Cao ziekenhuizen & revalidatiecentra inzet 2027

Werken in balans en juist beloond

Zorgprofessionals houden de zorg draaiende, maar de grens is bereikt. De werkdruk stijgt, verantwoordelijkheden nemen toe en de zeggenschap over werktijden en vrije tijd is te beperkt. Steeds meer zorgprofessionals raken overbelast, verlaten de zorg of vallen uit. Dat is geen individueel probleem, maar een gevolg van arbeidsvoorwaarden die onvoldoende aansluiten bij het werk dat van zorgprofessionals wordt gevraagd.

Wie de zorg draaiende houdt, verdient een passende beloning. Compensatie van koopkracht moet hierbij een standaard arbeidsvoorwaarde zijn. De salarisachterstand van de middengroepen (FWG 40 tot en met FWG 60) dient te worden ingelopen. Onderzoeksresultaten zijn hierbij leidend. Loonsverhoging is geen luxe, maar erkenning voor de verantwoordelijkheid, deskundigheid en inzet van zorgprofessionals. Een goede beloning is bovendien noodzakelijk om werknemers te behouden en nieuwe collega's aan te trekken. Het onderzoek Waarde van Werk onderstreept dat ook de huidige functiewaardering aangepast moet worden.

Het is zeer ongewenst dat werknemers in ziekenhuizen en revalidatiecentra geld toe moeten leggen om op het werk te komen en ook moeten betalen voor het parkeren. Verbetering op het gebied van reiskosten is daarom volgens ons bittere noodzaak om zorgprofessionals veilig naar en van het werk te laten reizen.

Daarnaast is het van belang de werk-privébalans te verbeteren. Zorgprofessionals moeten niet voortdurend hun privéleven aanpassen aan de organisatie. Overwerk en bereikbaarheidsdiensten leveren veel extra uren op, terwijl werknemers te weinig invloed hebben op wanneer en hoe deze worden gecompenseerd. Werknemers moeten daarom de regie krijgen over hun verlof en opgebouwde overuren. Meer zeggenschap over werktijden, vrije tijd en compensatie is essentieel voor een gezonde en duurzame loopbaan in de zorg.

Het is tijd om te stoppen met het steeds verder oprekken van de grenzen van zorgprofessionals. Goed werk vraagt om een goede beloning, voldoende rust en echte zeggenschap over de werk-privé balans. Alleen zo houden we mensen voor de zorg en zorgen we ervoor dat zij hun vak gezond, gemotiveerd en met waardigheid kunnen blijven uitoefenen.

Daarom komt NU'91 tot onderstaande inzet.

1. Looptijd

- Wij stellen een looptijd van een jaar voor. Een tweejarige cao is bespreekbaar afhankelijk van de loonparagraaf en de totaalafspraken.

2. Inkomen

Koopkracht en loonontwikkeling

- Om koopkracht te behouden stellen wij een structurele automatische prijscompensatie in de cao voor. Voor komend jaar is dit bijvoorbeeld een voorspelde inflatiecorrectie van 3%.
- Daarnaast stellen wij een arbeidsmarktkraptetoeslag van 2% voor.

- Uit verschillende rapporten en onderzoeken blijkt dat er nog altijd sprake is van een beloningsachterstand in de zorg en dat deze voor de middengroepen, FWG 40 tot en met FWG 60, het grootst is. NU'91 wil deze achterstand inlopen. De onderzoeksuitkomsten die voortvloeien uit de afspraken uit de vorige cao zijn daarbij leidend voor de verdere concretisering.
- Wij stellen een uitbreiding met twee periodieken voor FWG 35 tot en met 65 voor.

Loondoorbetaling bij ziekte

- Wij stellen voor dat er bij ziekte ook 100% (in plaats van 70%) doorbetaling plaatsvindt in het tweede ziektejaar.

ORT

- ORT moet worden betaald over het uurloon.
- Van maandag tot en met vrijdag stellen wij een ORT van 22% voor vanaf 18.00 uur tot 22:00 uur.
- Tevens stellen wij voor een verhoging van de ORT voor het werken op zon- en feestdagen naar 72% (gelijke hoogte cao umc).
- De ORT in alle nachtdiensten zouden wij betaald willen zien tot 7 uur, uitgezonderd zon- en feestdagen.

Consignatie- en BAC-diensten

- Wij stellen voor om de vergoedingsregeling van de consignatiedienst op gelijke hoogte te brengen met de vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst.
- De vergoeding voor BAC-diensten wordt geïndexeerd met de structurele salarisverhoging.

3. Werk-privébalans en zeggenschap

Een goede werk-privébalans vraagt om meer zeggenschap van werknemers over hun rooster, verlof en opgebouwde uren.

Omkleedtijd is werktijd

- Wij stellen ons op het standpunt dat voor zorgprofessionals die verplichte werkkleding dienen te dragen en de kleding het instellingsterrein niet mag verlaten, het omkleden op het werk onderdeel is van de werktijd. Kort gezegd, omkleedtijd is werktijd. NU'91 wil dit expliciet in de cao vastleggen.

Rooster en diensten

- Wij stellen voor dat het aantal roostervrije weekenden naar rato van het dienstverband en bij een fulltime dienstverband ten minste 26 weekenden is. Meer weekenden werken is op vrijwillige basis mogelijk.
- Een dienst duurt standaard acht uur. Een kortere dienst kan alleen met instemming van de werknemer worden ingepland.
- Wij stellen voor artikel 6.3 lid 7 te verruimen. Op verzoek van de werknemer wordt een roostervrije dag per kalender week ingepland, ongeacht het arbeidscontract.
- Nachtarbeid is zwaar en vraagt extra herstel. NU'91 stelt daarom voor werknemers per gewerkte nachtdienst één uur extra compensatieverlof toe te kennen.

Regie over verlof en compensatie

- NU'91 wil dat de regie over de inzet van verlof nadrukkelijker bij de werknemer komt te liggen. De werk-privébalans van de werknemer moet doorslaggevend zijn bij beslissingen over verlof.
- Voor werknemers van 57 jaar en ouder moet volledige zelfbeschikking gelden over de compensatie-uren voor nachtdiensten zoals bedoeld in artikel 9.2.7, ongeacht het aantal nachtdiensten dat daar tegenover staat.

- Wij stellen voor het mogelijk te maken om TVT in het balansverlof te zetten of de gewerkte uren en compensatie uren tijdens BAC-diensten in de JUS te verwerken.
- Wij stellen voor om bijzonder verlof altijd in te roosteren als bijzonder verlof. Hier wordt niet omheen geroosterd.
- De vrije weekenden voor en na een verlofweek gelden voor alle vormen van verlof: vakantie, PLB en balansverlof.
- Wij stellen een compensatie van een feestdag voor van acht uur.

Mantelzorg

- Steeds meer zorgprofessionals krijgen te maken met de mantelzorg in de privé-situatie. Daarom stellen wij voor om artikel 12.4.5 lid 1 punt 3 de inwonende ouder te wijzigen in een bloedverwant in de eerste of tweede graad conform artikel 5:1 lid 1 en 2 van de Wet Arbeid en Zorg.

4. Reis- en parkeerkosten

Werknemers hoeven geen geld toe te leggen om op hun werk te komen.

- Wij stellen voor de vergoeding van reiskosten zoals genoemd in artikel 11.1.1 lid 2 te verhogen volgens afspraken gemaakt in de preambule en daarbovenop een verhoging naar €0,10 per kilometer te doen. Dit gezien de gestegen brandstofprijzen en de onzekerheid hierover.
- Geen maximering van het aantal kilometers per enkele reis.
- Wij stellen voor om de vergoeding van de kosten voor dienstreizen zoals genoemd in artikel 11.2.2 lid 1 te verhogen van €0,30 naar €0,45 per kilometer.
- De parkeerkosten die de medewerker gedurende zijn/haar werkdagen moet maken worden vergoed wanneer er parkeerfaciliteiten bij de instelling aanwezig zijn.

5. Veilig en gezond werken

Iedere zorgprofessional moet zijn of haar werk veilig kunnen uitvoeren. NU’91 stelt voor:

- Het veiligheidsprotocol en de anonieme badge te evalueren. Wij vinden zichtbaarheid van het veiligheidsprotocol zeer belangrijk en stellen gerichte scholing over grensoverschrijdend gedrag voor.
- Er komt een verplichting voor de aanwezigheid van een functionerende alarmknop. Deze is rechtstreeks gekoppeld aan de beveiliging dan wel de politie. Aanvullend wordt er navraag gedaan naar de behoefte aan fysieke beveiliging.
- Een onderzoek te doen naar een Landelijke Klachtencommissie.
- PTSS als beroepsziekte te erkennen.
- Werknemers hebben na een incident ongewenst gedrag recht op onmiddellijke opvang en nazorg. Wij stellen dan verplichte professionele ondersteuning voor. Na een incident wordt de werknemer niet verplicht door te werken. Tijdelijk vervangend werk wordt, als de werknemer dit wenst, aangeboden. Incidenten hebben nooit consequenties voor de loopbaan van werknemers.

6. Opleiding en ontwikkeling

Investeren in zorgprofessionals betekent investeren in kwaliteit én in het behoud en de instroom van medewerkers.

Persoonlijk opleidingsbudget

- Wij willen in gesprek over een persoonlijk opleidingsbudget (POB) voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen, waarbij de desbetreffende medewerker de opleiding zelf kan kiezen. Ook de uren van de scholing worden vergoed.
- Wij stellen voor dat alle lestijd vooraf wordt ingeroosterd conform roosterafspraken.

Nieuwe zorgprofessionals

- Om de instroom van zorgprofessionals maximaal te bespoedigen, stellen wij voor dat de werkgever een tekenbonus betaalt als tegemoetkoming in de studiekosten, na het overleggen van het erkende diploma.

Stagiairs en stagebegeleiding

- Wij stellen voor 7.2.9 lid 6 te wijzigen met een verhoging van de vergoeding van een voltijdstage van €500 naar €700 per maand.
- In aanvulling op art. 7.2.9. lid 2 stellen wij voor de tijd die noodzakelijk is voor stagebegeleiding in het rooster wordt ingepland.

7. Duurzame inzetbaarheid en generatiebeleid

Wie jarenlang zwaar en onregelmatig werk verricht, moet de mogelijkheid hebben om gezond zijn of haar pensioen te bereiken.

- Wat betreft de generatieregeling stellen wij voor om de verplichtte varianten te verruimen anders dan alleen 80-90-100 (denk bijvoorbeeld aan 50-75-100) en deze verplicht aan te bieden.
- In de cao is nu de vrijstelling voor nachtdiensten vastgelegd vanaf 57 jaar. Dit geldt nog niet voor de BAC-diensten. Wij stellen voor dat die leeftijd gelijk wordt getrokken, naar 57 jaar. Hiervoor willen we eenzelfde beloning inzetten bij vrijwillige voortzetting, te weten een beloning van 40 uren per jaar van de jaaruren af, naar rato van het arbeidscontract.
- Voor werknemers die langdurig zwaar werk hebben verricht, moet de regeling voor vervroegde uittreding daadwerkelijk toegankelijk zijn. De RVU wordt daarom verplicht aangeboden aan werknemers die aan de afgesproken criteria voldoen. Dit recht en de daarbij behorende voorwaarden worden duidelijk in de cao vastgelegd.

8. Overige cao-afspraken

Begrijpelijke cao

- Door de jaren heen zijn de cao-teksten steeds ingewikkelder geworden. De leesbaarheid laat veel te wensen over. Daarnaast merken we dat er veel interpretatieverschillen zijn ontstaan. Wij stellen voor om gedurende de looptijd van de nieuwe cao de cao in ieder geval op punten te herschrijven en daarmee de interpretatieverschillen duidelijk te maken en weg te nemen.

Waarde van Werk

- Deze zomer is het onderzoek van FWG rond de waarde van werk afgerond. Om dit in de ziekenhuizen en revalidatiecentra te realiseren, willen we in deze cao concrete afspraken maken voor de implementatie in 2028.

Kwaliteitsregister

- Wij stellen voor dat er door de werkgever geen verplichting mag worden opgelegd om deel te nemen aan een kwaliteitsregister. Tenzij het vanuit de Wet BIG vereist is.

Vakbonden en rechten vakbondsleden

- Wij stellen volledige vergoeding van het vakbondslidmaatschap voor. Op verzoek van de medewerker vergoedt de werkgever vanaf 1 februari 2027 de volledige vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen waarvan de medewerker lid is. De medewerker overlegt hiertoe een bewijs van betaling. De werkgever kan deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.
- Wij stellen voor dat kaderleden van de vakbond informatie vanuit vakbonden vrij op intranet en publicatieborden mogen publiceren zonder inmenging van een afdeling communicatie.

Menopauze, fertiliteit en menstruatie

- NU’91 stelt voor dat de afspraken rondom menopauze, fertiliteit en menstruatie een herkenbare en volwaardige plaats krijgen in de cao.

Landelijk sociaal plan

- Wij stellen een landelijk sociaal plan, of landelijke cao-afspraken over sociale begeleiding bij reorganisaties, voor.

Algemeen bindend verklaren

- Wij willen de ingezette weg om deze cao algemeen verbindend te laten verklaren verder voortzetten en deze cao hiervoor aanbieden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Werkingssfeer

- Wij stellen voor om de SBO NVLA toe te voegen namens NU’91

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, toe te voegen of in te trekken.

Wij zien uit naar een constructief en doelgericht overleg.

Arjan van den Broek en Hubert Vankan