Inzetbrief cao Ziekenhuizen 2027

Voor een sterke en toekomstgerichte ziekenhuissector, zetten we stappen naar betere beloning, meer zekerheid en werkbare voorwaarden voor alle zorgprofessionals.

De ziekenhuiszorg staat onder voortdurende druk. Terwijl de vraag naar zorg blijft groeien, lopen de werkdruk, personeelstekorten en financiële onzekerheid voor zorgprofessionals verder op. Tegelijkertijd worden aan medewerkers steeds hogere eisen gesteld op het gebied van flexibiliteit, beschikbaarheid en professionaliteit. Dit is niet houdbaar. Als we de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van ziekenhuiszorg willen waarborgen, moeten we nu investeren in de mensen die die zorg dagelijks mogelijk maken.

Met deze inzet voor de cao Ziekenhuizen 2027 kiest de FNV voor duidelijke stappen richting betere beloning, meer zekerheid en werkbare voorwaarden voor alle zorgprofessionals. Onze voorstellen richten zich op structurele verbeteringen: een eerlijk loon dat meegroeit met de kosten van het dagelijks leven, voldoende rust en voorspelbaarheid in roosters, veilige werkomstandigheden, meer zeggenschap over het eigen werk en duurzame loopbaanperspectieven.

Deze zomer is het onderzoek van FWG rond de waarde van werk afgerond. De impact is bekend. Ook waar stappen moeten worden gezet. Het proces van implementatie bij FGW vraagt tijd. Op 1 januari 2028 staat het nieuwe systeem. Om dit in de ziekenhuissector te realiseren, willen we in deze cao concrete afspraken maken voor implementatie in 2028. Want medewerkers hebben recht op een eerlijke functiewaardering met een bij de functie passende salarisschaal. We bouwen voort op afspraken uit de huidige cao, maar zetten waar nodig nadrukkelijk een stap verder. Alleen zo kunnen we zorgen dat het werken in de ziekenhuiszorg aantrekkelijk blijft en dat medewerkers de ruimte krijgen om hun vak goed en gezond uit te oefenen, nu en in de toekomst.

1. Lonen en inkomenszekerheid

1.1 Structurele loonontwikkeling

Structurele loonontwikkeling. Wij stellen voor een structurele loonstijging van 5,5% + 80 euro, inclusief automatische prijscompensatie per 1 februari 2027, in lijn met het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid.

1.2 Waarde van Werk

Concrete invulling geven aan de afspraken in het kader van Waarde van Werk, het onderzoek van FWG en de wijze waarop dit invloed heeft op herwaarderen van functies binnen ziekenhuizen.

Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht

Postbus 1555
3500 BN Utrecht

T 088-368 02 28
I fnv.nl

1.3 Stagevergoeding
Wij stellen voor de stagevergoeding te verhogen naar 700 euro per maand.

1.4 Onregelmatigheidstoeslag (ORT)
Wij stellen voor de ORT te berekenen over het daadwerkelijke uurloon van de medewerker.

1.5 Gelijke vergoeding van extra gewerkte uren
Als een werknemer op verzoek van de werkgever arbeid verricht boven de voor hem of haar overeengekomen arbeidsduur, worden deze uren vanaf het eerste extra gewerkte uur gelijkwaardig beloond, ongeacht de omvang van het dienstverband.
Voor deze uren geldt ten minste de overwerkvergoeding zoals deze nu geldt voor voltijdwerknemers. Daarbij blijft de hogere vergoeding voor arbeid op een voor de werknemer volgens roostervrije dag onverkort van toepassing.

Naast de vergoeding voor het gewerkte uur en de toepasselijke overwerktoeslag worden over deze uren de arbeidsvoorwaardelijke aanspraken opgebouwd die aan reguliere arbeidsuren zijn verbonden, waaronder vakantiebijslag en eindejaarsuitkering.

Als op het moment waarop de extra arbeid wordt verricht ook recht bestaat op ORT, wordt deze afzonderlijk en volledig toegekend overeenkomstig de daarvoor geldende cao-bepalingen.

De werknemer behoudt de keuze om de extra gewerkte uren, inclusief de daaraan verbonden aanspraken, geheel of gedeeltelijk in tijd dan wel in geld te laten vergoeden en, waar van toepassing, in te brengen in het balansverlof.

De toepassing van deze regeling mag er niet toe leiden dat een werknemer voor een extra gewerkt uur een lagere totale vergoeding ontvangt dan op grond van de voorheen toepasselijke cao-regeling.

1.6 Studieschuld
Wij stellen voor dat, werkgevers werknemers de mogelijkheid bieden hun studieschuld via de werkgever af te lossen.

1.7 Dienstjarengratificatie
Wij stellen voor:

- een toevoeging van ¼ maandsalaris bij 5 jaar dienstverband als extra erkenning, naast bestaande staffels.
- bij een dienstverband van 45 jaar een extra volledig maandsalaris toe te kennen.

1.8 Flexpool-medewerkers
Wij stellen voor dat de verschovendiensttoelage ook geldt voor flexpoolmedewerkers zodra het rooster bekend is. Aangezien voor hen eveneens de ATW-norm van 28 dagen geldt, hebben zij recht op een verschovendiensttoelage wanneer een dienst binnen 72 uur voor aanvang wordt gewijzigd.

1.9 Vakbondscontributie

Werkgevers vergoeden op verzoek de door werknemer betaalde contributie van een werknemersvereniging, aan te merken als eindheffingsloon binnen de WKR.

1.10 Reiskostenvergoeding

Wij stellen voor de verhoging van de reiskostenvergoeding die voor de periode 2025-2027 is afgesproken structureel te bestendigen en te borgen dat de vergoeding automatisch het fiscaal vrijgestelde maximum volgt, zoals voorzien in de preambule van de cao 2025-2027. Daarnaast stellen wij voor:

- de huidige grens van 35 kilometer per enkele reis te schrappen;
- expliciet vast te leggen dat bij eenzijdige standplaatswijziging als gevolg van een organisatieverandering tijdelijke verruimingen gelden ten gunste van de werknemer.

1.11 Dienstreizen

Wij stellen voor:

- de dienstreisvergoeding te verhogen naar € 0,45 per kilometer;
- noodzakelijke parkeerkosten volledig te vergoeden wanneer gebruik van het openbaar vervoer redelijkerwijs niet mogelijk is.

2. Zekerheid bij arbeidsongeschiktheid (beroepsziekte/bedrijfsongeval)

Wij stellen voor een wijziging in de tekst van hoofdstuk 4 artikel 4.2. Lid 6 in de cao op te nemen. Met het overnemen van het volgende tekstvoorstel: “Indien de werknemer arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een erkende beroepsziekte of een bedrijfsongeval, of indien de arbeidsongeschiktheid ontstaat door een omstandigheid waarvoor de werkgever aansprakelijk is als bedoeld in artikel 7:658 lid 2 BW, ontvangt de werknemer gedurende 104 weken 100% van zijn loon.”

3. Werkdruk, roosters en rust

Wij stellen voor de afspraak over de minimale rust na een oproep tijdens bereikbaarheidsdienst zoals opgenomen in artikel 10.3 lid 4 te bevestigen en als volgt te verduidelijken:
“Na het verrichten van arbeid in een bereikbaarheidsdienst tussen 00.00 uur en 06.00 uur, heeft de werknemer altijd recht op ten minste acht uur onafgebroken rust, aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid en reistijd (art10.4 lid 1). De uren die hierdoor als rusttijd gelden, worden doorbetaald als ware er sprake van arbeidsuren en tellen mee in de jaarurensystematiek. Dit recht geldt ongeacht of de dag na de bereikbaarheidsdienst volgens rooster gewerkt wordt of niet.”

In de cao wordt expliciet opgenomen dat het niet is toegestaan om deze uren na een dienst vrij te roosteren of de dienst later te laten aanvangen ter compensatie van deze rust.

Artikel 6.3, lid 7, wordt zodanig aangepast dat deze bepaling niet alleen geldt voor werknemers met een dienstverband van 20 uur, maar voor alle werknemers.

Indien de medewerker op zijn vrije dag extra werkt om verplichte scholing of verplicht overleg bij te wonen, geldt de reistijd eveneens als werktijd.

4. Jaarurensystematiek en roostervoorwaarden

Er zijn nog steeds werkgevers die de kwartaal afrekening in de JUS niet toepassen. Wij stellen voor in de cao op te nemen dat werkgevers die per 1 februari 2027 deze cao-afspraak niet nakomen te beboeten en een extra bijdrage bij hen te heffen voor de STaZ.

4.1 Normwerkweek/jaaruren

Aan de hand van de in 2025–2027 afgesproken studies, onderzoeksresultaten omzetten in afspraken die de werkdruk verlagen zonder verlies aan zorgcapaciteit (scenario's 32u–40u).

5. Omkleedtijd en -toelage

In 2025–2027 is een tijdelijke omkleedtoelage van € 50 bruto p/m (t/m FWG 60) afgesproken, met onderzoek naar tijdsbeslag/faciliteiten. Voor 2027 staat de afronding van een onderzoek gepland, met als doel te komen tot een structurele regeling. Wij stellen voor:

- de verplichte omkleedtijd = werktijd (telt mee in arbeidsduur/jaaruren)
- het naar rato principe wordt geschrapt. Alle werknemers die zich omkleden ontvangen dezelfde vergoeding indien wederom, naast een vergoeding in geld er ook een vergoeding in vrije tijd wordt toegekend.

6. Balansverlof

Wij stellen voor het balansverlof te verbeteren: ook de uren in tijd waarvoor de medewerker kan kiezen bij het verrichten van BAC-diensten, dienen aan het balansverlof te kunnen worden toegevoegd.

Verder moet het mogelijk zijn de jubileumgratificatie op verzoek van de werknemer in het balansverlof toe te voegen.

Wij stellen voor dat als de werknemer niet in de gelegenheid wordt gesteld de uren binnen vijf jaar op te nemen deze uren na vijf jaar ook blijven geïndexeerd.

Wij stellen voor de voorwaarde genoemd in artikel 10 hoofdstuk 13 waarin wordt gesteld dat alvorens gebruik te maken van de generatieregeling alle eerder opgebouwde PLB-uren dienen te worden opgenomen, te schrappen. Dit staat namelijk haaks op de mogelijkheid die de werknemer heeft om PLB als spaarbron in te brengen in het balansverlof (12.5.2 lid 1 onder f) .

7. Veilig en gezond werken

In de cao 2025-2027 is in artikel 3.2.2 (lid 4) vastgelegd dat er in het jaargesprek voorafgaand aan de AOW-leeftijd aandacht wordt besteed aan de duurzame inzetbaarheid, waarbij de regeling voor zware beroepen niet wordt uitgesloten. In de praktijk blijkt echter dat aanvragen voor deze regeling stelselmatig worden afgewezen. Dit is in strijd met de intentie van sociale partners om de zware beroepenregeling daadwerkelijk toe te kunnen kennen.

Wij willen dat de mogelijkheid om eerder te stoppen in een zwaar beroep als een serieuze en afdwingbare afspraak in de cao wordt verankerd. Hierbij is noodzakelijk dat de werkgever zijn aanvragen zorgvuldig, transparant en gemotiveerd moet beoordelen. Het uitgangspunt moet zijn dat medewerkers in zwaar belastende functies ook daadwerkelijk gebruik kunnen maken van de regeling, in plaats van een standaard afwijzing. Daarom verwachten wij dat de intentie van sociale partners om de regeling toe te kennen expliciet wordt geborgd, zoals:

- criteria voor ‘zwaar beroep’ helder en toepasbaar worden beschreven;
- er geen aanvullende voorwaarden worden opgelegd die niet in de cao zijn afgesproken;
- dat medewerkers tijdig en volledig worden geïnformeerd over hun mogelijkheden.

Het doel van deze afspraak is het bevorderen van duurzame inzetbaarheid én het voorkomen dat medewerkers uitgeput hun AOW-leeftijd moeten halen. Alleen wanneer de regeling in de praktijk toegankelijk en uitvoerbaar is, doet zij recht aan de cao-afspraken en aan de inzet van werknemers die jarenlang zwaar werk hebben verricht. In de bijlage bij deze inzet treft u voor een versterkt afwegingskader een concreet voorstel aan.

8. Langdurig zorgverlof

Door maatschappelijke ontwikkelingen, toekomstige tekorten in de zorg, wordt er steeds meer een beroep gedaan op de medewerkers om mantelzorg te verlenen. Dit betekent extra belasting en druk voor de medewerker. Wij stellen voor om in artikel 12.4.5 lid 1 bullet 3 de term '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.

9. Grensoverschrijdend gedrag

Ondanks bestaande afspraken in de cao Ziekenhuizen en de Kaderregeling Veiligheid (Bijlage H), ontbreekt het aan concrete, afdwingbare en uniforme maatregelen om sociale veiligheid te waarborgen. FNV stelt daarom de volgende aanvullende cao-afspraken voor:

- **Verplichte jaarlijkse scholing sociale veiligheid**
  Werkgevers bieden jaarlijks verplichte training aan voor álle medewerkers en leidinggevenden over: herkennen van grensoverschrijdend gedrag, omgaan met agressie, intimidatie en ongewenst gedrag gevolgd door melden, opvolgen en escaleren.
- **Uniform en transparant meldproces**
  Er komt één uniform meldpunt per instelling met verplichte registratie (tenzij medewerker anders wil), terugkoppeling binnen maximaal 10 werkdagen en bescherming tegen benadeling van de melder. De huidige cao bevat een klachtenregeling, maar geen uniforme meldstructuur of termijnen.
- **Norm voor vertrouwenspersonen**
  De cao stelt nu geen normen aan onafhankelijkheid, aantal of toegankelijkheid. Wij stellen voor minimaal één vertrouwenspersoon per 750 medewerkers. Verplichte beschikbaarheid van ten minste één externe vertrouwenspersoon.
- **Rechten van medewerkers na een incident.**
  Wij stellen voor in de cao op te nemen ‘*de rechten van medewerkers na een incident*’. Recht op onmiddellijke opvang en nazorg. Toegang tot professionele ondersteuning (bijv. traumazorg). De medewerker hoeft niet door te werken na een incident en tijdelijk vervangend werk moet mogelijk zijn. Incidenten worden niet gebruikt in beoordeling of loopbaan.
- **Handhaving bij niet-naleving**
  De cao legt geen structurele verplichting op om organisatorische oorzaken te verbeteren. Wij stellen voor een afspraak in de cao te maken over handhaving bij niet-naleving. Bij structurele overtreding kunnen sociale partners een verbeterplan afdwingen. Escalatie naar de extern door sociale partners op te richten landelijke geschillencommissie wanneer instellingen structureel falen. Handhaving ontbreekt in de huidige afspraken.

Deze voorstellen sluiten aan op de algemene normen van Bijlage H, maar vullen de tekortkomingen aan door heldere, toetsbare en afdwingbare afspraken die de praktijk op de werkvloer daadwerkelijk veiliger maken. Ze moderniseren de cao en sluiten aan bij wat medewerkers nodig hebben om hun werk veilig, gezond en met waardigheid te kunnen blijven doen.

10. Zeggenschap van zorgprofessionals

Wij stellen voor om in de cao te verankeren dat zorgprofessionals tijdig en betekenisvol worden betrokken bij beleid dat direct raakt aan hun beroepsuitoefening. De concrete vormgeving hiervan vindt op instellingsniveau plaats, waarbij de werkgever zorgt voor de nodige faciliteiten in tijd en middelen.

11. Overige voorstellen

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage te verhogen conform actuele AWVN-richtlijnen, met jaarlijkse indexatie. (Als referentie: **€xxx per werknemer** prijspeil 2027; te actualiseren bij cao-sluiting.)

Sociale partners in de sector bieden via IZZ de mogelijkheid een op zorgpersoneel toegesneden zorgverzekering af te sluiten. Wij stellen voor de werkgeversbijdrage voor IZZ ter her activeren.

12. Looptijd en AVV

Wij stellen voor een looptijd van een jaar (1-2-2027 t/m 31-1-2028).

Wij stellen voor de cao algemeen verbindend te verklaren.

13. Tekstuele wijziging: aanscherpen artikel rond pauzes

Artikel 6.12 Pauzes en rusttijd, lid 5, voorstel nieuwe tekst:
Naast de wettelijke pauze volgens de Arbeidstijdenwet heeft de werknemer recht op koffie- en theepauze, te weten eenmaal per dagdeel in de ochtend, de middag, de avond en nacht dienst. Deze rusttijden:

- worden door de werkgever daadwerkelijk mogelijk gemaakt;
- worden beschermd in roosters en planningen.

De FNV vindt dat werknemers zelf zeggenschap moeten hebben over de opname van hun vakantiedagen. De mogelijkheid voor werkgevers om op grond van artikel 12.1.3 eenzijdig twee vakantiedagen aan te wijzen, past daar niet bij. Wij stellen daarom voor deze bepaling uit de cao te schrappen.

Wij behouden ons het recht om gedurende de loop van de onderhandelingen aanvullende voorstellen in te brengen.

Met vriendelijke groet,

Elise Merlijn en Wilma Peters
Bestuurders FNV Zorg & Welzijn

Bijlage 1 bij cao inzet FNV
Versterking Afwegingkader Duurzame Inzetbaarheid en Route naar Mogelijke Regeling Zware Beroepen

In de nieuwe cao Ziekenhuizen 2027 ev. wordt afgesproken dat met betrekking tot artikel 3.2.2 lid.3 een afwegingskader duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen als bijlage bij deze cao, met als doel medewerkers te ondersteunen om gezond en werkend de AOW- leeftijd te halen. Hoewel het kader een belangrijke stap is, is het in de huidige vorm te vrijblijvend, niet normatief, niet afdwingbaar, niet extern toetsbaar en er is geen structurele borging van objectieve beoordeling.

Duurzame inzetbaarheid kan alleen slagen wanneer:
- alle opties in het kader volledig, serieus en aantoonbaar worden onderzocht;
- besluiten van werkgevers controleerbaar en toetsbaar zijn;
- medewerkers rechtszekerheid krijgen;
- er duidelijke criteria komen voor functiebelasting, onregelmatigheid en jaren zwaar werk;
- er een onafhankelijke commissie komt voor beroep;
- wanneer alle opties aantoonbaar zijn uitgeput waarbij een optie voor een (sectorale) regeling zware beroepen openblijft.

Hierbij een concreet voorstel hoe het afwegingskader in een procedure kan worden verankerd, gebaseerd op de cao- afspraken.

Uitgangspunten
- Serieuze toepassing van álle instrumenten uit het afwegingskader (vrijstelling nachtdienst, balansverlof, herplaatsing, scholing, generatieregeling, deeltijdpensioen, enz.).
- Afdwingbaarheid: elke stap moet leiden tot een schriftelijk besluit. Rekening houdend met:
- Objectiviteit: beslissen op basis van vastgesteld beroepenkader en belastingscriteria.
- Transparantie: medewerker krijgt volledig inzicht in afwegingen.
- Gelijke behandeling tussen ziekenhuizen, functies en levensfasen.
- Route openhouden naar zware beroepenregeling, maar alleen als eindstation, niet startpunt.

Procedure voor een afdwingbaar afwegingskader
Stap 1: Verplicht inzetbaarheidsgesprek
- Vanaf 10 jaar voor AOW: op verzoek jaarlijks en binnen 6 weken.
- Beoordeling op: roosterbelasting, fysieke/mentale belasting, werkhistorie, gezondheidsrisico’s en toekomstperspectief.
- Alle gesprekken worden schriftelijk vastgelegd.

Stap 2: Pleidooi voor een ziekenhuizen breed beroepenkader waarin functies worden ingedeeld op:
- fysieke belasting,
- mentale/emotionele belasting,
- mate van onregelmatigheid (nachten, BAC, consignatie),
- risico’s en veiligheidsbelasting.

Werkgever moet onderbouwen waarom een functie niet zwaar belastend zou zijn.

Stap 3: Toepassing van objectieve, persoonsgebonden criteria. Naast functiebelasting wordt er gekeken naar:

- aantal jaren in een zwaar belastende functie,
- aantal jaren structurele nachtdiensten of onregelmatige diensten,
- inkomensgrens (uitvoering van zware beroepen vraagt extra bescherming),
- inzetbaarheidssignalen vanuit arbodienst of bedrijfsarts.

Stap 4: Verplichte serieuze verkenning van álle opties (cao- instrumenten)

- **Werkgever moet actief beoordelen of elk instrument uit de overeen te komen bijlage toepasbaar en effectief is. Voorbeelden uit cao: vrijstelling nachtdienst (57+), opleiding/herplaatsing, balansverlof, minder uren of deeltijdpensioen, generatieregeling, eerder pensioen via pensioenfonds zorg en welzijn.**
- Werkgever móet per instrument motiveren waarom het wél of niet wordt toegekend.
- Dit wordt schriftelijk vastgelegd.

Stap 5: Combinatie van maatregelen waar nodig.

Voor zwaar belaste functies (volgens al eerder vastgesteld lijst bij toekennen RVU- uitkering) moet standaard worden gekeken naar een pakket aan maatregelen in plaats van één losse maatregel.

Stap 6: Evaluatie op effect

Na 6–12 maanden wordt gemeten of de maatregelen duurzaam inzetbaar maken.
Indien onvoldoende dan door naar stap 7.

Stap 7: – Conclusie “onvoldoende inzetbaar richting AOW"

Alleen wanneer:

- alle opties zijn toegepast,
- werkgever dit schriftelijk heeft aangetoond,
- én duurzame inzetbaarheid nog steeds niet haalbaar is, kan worden geconcludeerd dat er sprake is van niet-duurzame inzetbaarheid richting AOW.

Stap 8: Onafhankelijke commissie (bindend advies)

Partijen stellen een Externe Commissie Inzetbaarheid en Belasting voor, bestaande uit:

- werkgeversvertegenwoordiger,
- werknemersvertegenwoordiger,
- onafhankelijke deskundige (arbeidsdeskundige/bedrijfsarts/jurist).

Taken:

- Toetsen of het afwegingskader correct is doorlopen.
- Toetsen of criteria correct zijn toegepast.
- Beoordelen of alle instrumenten serieus zijn ingezet.
- Adviseren over vervolgstappen.

Het advies is bindend.