

NU'91 cao inzet ziekenhuizen en revalidatiecentra 2025

Beschermd en beloond zoals het hoort.

De toekomst van goede zorg, zoals wij die nu kennen, hangt aan een zijden draadje. Enerzijds is er de snel groeiende zorgvraag. Anderzijds uitgeputte zorgprofessionals die ontzettend hard werken om aan die vraag te voldoen. Vergrijzing, een toename van chronische ziekten en de complexiteit van moderne medische technologieën hebben ziekenhuizen veranderd in zorgcentrales, waar de druk op professionals onophoudelijk toeneemt.

Zorgprofessionals zoeken hun weg in nieuwe technologieën en complexe behandelingen, maar krijgen niet altijd de waardering die ze verdienen. Terwijl hun verantwoordelijkheden steeds zwaarder wegen. En de werkomstandigheden waarin zij hun werk moeten doen moeilijker worden.

Loonsverhogingen zijn niet zomaar een financiële kwestie. Ze zijn een essentiële investering in de toekomst van de gezondheidszorg. Het geeft verzorgenden en verpleegkundigen het signaal dat hun onschatbare werk wordt gewaardeerd en biedt motivatie om door te gaan. Het helpt niet alleen om ervaren personeel vast te houden, maar trekt ook nieuw talent aan.

Daarnaast blijkt uit verschillende onderzoeken dat agressie en grensoverschrijdend gedrag in de zorg geen uitzondering meer zijn, maar een regel. Door meer in te zetten op preventieve maatregelen, betere ondersteuning en een cultuurverandering, kunnen we de veiligheid van zorgmedewerkers pas echt waarborgen.

Het is daarom nú de taak om te zorgen voor een juiste beloning en goede veiligheid. Zodat voldoende en goed opgeleide zorgprofessionals met kracht en toewijding aan de toenemende zorgvraag kunnen voldoen. Alleen dan kunnen we ervoor zorgen dat onze ziekenhuizen niet bezwijken onder de groeiende druk, maar juist floreren.

Daarom komt NU'91 tot onderstaande inzet om te komen tot een CAO die leidt tot de juiste bescherming en beloning van medewerkers.

Bezoekadres Nevelgaarde 52 4196 3436 ZZ Nieuwegein	Postadres Postbus 9044 3430 RA Nieuwegein	030 - 296 41 44 info@nu91.nl www@nu91.nl	KvK: 40482106 IBAN: NL98 RABO 031 300 BTW: NL8004.75.707.B.01
--	--	--	---

CAO inzet ziekenhuizen & revalidatiecentra 2025

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 februari 2025 tot 1 februari 2026. Een en ander in samenhang met de voorstellen en uitkomsten van het overleg.

Inkomen

- Per 1 februari 2025 stellen wij voor om de inflatie die momenteel op circa 2,9 % (CPI) ligt te compenseren voor iedereen.
Daarnaast willen wij een arbeidsmarktkraptetoeslag van 2 %.
Uit verschillende rapporten en onderzoeken blijkt dat de achterstand/loonkloof van werknemers in de Zorg nog steeds aanwezig is en dat die voor de middengroepen (FWG 35 t/m 65) het grootst is. Deze achterstand van 3,9 % willen wij dan ook in deze cao overbruggen.
- Wij stellen voor dat er bij ziekte ook 100% (in plaats van 70%) doorbetaling plaatsvindt in het tweede ziektejaar.
- We willen per 1 februari 2025 graag komen tot een aantal verbeteringen wat betreft de ort:
 - ort over het volledige uurloon
 - Voor het werken in onregelmatige dienst van maandag tot en met vrijdag gaat de vergoeding van 22% in vanaf 18.00 uur. Dit volgens de grondslagen die gelden voor de berekening van de onregelmatigheidstoeslag.
 - Voor het werken in onregelmatige dienst op zaterdagochtend tussen 8.00 uur tot 12 uur komt er een vergoeding van 38% volgens de grondslagen die gelden voor de berekening van de onregelmatigheidstoeslag.

Roosters en werk-privé balans

- Wij stellen ons op het standpunt dat voor zorgprofessionals die verplichte werkkleding dienen te dragen en de kleding mag het instellingsterrein niet verlaten, het omkleden op het werk onderdeel is van de werktijd. Kort gezegd, omkleedtijd is werktijd.
- Wij stellen voor om de vergoedingsregeling van de consignatiedienst op gelijke hoogte te brengen met de vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst. Tevens de mogelijkheid om bij ziekte/openstaande diensten BAC-diensten op te splitsen.
- Wij stellen voor dat na het verrichten van een bereikbaarheidsdienst in de nacht de medewerker altijd recht heeft op tenminste 8 uur rust, als de medewerker in de uren die liggen tussen 00.00 en 06.00 uur tenminste één keer gevolg heeft gegeven aan een oproep. Deze rusturen tellen als arbeidsuren mee voor de jaarenorm (1878). De medewerker hoeft deze uren niet op een ander moment in te halen. Van een verplichte roostervrije dag kan dan geen sprake zijn.

- Wij stellen voor dat het aantal roostervrije weekenden naar rato van het dienstverband en bij een fulltime dienstverband ten minste 26 weekenden is. Als iemand vrijwillig meer wil werken, is dit wel mogelijk.
- Wij willen artikel 6.3 lid 7 verruimen. Op verzoek van de werknemer wordt een roostervrije dag per kalender week ingepland, ongeacht het arbeidscontract.
- Wij stellen voor om artikel 6.3 lid 12 te wijzigen. Wij vinden dat er bij de verrekening van te veel ingeroosterde uren (per kwartaal) werknemers de beslissende stem moeten hebben wat betreft uitbetalen of tijd voor tijd kunnen opnemen.
- Er is veel onduidelijkheid rondom het pauzebeleid. NU'91 wil helder in de CAO opgenomen hebben dat:
 - Als hoofduitgangspunt geldt, dat er wettelijk en CAO-matig recht is op echte pauzes (zie ook artikel 10.9 CAO).
 - Er kunnen/mogen soms geconsigneerde pauzes worden opgelegd.

Wij constateren dat de ziekenhuiswerkpraktijk geregeld uitwijst dat er geen echte pauzes zijn en dat er geconsigneerde pauzes in de praktijk worden opgelegd die wettelijk gezien geen geconsigneerde pauzes zijn. Door in een kader in de CAO op te nemen wat geen pauze en geen geconsigneerde pauze is, hopen wij helderheid te creëren:

- Het is aan de werkgever om echte pauzes mogelijk te maken en het tijdstip en duur van de pauze moeten voorafgaand aan elke dienst duidelijk zijn bij de werknemer.
 - Het moet duidelijk zijn dat als een werknemer geen pauze kan houden zonder bereikbaar te zijn voor alleen spoedgevallen en storingen, er sprake is van een geconsigneerde pauze.
 - Als er werkzaamheden verricht moeten worden, wanneer het aannemelijk is dat er werkzaamheden verricht moeten worden tijdens de pauze, of er is een aanwezigheidsverplichting in de nabijheid van de werkplek dan is er altijd sprake van arbeidstijd.
 - Het moet duidelijk zijn dat indien een werknemer onder direct of indirect gezag/werkinstructies van zijn werkgever/leidinggevende blijft staan, en bijvoorbeeld ook niet van zijn afdeling af mag gaan om van een geconsigneerde pauze te genieten, dit gewoon volledig (door)betaalde arbeidstijd/werktijd is, en ook onderdeel van de overeengekomen contracturen en het rooster/arbeidspatroon/de JUS is.
- We stellen voor om artikel 12.4.6, verlof calamiteiten en familiale evenementen, in zijn geheel tegen het licht te houden en erover in gesprek te gaan. We stellen daarbij alvast voor dat naast het maatwerk, de werknemers altijd een aantal verlofdagen moeten krijgen ongeacht of zij waren ingeroosterd of niet.
 - Wij stellen voor om als compensatie voor het draaien van nachtdiensten 1 uur extra compensatieverlof per gedraaide nachtdienst toe te kennen.

Reis- en parkeerkosten

We willen per 1 februari 2025 graag komen tot een aantal verbeteringen wat betreft de reis- en parkeerkosten:

- Wij stellen voor de vergoeding van reiskosten zoals genoemd in artikel 11.1.1 lid 2 te verhogen van € 0,16 naar € 0,23 per kilometer. Daarbij willen we geen maximering van het aantal kilometers per enkele reis meer.
- Daarnaast stellen wij 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 werkdagen moet maken, worden vergoed.

Veiligheid

Op het gebied van veiligheid stellen wij voor:

- Dat er een klachtenregeling grensoverschrijdend gedrag komt, waarbij de klachtenregeling in de cao kraamzorg als uitgangspunt wordt gebruikt.
- Om te voorkomen dat werknemers in hun persoonlijke levenssfeer worden geraakt, willen we de keuze aan de werknemer laten om persoonlijke gegevens al dan niet te delen. Werknemer mag zelf beslissen of de naam op de badge zichtbaar is.
- Bij agressie-incidenten doet werkgever standaard aangifte namens de werknemer. Bij overige incidenten mag de werknemer de werkgever vragen om namens hem/haar de aangifte te doen. Ook hier is de keuze aan de werknemer om een aanpak te kiezen die past bij zijn/haar beleving.
- Er moet een functionerende alarmknop zijn. Aanvullend wordt er navraag gedaan naar de behoefte aan fysieke beveiliging.

Opleiding en ontwikkeling

We willen per 1 februari 2025 graag komen tot een aantal significante verbeteringen wat betreft opleiden en ontwikkelen:

- Wij willen een persoonlijk opleidingsbudget (POB) voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen van minimaal € 1500 per medewerker per jaar, waarbij de desbetreffende medewerker de opleiding zelf kan kiezen.
- Alle scholingsuren worden binnen de jaarnorm van de medewerker ingeroosterd.
- Alle lestijd is werktijd.
- Er is nu en in de nabije toekomst een groot tekort aan gekwalificeerd verpleegkundig personeel. Om de instroom voor het vak van verpleegkundigen maximaal te bespoedigen, stellen wij voor ook de financiële drempels te minimaliseren. Een groot deel van de

verpleegkundigen heeft een studieschuld opgebouwd. Wij stellen voor dat de werkgever een tekenbonus betaalt als tegemoetkoming in de studiekosten, na het overleggen van het erkende diploma.

- Voor stagiaires willen wij een verhoging van de stagevergoeding. Wij stellen voor 7.2.9 lid 6 te wijzigen. Dit betekent bij een voltijdstage een verhoging van 400 naar 600 euro 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.

Generatiebeleid

- Wat betreft de Generatieregeling stellen wij voor om de mogelijkheden 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 ontzieregeling voor nachtdiensten vastgelegd vanaf 57 jaar. Dit geldt nog niet voor de BAC-diensten. Wij willen 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.

Inzetbaarheid rondom menstruatie, fertiliteit en menopauze

- Er heerst dikwijls nog een taboe op klachten door menstruatie, fertiliteit en menopauze. Onderzoek wijst uit dat beperkingen die een medewerker ervaart als gevolg hierdoor van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen leiden regelmatig tot verzuim. NU'91 stelt dan ook de volgende tekst voor:
- Cao-partijen vinden het belangrijk dat het taboe wordt doorbroken en dat hierover het goede gesprek wordt gevoerd tussen werkgever en medewerker. Tevens verzoeken wij de reikwijdte uit te breiden en het over hormonale klachten te hebben. Dit, zodat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft en verzuim voorkomen wordt. Het goede gesprek bevat wederzijds vertrouwen, verkenning van de mogelijkheden in het kader van werktijden en/of andere zaken die van belang zijn om te bespreken.
- Ervaart de medewerker klachten door haar menstruatie, fertiliteits of menopauze die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer? Dan kan zij aan de werkgever een gesprek vragen over haar inzetbaarheid. Vanwege medische privacy hoeft de medewerker alleen te melden dat zij hiervan gebruik wil maken. Werkgever en medewerker maken, daar waar mogelijk, maatwerkafspraken om ervoor te zorgen dat de medewerker kan blijven werken en er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de beperkingen die zij ervaart door haar menstruatie of menopauze. In aanvulling op hetgeen in de cao staat over menstruatie en overgang, wensen wij tevens op te nemen dat werkgevers aandacht aan dit thema besteden en werknemers wijzen op het preventieve spreekuur bij de arbo-arts.

Overige

- 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 of ontstaan. Wij stellen voor om gedurende de looptijd van de nieuwe cao de cao te herschrijven en daarmee de interpretatieverschillen duidelijk te maken.
- Op verzoek van de medewerker vergoedt de werkgever vanaf 2025 de volledige vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen waar de medewerker lid van 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.
- Er mag door de werkgever geen verplichting worden opgelegd om deel te nemen aan het kwaliteitsregister. Dit tenzij het vanuit de Wet BIG vereist is.
- We zouden graag de dialoog aangaan over een cao Sociale Begeleiding (voor herstructureringen, reorganisaties etc.).
- 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.

Regeling vervroegde uittreding (RVU)

Langer doorwerken vraagt iets van iedereen, maar in het bijzonder van zorgprofessionals die langdurig zwaar werk verrichten. Om ook hen in staat te stellen zo lang mogelijk gezond aan het werk te blijven, is blijvende aandacht op de werkvloer nodig voor duurzame inzetbaarheid. Dit geldt van het begin tot het eind van de loopbaan.

- NU'91 is zich bewust van de regeling voor zwaar werk en daarom richten wij ons op de belastende functies en werkzaamheden die zijn gebaseerd op objectieve criteria, zoals vastgelegd in het onderhandelaarsakkoord.
- Het is van groot belang dat de afspraken duidelijk worden vastgelegd in de cao ziekenhuizen en dat werkgevers zich eraan houden, zodat iedereen die recht heeft op vervroegd pensioen hier ook gebruik van kan maken. De RVU moet daarom verplicht aangeboden worden aan medewerkers die aan de criteria voldoen en dit moet verankerd zijn in de CAO ziekenhuizen.

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