuurd op langer doorwerken. Er wordt regelmatig door klinieken gepromoot dat hier werken leuk is, want klaar = klaar. Dat was vroeger zo. Tegenwoordig worden de programma's zo vol gepropt zonder rekening te houden met pauzes, opruimen etc dat je regelmatig over een 9 urige werkdag gaat en al op de 10 of hoger komt met een hoop gehaast erbij. Niet gezond!
aantal vakantie uren + loonstijgingen in lijn van cao ziekenhuizen/ vvt
Afspraken om als oudere medewerkers zo lang en vitaal mogelijk door te kunnen werken
Altijd aandacht blijven houden voor goede balans werk /privé.
Andere zorg sectoren krijgen een hogere verhoging van de lonen. Minimaal 8% meer loon. En ORT 38% zaterdags vanaf 7.00 uur.
arbeidsduur / loon
Balans tussen werk en privé. Inzet langere vakantieperioden of onbetaald verlof
beloning van niet zieke medewerkers, fulltimers
Betere loonsverhoging. Meer aandacht voor de werknemer binnen ZKN op de kantoorafdeling.

Betere vergoeding voor een standby dienst. Nu krijgen wij naar 1.7 uur voor een hele dag standby staan. Als je een dag standby staat betekent dat je binnen een uur in de kliniek moet zijn, waardoor je die dag niet veel kan doen (niet uit eten/film enz)

Betere voorwaarden dan het ziekenhuis, meer salaris

Bij overlijden, meer verlofdagen.

Blanco

Dagstart vergoedt krijgen, omkleedtijd, niet alles in eigen tijd hoeven te doen.

Dat er goed naar de Salaris verhoging word gekeken

Dat je 1 vaste vrije dag in de week mag aangeven voor bijv oppassen of een ooleiding kan volgen. Niet dat je de hele week beschikbaar moet zijn voor je werkgever.

Dat we gaan proberen om de gezondheidszorg weer aantrekkelijk maken voor jonge mensen om daarin te willen werken Anders gaan we een groot tekort krijgen

De CAO ZKN zou concurrerend moeten zijn met de CAO Ziekenhuizen om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. Kleinschalige klinieken zijn financieel gezond en presteren goed, ondanks de toenemende politieke druk. Het is belangrijk deze sterke positie te behouden, ook bij het aantrekken van talent. Salaris blijft hierin toch vaak een doorslaggevende factor, het is vaak een van de eerste aspecten waar kandidaten naar kijken. Veel mensen maken de overstap vanuit ziekenhuizen, wat de kloof tussen beide cao's nog zichtbaarder maakt. Om dit gat niet verder te laten groeien, is het van belang dat de CAO ZKN minimaal gelijkwaardig is aan de CAO Ziekenhuizen.

De duur van buitengewoon verlof bij overlijden van ouder/kind

De inflatie schommelt rond 4%. Hoe kunnen we een CAO afspreken die de inflatie niet compenseert? De werkgever ervaart een gezondere werknemer als deze zijn financiële druk niet ervaart om rond te komen.

De mensen in bevroren salarissen een keer een trede te laten groeien. Functiegroep 55 heeft vorig jaar een trede erbij gekregen, maar de mensen die zijn bevroren groeien niet mee.

Directe loonsverhoging per ingang CAO 1juli en in 1 keer en iet in 3 stappen. Hogere reiskosten vergoeding Hogere thuiswerkvergoeding

Doorwerken na pensioen

duidelijkere afspraken over langetermijn inzetbaarheidsbudget. Dat mag ik nu alleen voor opleiding inzetten, terwijl ik het ook voor bv coaching/spanningsreductietherapie zou willen inzetten om met spanningsklachten om te gaan. Dat mag nu niet van mn werkgever.

duidelijkere werkomschrijvingen met bijpassende salariering

Een 36 urine werkweek i.p.v. 40 uur, maar dit geef ik al een aantal jaren aan. Dit is nog nooit ter sprake gekomen in cao onderhandelingen?

een betere afstemming wat betreft salaris met de CAO ziekenhuizen.

Een fietsregeling nu is t nog aan mijn bedrijf zelf. Dus deze mis ik nog en de pleegzus/pleegbroer mist ik als toevoeging in de lijst van 1e familie lijn

een hogere loonsverhoging gezien de stijgende kosten van levensonderhoud

Eerder kunnen stoppen zonder teveel verlies van pensioen

Eerlijke salarisstijgingen waarbij ook gekeken wordt naar de salarissen in de reguliere ziekenhuizen. Ik vind dat de ze redelijk gelijk horen te zijn. Een werkrooster wat aansluit op iemands thuissituatie

Extra vergoeding bij verschoven diensten binnen 24 uur.

Feestdagencompensatie

Flexibele werkomstandigheden mogelijkheid vanuit huis te werken

Fulltime werkweek van 40 naar 36 uur net zoals de ziekenhuizen gelijk trekken Stimulans reizen met OV : ruime vergoeding ipv 0,23 cent per km en keuze mogelijkheid voor OV wanneer het beter uitkomt Makkelijker PVT of OR opzetten, werkgever verplichten hieraan mee te werken

Gaat om deze CAO! Gelijkmatige verdeling loonsverhoging percentages dus gewoon de 8%

Gaat om deze CAO! Loonsverhoging moet gelijk getrokken worden met de andere zorgsectoren. Zij krijgen er namelijk 8% bij!!! Dan is de 6,5% te weinig

geen

geen ivm pensioen

geen weekend ok sessies

Goede pensioen regeling

Goede werk privé balans. Dat jong en oud genoeg energie over houden voor privé om ook van privé tijd te kunnen genieten en ontspannen.

Grotere loonstijging, dmv de ort te verhogen. Met name betere beloning bij nachtdiensten. Betere beloning van bereikbaarheids diensten. Betere werkbalans met name bij het inzetten van bereikbaarheidsdiensten.

Het opwegen van loon tegenover de inflatie. Met alle inflatiecijfers is het belangrijk dat onze koopkracht niet achteruit gaan en we onze levensstandaard behouden, we werken in de zorg. Wij zorgen voor anderen, wie zorgt er voor ons?

Hoge werkdruk en personeelstekort De zorgsector kampt al jaren met hoge werkdruk en een tekort aan personeel. Dit maakt het werk fysiek en mentaal zwaar. Een hogere loonsverhoging is nodig om het vak aantrekkelijker te maken voor nieuw personeel én om huidig personeel te behouden.

Inflatie en koopkracht De inflatie is de afgelopen jaren sterk gestegen, waardoor de reële koopkracht van zorgmedewerkers onder druk staat. Een loonsverhoging van 6,5% over 2 jaar kan deze stijgende kosten vaak niet voldoende compenseren. Een hogere stijging helpt om het salaris in lijn te houden met de kosten van levensonderhoud. Waardering voor cruciaal werk
Zorgmedewerkers hebben tijdens de coronapandemie opnieuw bewezen hoe essentieel hun werk is. Structureel hogere lonen zijn een teken van maatschappelijke waardering, en helpen te voorkomen dat mensen de sector verlaten vanwege betere arbeidsvoorwaarden Een hogere loonsverhoging is essentieel om de zorgsector toekomstbestendig te maken, personeel te behouden én nieuwe medewerkers aan te trekken in een tijd van groeiende zorgvraag.

Hoger salaris

Hogere loon, toeslagen.

Hogere loonstijging. Meer vakantie uren

Hogere percentage loonsverhoging

Houden aan cao door werkgever

Ik had verwacht meer te lezen over het pensioen, aangezien dit eerder een speerpunt was in de enquête. Daarnaast vind ik die laatste 1.5% wat mager bij de 2 en 3% in de jaren daarvoor, maar overall een mooie stijging.

Ik vind dat er een klachtenmogelinkheid moet zijn binnen een bedrijf voor werknemers. Lastig natuurlijk om dat te durven, maar de vertrouwenspersoon kreeg steeds dezelfde problemen zei ze, dat is toch raar? Als meerdere. Tegen dezelfde problemen aanlopen in hun werk moet hier toch ruimte voor zijn om dit (anoniem) te melden bv

Ik vind de geplande loonsverhogingen aan de karige kant. Het leven is er niet goedkoper op geworden. Verder vind ik het een goed idee als werknemers makkelijker de kans krijgen om via hun werkgever een deel van hun studieschuld te betalen.

Ik vind het belangrijk dat er duidelijkere afspraken worden gemaakt over de hoeveelheid patiëntcontact (bijv. max 40-60% van je dag direct patiëntcontact en de rest is administratie, mails oppakken, overleg met collega's, etc.).

Ik zou heel graag zien dat de "gelegenheid gesteld wordt koffie/thee pauze" concreet gemaakt wordt door er een tijd aan te koppelen en een wel/niet verplichting. Het gebeurt nu nog te vaak dat planning totaal geen rekening houdt met een moment dat het rustiger is op de werkvloer en dat die pauze dus niet bestaat. En je kunt het niet verhalen of als overwerk aanmerken omdat het niet concreet is. Werkdruk is gigantisch hoog! Ten aanzien van de voorgestelde loonverhogingspercentages zou ik het erg waarderen als AVV daar al iets over zegt of het in verhouding is met inflatie/koopkracht. nu zegt het mij niet veel en kan ik er niet goed over oordelen.

Ik zou zeggen dat de maanden waarop de verhogingen wat ver uiteenliggend zijn... Ik zou ook zeggen dat een CAO van 2 jaar misschien iets te lang is voor de verhogingen die we krijgen. Ik denk dat als het 1.5 jaar met deze zelfde percentages zou zijn, het beter is voor een overzichtelijke CAO.

In het huidige CAO voorstel word een salarisverhoging van 6,5 % voorgesteld. Andere zorgsectoren ontvangen een verhoging van 7,5 % en 8%. Dit zou gelijk getrokken moeten worden.

Inflatie dit jaar 4% dus meer salarisverhoging eisen

Inflatiecompensatie door meer loon.

Inflatiecorrectie en verlengen tredes in de schalen zo dat je nog wat kunt groeien in salaris

Lagere werkdruk, betere loon vergeleken met ziekenhuis (8% erbij krijgen)

Leeftijd opbouw naar pensioen vanaf 60ste jaar afbouw vrij uren

Lonen hoger dan ziekenhuis CAO, met betere voorwaarden om te kunnen concurreren.

Lonen omhoog

Lonen. Ziekenhuizen krijgen 8% in 2 jaar. Suggestie: 8% loonsverhoging in 2 jaar tijd.

loon

Loon

Loon en het zou heel fijn zijn als de CAO zkn ook voor 36 uur fulltime zou kiezen.

Loon en pensioen

Loon en vakantie uren. Werk - prive balans

Loon en vitaliteitsregeling

Loon en werkdruk

Loon gebaseerd op taken welke worden uitgevoerd. Wij als doktersassistenten in onze kliniek hebben taken van OK planning welke in hogere schaal zitten dan de doktersassistenten, maar wij krijgen dit niet terwijl we twee functies vervullen.

Loon vergelijkbaar met cao ziekenhuizen en ggz

Loon voor doktersassisitenten in de dermatologie en chirurgie . aangezien deze groep aanzienlijk meer medische technische handelingen uitvoeren dan een assistent op een andere poli

Loon Werk- prive balans Vitaliteit (volhouden van werken tot aan je pensioen)

Loon, moet hoger. Zeker in vergelijking met de andere soortgelijke branches.

Loon, privé werk balans

Loon, terug naar een 36 uryge werkweek, mogelijkheid om vakantiedagen te kopen

Loon, ziekenhuis 8% omhoog werkdruk

Loon! Zodat we de boodschappen kunnen blijven betalen!

Loonbod is nu te laag en ook de compensatie voor de onregelmatige uren is karig. Ik kan dan beter in het ziekenhuis gaan werken..

Loonbod voor komende 2 jaar wel wat mager. Verder worden parttimers met vast werkrooster niet gecompenseerd voor feestdagen die buiten dat vaste rooster vallen. Werk je altijd op di en woe , krijgen je andere collega's 'gratis' vrij op alle tweede paasdag/pinksterdagen, hemelv, zij hebben zo dus méér vrij dan jij. Is door rechter als ongeoorloofd verschil aangemerkt.

Loonontwikkeling, Toeslagverbetering, Betere Balans werk-privé

loonstijging

Loonstijging is onvoldoende. Ziekenhuis CAO komt tot 8%. Risico dat we verder achter gaan lopen

Loonstijging vindt ik onvoldoende voor 2 jaar. De inflatie is gigantisch. Als je dit voor 2 jaar vastlegt is de kans groot dat de koopkracht enorm daalt. Met alle respect, maar kijk alleen al naar de prijzen in de supermarkt, enorme prijsstijgingen van kleding, sport, belastingen, WOZ stijgt ieder jaar gigantisch etc. etc.

Loonsverhoging

Loonsverhoging Meer aandacht voor werkdruk/zwaarte. Verschovendiensten meer compensatie. Zo zorg je ook dat de medewerkers flexibeler zijn en blijven.

Loonsverhoging; dit is echt te weinig.. Het ziekenhuis krijgt 8% dus hierbij op ons aanpassend is 6,5% weinig.. in vergelijking tot wat alle kosten nu zijn in de maatschappij. (hypotheek, boodschappen, vaste lasten, kleding) Rooster; 6 weken van te voren is kort. Hierdoor is de werk-privé balans niet oke, het inplannen van de tandarts, kapper of wat dan ook zijn vaak dingen die niet binnen nu en 6 weken tijd heb hebben.. hierom is 8 weken realistischer. Zaterdagochtend extra beloond; top! Compensatie (20%) bij verschoven werktijden; top! Omkleedvergoeding; dit gebeurt nu altijd in eigen tijd, waarin je vaak al 15 minuten van te voren aanwezig bent en dit alles in eigen tijd..

loonsverhoging die gelijk komt aan de ziekenhuizen, dit houdt sollicitanten tegen om hier te werken en om bij een zelfstandige kliniek te blijven werken. omkleed/pauze tijden gezond kunnen roosteren

Loonsverhoging en bijzonder tarief zoals omkleedgeld gelijk aan ziekenhuis

Loonsverhoging en toelage avonden/zaterdag

loonsverhoging en werkplekomsandigheden beter budget

Loonsverhoging is 30 euro netto extra, bizar weinig. CAO ziekenhuizen en CAO vvt werken met een 36-uryge werkweek, waarom bij de ZKN een 40-uryge werkweek?

Loonsverhoging is minimaal.

Loonsverhoging mag veel eerder plaatsvinden en hoger percentage

Loonsverhoging meer dan in huidig voorstel, dit dekt de kosten van levensonderhoud bij lange na niet. Zeker 1.5% in mrt 2027 is erg mager. Waarschijnlijk is tegen die tijd de inflatie nog hoger dan nu vanwege alle (politieke) onrust momenteel. We moeten echt vechten voor meer loon!

Loonsverhoging met nog steeds verhoging van alle kosten privé en werkdruk. Maak het aantrekkelijk om in de zorg te werken

Loonsverhoging moet hoger. die van cao ziekenhuizen = 8% in 2 jaar tijd Mogelijkheid om studieschuld af te lossen belasting vrij (individueel keuzebudget)

Loonsverhoging wat overeenkomt met de cao ziekenhuizen, anders gaat men overwegen om te stoppen bij zkn's en over te gaan naar reguliere ziekenhuizen

Loonsverhoging, ook om het vak aantrekkelijk te maken voor iedereen. Zeker dat het de inflatie kan corrigeren.

Loonsverhoging, rooster, eigenlijk alle aangegeven punten

Loonsverhoging, secundaire voorwaarden, doorgroeimogelijkheden

loonsverhoging, verlaging werkdruk, (niet) systematisch overwerken

loonsverhogingen, flexibiliteit in inzetten overuren, beloning extra werk buiten vaste werktijden

Maximum werkuren per dag. Is nu 10, is vaak teveel vooral bij oudere werknemers of met veel contract uren.

Meer loon

Meer loonsverhoging Conform cao ziekenhuizen Omkleedgeld

meer loonsverhoging, nu in twee jaar veel te weinig Betere regeling voor oudere werknemers, vitaliteitsregeling zeker 5 jaar voor pensionering

Meer regelingen voor mantelzorgers, verlof kunnen kopen (en dan geen 3 weken aaneensluitend maar enkele dagen).

Meer salaris en betere voorwaarden dan het ziekenhuis cao.

Meer vakantiedagen

meer vakantiedagen. 20 is minimaal.

Minder uren werken als je ouder wordt, met behoud van salaris

Mn. het salaris. 6,5 lijkt mooi, maar over 2 jaar is dat niet veel meer dan de inflatiecorrectie

Mogelijkheid om thuis te werken. Maatregelen tegen een hoge werkdruk. Autonomie over inhoud eigen functie.

Momenteel maak ik gebruik van de Vitaliteitsregeling. Er is veel verwarring bij werkgever en pensioenfonds. Ik moet overal zelf achteraan. Dat motiveert deelname aan deze regeling niet. Ik vind de voorgestelde loonsverhoging redelijk maar mag nog wel iets meer zijn

naast alle regelingen voor zieken en zwangeren en ouderen graag ook een regeling voor mensen die nooit ziek zijn (ziektebonus of iets dergelijks)

Naast meer loon ook de onkleedvergoeding die de ziekenhuizen nu ook krijgen en standaard 5 mei vrij als feestdag

Net als de ziekenhuizen omhoog gaan met 8% ipv 6,5% bij de klinieken.

Nvt

Omkleed geld Leeftijdsgrens nachtdienst naar beneden Betere vergoeding bij geschoven diensten

Omkleed geld, nu doen we dat in onze eigen tijd.

Omkleedgeld En meer procent loonsverhoging

Op dit moment geen

Op tijd verlof kunnen krijgen.

Ouder beleid daar zie ik niks van terug in de onderhandeling

oudere werknemer

Oudere werknemers compensatie regeling laatste jaren voor pensioen

Ouderenbeleid

Overuren beperken, dus betere planning van ok tijden en tegelijkertijd rekening houden met personeel dat een 8 urige werkdag heeft ten opzichte van personeel dat een 9 urige werkdag heeft gekozen.

Pensioenregeling

Per direct meer salaris, niet pas vanaf oktober. En 6,5 % is echt te weinig, gezien de inflatie. Met deze afspraken zijn er maar weinig voordelen waarmee de medewerkers op de werkvloer in de zelfstandig klinieken echt geholpen zijn. Thuiswerkvergoeding bijvoorbeeld, kunnen wij nauwelijks aangezien we met patiënten werken die naar de kliniek komen. Meer PLB zijn we meer mee geholpen, daarmee kunnen we zelf de werkdruk verlagen, wanneer de medewerker dit nodig heeft. Geen fijn voorstel dit Cao, kan echt beter.

percentage loonsverhoging ziekenhuis en gehandicaptenzorg krijgen er 8% bij en thuiszorg en verpleeghuis 7,5 %

Periodieke loonsverhoging gekoppeld aan inflatie Uitbreiding van bovenwettelijke verlofregelingen (zoals aanvullend ouderschapsverlof of mantelzorgverlof) Concrete maatregelen tegen hoge werkdruk Vaste rustmomenten tussen behandelingen Flexibele inzet (religieuze) feestdagen Meer vakantiedagen Persoonlijk ontwikkelbudget per jaar Scholing tijdens werktijd Volledige reiskostenvergoeding Parkeervergoeding Betrokkenheid bij beleidsontwikkeling of keuzes binnen de organisatie meer verankeren in CAO

Plb uren

PLB Vitaliteit , keuze mogelijkheden

Realistische vergoeding voor woon-werkverkeer, of dit nu met de fiets, auto of openbaar vervoer is.

Recht om thuis te werken bij functie die dit mogelijk maakt. Ik ben fin. adm. medewerker, dus goed uitvoerbaar.

regelingen om korter te werken met behoud van (een deel van) salaris, zoals nu de vitaliteitsregeling, maar ik zou deze eerder in willen laten gaan dan 3 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd. Veel mensen hebben dan al meer dan 40 jaar gewerkt!!

roosteren langer bekend namelijk 3 maanden ipv 6 weken

Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, trainingen binnen werktijd.

salaris

Salaris

Salaris conform de economische tijden, werkdruk management en waardering werknemers.

salaris en goed en degelijk materiaal zoals bureaus en stoelen goede beeldschermen

Salaris en inflatiecorrectie

Salaris en vitaliteitsregeling

Salaris is toch wel belangrijk, alle kosten gaan omhoog.

salaris minimaal gelijk bij voorkeur hoger als cao ziekenhuizen, ik mis een ouderenregeling zoals de 80-90-100 regeling in de cao ziekenhuizen

Salaris verhoging gelijk aan de ziekenhuizen

Salaris verhoging van 6,5% is mager tav de cao ziekenhuizen. Hierdoor is de kans dat mensen terug het ziekenhuis in gaan aannemelijker. 8% had veel reëler geweest

Salaris, gelijk trekken met ziekenhuizen. Feestdagen, 5 mei

Salaris, goede werk/privé balans, mogelijkheid tot thuiswerken, flexibiliteit (van beide kanten, zowel van werkgever als werknemer).

salaris, ort

Salaris, rooster en werkdruk
salaris/ pensioen/ flexibiliteit /goede voorwaarde
Salarisverhoging. Hetzelfde aanhouden als de CAO van de ziekenhuizen!
Salarisverhogingen per jaar bekijken. Ook toeslagen en bonussen specificeren (bv stagebegeleider)
secundaire arbeidsvoorwaarden en inflatie
secundaire arbeidsvoorwaarden, vakantieregelingen
Stand-By dienst betere vergoeding,
Te lage salaris verhoging + over een veel te lange tijd.
Teambuilding, betrokkenheid werkgever en werknemer bij elkaar
Tegemoetkoming bij werk-werk verkeer
vakantie planning. bv akkoord voor kerst vakantie 3 maanden van te voren is erg krap. je moet het in juli al doorgeven en dan hoor je 2 maanden later pas of het door kan gaan.... niet te doen als je iets wil boeken. Loon is matig zeker met alle prijs stijgingen die zijn geweest en nog gaan komen.
Vakantiedagen die mogen meer worden.
Vakantiedagen en loon
van 40 naar 36u werkweek, met behoud van salaris (vergelijkbaar met cao ziekenhuizen)
Verdeling pensioenbetaling werkgever-werknemer
Verduidelijking regels/cao tekst rondom bereikbaarheidsdiensten (gericht op vergoeding/uren).
Vergoeding bij dienstwijziging
Vergoeding omkleden Salarisverhoging Ort Conform conform ziekenhuis Cao
vergoeding omkleden tijd; ORT bij onverwachte uitloop
Vergoeding verschovendienst, ORT voor de zaterdag ochtend.
vergoeding voor extra tijd omkleden + opstarten
Vergoeding voor materialen zoals schoenen, linkshandige scharen Het werkrooster minimaal 6 weken van tevoren Compensatie bij het oplossen van een dienst &48 uur Regeling rusttijden na 2 nachtdiensten Gesubsidieerde maaltijd bij dienst (lunch of avondeten) Omkleedvergoeding Evenredige vakantiedagen aan HR (20 dagen vakantie voor verpleging VS 24 dagen vakantie voor HR) HBO-V opgeleide collega's naar schaal FWG50 Vergoeding vakbond
Vergoeding voor omkleden/ opstarten/ openen.
Verhoging van salaris i.v.m. de inflatie. Flexibiliteit in het opnemen van PLB uren.
Verlof bijkopen
Verlof sparen (voor bijv een sabbatical)
Vitaliteitsregeling
vitaliteitsregeling salaris
Volgend CAO ben ik met pensioen.
voor mij geldt alleen de beloning en waardering. de rest is bij ons goed geregeld
Voor mij is salaris het meest belangrijke. Loonsverhoging wordt nu erg ver vooruit gepland en dat lijkt mij gezien de onrustige jaren niet gunstig. Voor mij is onregelmatigheidstoelage niet aan de orde, daar wij openingstijden hebben van 08:00-17:00u. Voor mij is werk/privé prima geregeld maar kan mij voorstellen dat dat voor anderen niet in balans is, daarom neutraal gestemd.
Voor de loonsverhoging, die is totaal niet in lijn met de inflatie.
Voor meer loon
Voor verschoven diensten en bereikbare diensten goed belonen

vorige pagina bevat schrijffouten, zeeduiker?? salariëring, de inflatie 2025 is 3,8 % dus salaris verhoging 6,5% over 2 jaar is nihil.

Vrije dagen, loonsverhoging, werkdruk

vrije tijd/vakantieuren

We zagen dat de lonen van het ziekenhuiscao met 8% stijgen. Dan is 6,5% over een looptijd van 2 jaar een heel verschil. 6,5% met een looptijd van het cao van 1 jaar zou aantrekkelijker zijn.

Werkaanpassingen voor ouderen

werkbelasting en werkdruk

werkdruk aanpakken, werkomstandigheden optimaliseren, investeren in verminderen administratie druk

werkdruk en invloed op rooster

Werkdruk, Salaris

Werken na pensionering voortzetten onder dezelfde arbeidsvoorwaarden mogelijk maken

Werktijden en ingepland pauzes

Zorg er nou eens een keer voor dat je een CAO krijgt die nog een beetje hanteerbaar is. Alles wordt maar opgestapeld en opgestapeld waardoor het totale chaos wordt. Toen we geen CAO hadden gingen we gewoon collegiaal met elkaar om en werd het geregeld, als team met een gezamenlijk belang. Nu lopen we allemaal volledig vast op allerlei regeltjes waarin eenieder zijn eigen gelijk wil krijgen. Juist dát zorgt voor een onwenselijke werksfeer want op enig moment wil niemand zich ook meer tekort doen omdat collega's ook met regeltjes lopen te zwaaien vanuit het persoonlijke gewin. Hoezo collegialiteit? Daarnaast is het een ontegenzeggelijk oneerlijk gedrocht geworden voor fulltimers. Werk alle regeltjes maar eens uit en kijk daarbij hoe de in Nederland toch al veel te veel gesubsidieerde parttimer (fiscaal, toeslagen etc.) hier nóg extra gestimuleerd wordt om vooral niet fulltime te gaan werken. Dit in combinatie met het nog verder realiseren en stimuleren van NIET werken (bijv. 20% extra verlof opbouw binnen zelfde contract(!) bij verschoven dienst; arbeidsuren die vervallen bij min-uren na 4 maanden, hetgeen dus netto zorgt voor MINDER arbeidskracht binnen dezelfde contracten. Hoezo werkdruk? En op wiens schouders komt dit neer? Inderdaad.. de fulltimer die sowieso werkt en zijn volledige ziel en zaligheid toewijdt aan de organisatie, maar hier vervolgens dus NIET extra voor gecompenseerd wordt. Het is beschamend om te denken dat op deze manier een land draaiend gehouden kan worden.

Zorg voor gelijke bescherming en duidelijke arbeidsvoorwaarden voor niet-zorgverleners binnen de klinieken. Daarnaast mist de cao nu bepalingen over de PVT, terwijl die juist in organisaties zonder OR belangrijk is. Een PVT versterkt inspraak, transparantie en de bescherming van medewerkers.

Bijlage 2: De tekst waarover werd gestemd

13 juni 2025

Principeakkoord cao ZKN 2025 - 2027

Op 30 juni 2025 verstrijkt de looptijd van de huidige cao ZKN. In de maanden april, mei en juni 2025 vonden de onderhandelingen tussen ZKN en AVV plaats over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, waarvan de looptijd zal ingaan op 1 juli 2025. Die onderhandelingen hebben op 13 juni 2025 geleid tot dit principeakkoord.

Wat vooraf ging

In een door ZKN en AVV georganiseerde themabijeenkomst, voorafgaande aan de cao-onderhandelingen, stond het onderscheidende karakter van het werken in de zelfstandige kliniek centraal.

Gezamenlijk werd in kaart gebracht wat medewerkers belangrijk vinden in hun werk. Aspecten als autonomie, eigen verantwoordelijkheid, het ervaren van persoonlijke aandacht en waardering, tijd voor de patiënt, de onderlinge samenwerking binnen het team en betrokken leiderschap worden door medewerkers van zelfstandige klinieken hoog gewaardeerd in hun werk. Daarnaast werd het belang van de goede balans tussen werk en privé en het kunnen maken van arbeidsvoorwaardelijke keuzes door medewerkers onderstreept. Deze onderwerpen zijn – naast de beloning van medewerkers - als hoofdthema's door ZKN en AVV verder uitgewerkt tijdens de onderhandelingen over deze cao.

Het resultaat van die cao-onderhandelingen is uitgewerkt in dit principeakkoord. AVV zal het principeakkoord voorleggen aan haar achterban, de medewerkers van zelfstandige klinieken. AVV zal ZKN uiterlijk op 1 juli 2025 informeren over de uitkomst van de raadpleging van de achterban.

Op basis van de tekst van dit principeakkoord zal de tekst van de cao ZKN 2025 – 2027 worden opgesteld, ondertekend en worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

Afspraken voor de nieuwe cao ZKN

1. Looptijd

De nieuwe cao ZKN heeft een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027. De tekst van artikel 3 cao ZKN zal worden aangepast met deze data.

2. Salarisgebouw / algemene salarisontwikkeling

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

- Met ingang van 1 oktober 2025 worden de bedragen van het salarisgebouw ZKN en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 2%.
- Met ingang van 1 mei 2026 worden de bedragen van het salarisgebouw ZKN en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 3%.
- Met ingang van 1 maart 2027 worden de bedragen van het salarisgebouw ZKN en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 1.5%.

3. Thema 'Balans werken in de zelfstandige kliniek - privé leven medewerkers'

Een goede werk-privé balans betekent idealiter dat het werk in de zelfstandige kliniek efficiënt en effectief wordt uitgevoerd en dat het werk goed samengaat met het privéleven van de medewerker. De medewerker kan zijn tijd, energie en aandacht in die situatie evenwichtig verdelen tussen werk enerzijds en familie, vrienden, zorgtaken, hobby's en sport anderzijds. Het betekent ook dat er een goede balans is tussen inspanning en ontspanning voor de medewerker.

Hoofdstuk 4 van de cao ZKN gaat over de organisatie van het werk en de arbeidsduur, de arbeids- en rusttijden en de compensatie en vergoedingen voor de medewerker. Tijdens de onderhandelingen hebben AVV en ZKN veel tijd besteed aan de cao-artikelen die betrekking hebben op de organisatie van het werk binnen de zelfstandige kliniek versus het behouden van de balans werk-privé voor de medewerker. Het overleg heeft geleid tot een aantal aanpassingen van hoofdstuk 4 van de cao ZKN. Een aantal aanpassingen heeft betrekking op het roosterproces, het is de bedoeling dat de afspraken ingaan bij de start van de nieuwe cao (1 juli 2025). In verband met lopende roosters is afgesproken dat bepaalde afspraken op een later moment, maar uiterlijk per 1 januari 2026 worden toegepast. Als dat het geval is, wordt dat hieronder per artikel aangegeven.

Art. 10.1 lid 4 en artikel 13 lid 3 cao ZKN Verkorten tijdvak vaststellen meer of minder ingeroosterde uren. Als een medewerker het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren op wisselende werktijden werkt, kan het feitelijke aantal ingeroosterde arbeidsuren per week afwijken van het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren. Het is de bedoeling dat de medewerker gemiddeld per week het aantal uren wordt ingeroosterd dat in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen. In de huidige cao wordt op basis van artikel 13 lid 3 eenmaal per tijdvak van zes maanden vastgesteld of de medewerker meer of minder uren is ingeroosterd dan is afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst. In de nieuwe cao wordt dat tijdvak (met ingangsdatum van uiterlijk 1 januari 2026) teruggebracht tot eenmaal per vier maanden. Na de per kliniek vastgestelde ingangsdatum vervallen de eventueel op basis van het rooster minder gewerkte uren aan het einde van het tijdvak van vier maanden. Eventuele in het tijdvak van vier

maanden op basis van het rooster meer gewerkte uren worden gecompenseerd in het rooster van het volgende tijdvak van vier maanden.

Gelet hierop wordt artikel 10.1 lid 4 als volgt aangepast:

4. De voor jou ingeroosterde werktijden kunnen leiden tot meer of minder werkuren dan het aantal uren per week dat je in jouw individuele arbeidsovereenkomst hebt afgesproken met je werkgever en waarop jouw salaris is gebaseerd. *Je werkuren worden zodanig ingeroosterd dat je gedurende de in artikel 17.4 lid 1 genoemde periode van vier maanden gemiddeld ten minste het met jou overeengekomen aantal uren per week werkt.* Als je aan het einde van het betreffende roostertijdvak meer uren hebt gewerkt ontstaan meer gewerkte uren (zie ook artikel 13 lid 3 cao ZKN, tekst volgt hieronder).

Art. 10.1 lid 6 cao ZKN Bekendmaking roosters. In de huidige cao is in artikel 10.1 lid 6 vastgelegd dat het rooster bij wisselende werktijden ten minste 28 dagen tevoren aan de medewerker wordt bekendgemaakt. De periode van bekendmaking wordt in de nieuwe cao met ingang van uiterlijk 1 januari 2026 gesteld op ten minste zes weken.

Art. 10.2 lid 1 cao ZKN Koffie en theepauzes. In artikel 10.2 lid 1 cao wordt verduidelijkt dat de medewerker naast de wettelijke pauze volgens de Arbeidstijdenwet gelegenheid voor koffie-/theepauzes krijgt, te weten *eenmaal* per ochtend, *eenmaal* per middag, *eenmaal* per avond en/of *eenmaal* per nacht.

Nieuw artikel. Verschoven werktijden. De leidinggevende kan de medewerker vragen om op andere dagdelen of dagen te werken dan de ingeroosterde werktijden. Als de medewerker op verzoek van de leidinggevende op andere dagen of dagdelen werkt dan de ingeroosterde werktijden, ontvangt de medewerker daarvoor een compensatie. De compensatie bestaat uit aanspraak op vrije tijd en bedraagt 20% van het aantal uren dat de medewerker op andere tijden dan de ingeroosterde werktijden heeft gewerkt.

Art. 13 lid 3 cao ZKN. Compensatie in tijd, uitbetaling aan het einde van het kalenderjaar. Er kan voor de medewerker sprake zijn van:

- Aanspraak op 20% compensatie in tijd van de uren die op verzoek van de leidinggevende door de medewerker gewerkt zijn op andere dagen of dagdelen dan de ingeroosterde werktijden;
- Aanspraak op compensatie in tijd van door de medewerker meer gewerkte uren (binnen een tijdvak van vier maanden op basis van artikel 10.1 lid 4) en extra gewerkte uren (overwerk op basis van artikel 12), boven de ingeroosterde uren;
- Aanspraak op compensatie in tijd voor het werken op feestdagen.
- Aanspraak op compensatie in tijd voor stand-by staan (15.1) en / of voor werken tijdens stand-by dienst (15.2).

Artikel 13 lid 3 cao ZKN wordt als volgt aangepast:

3. Deze compensatie in tijd wordt zo spoedig mogelijk door de medewerker opgenomen. Als het belang van de zelfstandige kliniek zich tegen het opnemen van de tijd voor tijd compensatie keert of als de medewerker met de leidinggevende overeenkomt om de compensatie niet in tijd op te nemen, worden de uren tijd voor tijd compensatie beschouwd als 'extra gewerkte uren'.

Zijn de aan het einde van het kalenderjaar opgebouwde extra gewerkte uren nog niet in vrije tijd gecompenseerd, dan geldt het volgende:

- *De eerste tien nog niet in vrije tijd gecompenseerde extra gewerkte uren blijven staan en worden in het daaropvolgende kalenderjaar door de medewerker in vrije tijd gecompenseerd.*
- *De eventuele overige nog niet in vrije tijd gecompenseerde uren worden aan de medewerker uitbetaald. De medewerker ontvangt over deze uren het voor de medewerker op de uitbetalingsdatum geldende uurloon, verhoogd met 5% flexibiliteitstoeslag. Deze uren tellen bovendien mee voor:*
 - *de opbouw van de vakantiebijslag;*
 - *de opbouw van de vakantiedagen en PLB-uren;*
 - *de opbouw van de eindejaarsuitkering;*
 - *de pensioenopbouw.*

Art. 10.1 cao Werken op zaterdagochtend is bijzonder. Artikel 10.1 lid 1 wordt als volgt aangepast: In de zelfstandige kliniek wordt in de regel van maandag tot en met vrijdag wordt gewerkt tussen 7.00 uur 20.00 uur. *Afhankelijk van de medische zorg en/of de behoefte van de patiënt kan er sprake zijn van het werken op de zaterdag. In dergelijke gevallen vindt daarover tevoren overleg plaats met de medewerker en wordt er bij de inroostering van de werktijden zoveel als mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.*

Art. 14.1 lid 3 Vergoeding werken op bijzondere tijdstippen ook op zaterdagochtend. Het werken op zaterdagochtend tussen 8.00 uur en 12.00 uur wordt met ingang van de nieuwe cao beschouwd als werken op een bijzonder tijdstip, waarvoor een vergoeding geldt van 38%. De tabel in artikel 14.1 lid 3 wordt daarmee aangepast.

Art. 14.1 lid 1 cao ZKN. Verduidelijking tekst vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen.

Aan artikel 14.1 wordt in lid 1 toegevoegd: 'op verzoek van je werkgever':

1. Je komt in aanmerking voor een vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen als je *op verzoek van je werkgever werkt op tijden waar volgens....*

Art. 15.2 cao ZKN. Werken tijdens lichte stand-by dienst. Stand-by-dienst is de tijd waarin een medewerker buiten de in de individuele arbeidsovereenkomst afgesproken contractuele arbeidsuren beschikbaar moet zijn om op afroep (op korte termijn) werk te gaan doen dat onverwacht ontstaat.

Voor de uren dat de medewerker stand-by dienst heeft ontvangt hij een vergoeding in vrije tijd op basis van artikel 15.1 cao. Soms moet de medewerker werken tijdens stand-by dienst. In de nieuwe cao zal worden verduidelijkt dat er sprake is van 'werken tijdens stand-by dienst' als de medewerker tijdens de lichte stand-by-dienst wordt gebeld.

Art. 16 cao ZKN Verduidelijking (niet) werken tijdens feestdagen. De huidige tekst van artikel 16 is nog gebaseerd op de jaaruren systematiek. Deze systematiek is al enkele jaren niet meer van toepassing in de cao ZKN. De tekst van artikel 16 cao wordt als volgt aangepast:

Art. 16 Feestdagen

1. Feestdagen in de zin van deze cao zijn: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag en Bevrijdingsdag (deze laatste in lustrumjaren (2030, 2035 etc.).
2. *Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt.*
 - *Als je werkt volgens een vast rooster en normaalgesproken bent ingeroosterd op de dag waarop de feestdag valt hoef je niet te werken en wordt je uurloon doorbetaald. Voor die dag worden geen vakantie-uren afgeboekt. Als je werk toch moet worden uitgevoerd op een feestdag en je leidinggevende dit met je afspreekt krijg je een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat je op de feestdag werkt en kom je in aanmerking voor de vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen (zie artikel 14 cao).*
 - *Als je werkt volgens een wisselend rooster krijg je jaarlijks op 1 januari het aantal erkende feestdagen in dat kalenderjaar toegekend als feestdagenverlof, per dag conform het aantal uren wat je normaal op de betreffende (feest-)dag werkt. Als je op een feestdag volgens jouw rooster niet hoeft te werken, wordt de betreffende feestdag als verlofdag in mindering gebracht op het saldo feestdagenverlof. Als je werk toch moet worden uitgevoerd op een feestdag en je leidinggevende dit met je afspreekt wordt die feestdag niet als verlofdag in mindering gebracht op het saldo feestdagenverlof en krijg je een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat je op de feestdag werkt en kom je in aanmerking voor de vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen (zie artikel 14 cao).*
3. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

Art. 17.4 Eerlijkere vakantieplanning Om tot een eerlijke vakantieplanning te komen wordt artikel 17.4 als volgt verduidelijkt/aangepast:

17.4 Opnemen van vakantie-uren

1. Je werkgever is verplicht je ieder jaar in de gelegenheid te stellen de toegekende vakantie-uren op te nemen. *Daarbij geldt het volgende:*

- a. *Vakantieaanvragen voor de periode februari tot en met mei dien je in voor 1 september van het voorgaande jaar;*
 - b. *Vakantieaanvragen voor de periode juni tot en met september dien je in voor 1 december van het voorgaande jaar;*
 - c. *Vakantieaanvragen voor de periode oktober tot en met januari dien je in voor 1 mei.*
- Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.*
2. *De werkgever stelt de definitieve vakantieplanning vast binnen een maand na afloop van de in lid 1 genoemde periode. Het gestelde in artikel 17.6 cao ZKN blijft hierbij van toepassing.*
 3. Je kunt aanspraak maken op een vakantie van ten minste drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekenden daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
 4. Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

5. Thema keuzemogelijkheden in de cao voor de medewerker

ZKN en AVV zijn van oordeel dat het verbeteren van de balans tussen werk en privé een impuls krijgt als de medewerker zich beter bewust is dat er in overleg met de leidinggevende (arbeidsvoorwaardelijke) keuzes gemaakt kunnen worden. De cao ZKN biedt de medewerker veel keuzemogelijkheden, waarvan de medewerker niet altijd op de hoogte is. In de tekst van de nieuwe cao zullen deze keuzemogelijkheden beter onder de aandacht worden gebracht. Het gaat om de volgende keuzemogelijkheden:

- Keuze uitbetalen extra gewerkte uren (art. 13 lid 9)
- Keuze maandelijks uitbetalen vakantiegeld (art. 20 lid 6)
- Keuze inzet PLB-budget (PLB-plan, art. 29.3)
 - Uitbetaling van (een deel van de) PLB-uren. Van een verplichting tot uitbetaling door de werkgever kan geen sprake zijn.
 - De opname van PLB-uren als vakantieverlof.
 - De inzet van PLB-uren ten behoeve van toekomstgerichte scholing.
 - De inzet van PLB-uren ten behoeve van mantelzorg.
 - Het sparen van PLB-uren ten behoeve van het opnemen van een aaneengesloten periode van verlof van maximaal 50 keer de arbeidsduur per week, direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - Overig, bv sparen voor een sabbatical.
- Keuze participatie Vitaliteitsregeling (art. 29A)
- Keuze uitruilen van tijd/geld aanspraken (art. 30)
- Keuze eens per vijf jaar loopbaanadvies (art. 37.1 lid 5)
- Keuze inzet Duurzaam inzetbaarheidsbudget voor het volgen van opleidingen (art. 37.2)

Toevoeging keuzemogelijkheid: Wet flexibel werken, keuze aanpassing arbeidsduur. In de nieuwe cao zal de medewerker worden gewezen op de essentie van de Wet flexibel werken, waarbij de medewerker de mogelijkheid heeft om de werkgever te vragen om het aantal uren van de individuele arbeidsovereenkomst te wijzigen. De tekst van de tweede alinea van de inleiding van hoofdstuk vier wordt daarom als volgt uitgebreid:

‘Bij je indiensttreding maak je afspraken over het gemiddeld aantal uren dat je per week bij de zelfstandige kliniek werkt. Het overeengekomen aantal te werken uren per week wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen jou en de werkgever. Als je in je arbeidsovereenkomst een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week hebt afgesproken ben je voltijdmedewerker. Als je minder uren in je arbeidsovereenkomst als arbeidsduur hebt afgesproken ben je deeltijdmedewerker. *Ongeacht of je voltijd of deeltijd werkt kun je, als je dat wilt, op basis van de Wet flexibel werken periodiek een wijziging van jouw wekelijkse arbeidsduur met je werkgever bespreken.*

Invoeren keuzemogelijkheid ‘Doorwerken na AOW’. De medewerker krijgt in de nieuwe cao de mogelijkheid om (onder voorwaarden) door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Steeds meer medewerkers overwegen om na hun AOW een aantal uren door te werken. Dat kan interessant zijn want:

- De medewerker betaalt dan geen AOW-premie meer;
- De medewerker krijgt AOW;
- De medewerker kan zijn pensioen laten uitbetalen, maar ook (gedeeltelijk) uitstellen;
- Als de medewerker door blijft werken wordt over het bruto jaarinkomen tot 38.704 euro maar 19% inkomstenbelasting (i.p.v. 37%) ingehouden.

Ook werkgevers vinden het in toenemende mate interessant om medewerkers die de AOW-leeftijd hebben bereikt voor een aantal uren per week in te blijven zetten. Daarmee blijft kennis behouden en wordt de personeelsformatie verruimd (vermindering werkdruk). Werkgevers en medewerkers hebben dus een gedeeld belang bij doorwerken na AOW. Er kan echter nooit sprake zijn van een verplichting of een automatisch recht, want instemming van beide kanten is nodig.

Art. 1.b cao ZKN. Om de keuze doorwerken na AOW te bevorderen wordt in de nieuwe cao het volgende vastgelegd. Aan artikel 1b wordt als lid 6 toegevoegd:

Werknemer ben je als je een arbeidsovereenkomst bent aangegaan met de onder a. genoemde werkgever, tenzij je

6. De AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt.

Artikel 9.3 cao ZKN wordt als volgt aangepast

9.3 Einde van de arbeidsovereenkomst/*Keuze doorwerken na AOW*

1. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op de dag waarop je als werknemer recht krijgt op een AOW-uitkering.

2. *Als je werkgever en jij het daarover eens zijn, is het mogelijk om ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Als je na je AOW-leeftijd wilt blijven werken, dan dien je daar minimaal drie maanden voordat je de AOW-leeftijd bereikt een verzoek voor in bij je werkgever. Als je daarin toelicht wat daarbij jouw persoonlijke en financiële belangen en omstandigheden zijn, zal je werkgever dit nadrukkelijk meewegen bij de beslissing of je mag doorwerken.*
3. *De arbeidsovereenkomst die je had, wordt van rechtswege beëindigd conform artikel 9.3 lid 1 van deze cao. Je ontvangt een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.*
4. *Hierbij geldt dat de cao ZKN van toepassing is, met uitzondering van de artikelen 29.1, 29.2, 29.3 (PLB-uren), 29A (Vitaliteitsregeling) 39.2 (doorbetaling bij ziekte), 39.5 (re-integratie). Voor al het overige zijn de bepalingen uit deze cao op je van toepassing.*

Art. 29.2 lid 6 Keuzemogelijkheid uitbetalen PLB-uren verruimen. Artikel 29.2 lid 6 wordt als volgt aangepast:

Aan het einde van het kalenderjaar kan op jouw verzoek vanuit jouw PLB-budget maximaal het aan jou voor dat jaar toegekende budget aan PLB-uren worden uitgeruild (uitbetaald) in het kader van artikel 30 cao. Dit verzoek dient uiterlijk 1 december te zijn ingediend.

6. Overige afspraken

Art. 24 lid 5. Verhoging thuiswerkvergoeding. De thuiswerkvergoeding bedraagt € 2,40 per dag.

Art. 29A lid 1 sub b. Verlagen drempel deelname Vitaliteitsregeling. De voor deelname aan de Vitaliteitsregeling gestelde ondergrens (een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 25 uur per week) komt te vervallen. Lid 1 sub b. van dit artikel wordt als volgt aangepast: *Na gebruikmaking van de regeling dien je ten minste gemiddeld 20 uur per week te blijven werken.*

Als gevolg van het vervallen van deze ondergrens wordt de tekst van het derde lid van dit artikel als volgt gewijzigd:

3. Bij deelname aan de regeling:
 - a. Ga je *maximaal* 20% van de in jouw individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddelde arbeidsduur minder werken.

Artikel 38.3 lid 3 cao ZKN. Verhogen stagevergoeding. Dit artikel wordt als volgt aangepast:

3. 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 juli 2025 € 650,00 bruto.*

7. Tekstuele aanpassingen van de cao ZKN

Naast het doorvoeren van bovengenoemde wijzigingen in de cao ZKN zal de tekst van een aantal artikelen van de cao moeten worden aangepast en/of verduidelijkt. ZKN en AVV spreken af deze tekstwijzigingen gezamenlijk voor te bereiden, te bespreken en te verwerken in de tekst van de door hen te ondertekenen cao ZKN 2025-2027.

8. Studietoets

In de cao ZKN worden verschillende vormen van wettelijk verlof uitgewerkt. In 2024 heeft de SER het kabinet geadviseerd om de huidige verlofregelingen te bundelen en onder te brengen in een nieuwe Wet maatschappelijk verlof met drie pijlers: zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof. Ook stelt de SER in het advies 'Balans in maatschappelijk verlof' voor om de huidige regelingen te vereenvoudigen en meer balans in de financiering te brengen.

ZKN en AVV spreken af om gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken hoe de inhoud van de eventuele nieuwe Wet maatschappelijk verlof zich verhoudt met de inhoud van de huidige artikelen rond wettelijk verlof in de cao ZKN. De uitkomst van dat onderzoek zal worden besproken tijdens de besprekingen over de volgende cao.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 13 juni 2025.

Hugo Meulblok



Manager verenigings- en arbeidszaken ZKN

Rene Koorn



Bestuurder 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.