

## AVV Voorstellenbrief volgende cao klinieken

Zelfstandige Klinieken Nederland  
t.a.v. directeur P. Timmerman  
Zilverstraat 69  
2718RP Zoetermeer

Utrecht, 31 oktober 2023

Geachte mevrouw Timmerman, beste Paulette,

Hierbij bied ik je onderstaande wijzigingsvoorstellen aan voor de nieuwe cao ZKN.

De zorg heeft een roerig jaar achter de rug. Uiteraard hebben instellingen last van de zelfde ontwikkelingen als die landelijk spelen: hoge inflatie over 2022 en -tot zeer kort geleden- 2023, hoge energiekosten en een krappe arbeidsmarkt in vrijwel alle sectoren. Ook spelen er diverse zorgspecifieke ontwikkelingen. Zorgpremies stijgen als nooit tevoren, de jaarlijkse Zorgbarometer van Ernst & Young luidt de noodklok over de financiële situatie bij zorginstellingen – met name in de ggz en de langdurige zorg-, bij de ziekenhuizen is begin dit jaar langdurig actie gevoerd voor een betere cao, en met succes. De cao ZKN is op voorstel van AVV tussentijds eenmaal gewijzigd om een extra loonsverhoging door te kunnen voeren. Een tweede voorstel van AVV om de lonen nogmaals tussentijds te verhogen heeft ZKN afgewezen.

Gelukkig zijn er zeker ook lichtpuntjes voor de klinieken, getuige het bericht dat Bergman Clinics al vroeg in het jaar een contract wist te sluiten met VGZ<sup>1</sup>. Ook zijn de zelfstandige klinieken de enige sector die het beter doet dan het jaar ervoor in de EY Zorgbarometer.

Daarnaast zijn er opvallende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. We noemden al de personeelskrapte in de zorg, juist op een punt dat veel uitgestelde coronazorg ingehaald zou kunnen worden. Die krapte gaat naar verwachting alleen maar toenemen.

Daarnaast zijn de lonen in grote delen van de zorgsector recent sterk verbeterd.

De ziekenhuizen hebben in de voorlaatste cao (per juli 2021) al een verbetering doorgevoerd in de loonschalen voor de middengroepen (die AVV tijdens de cao onderhandelingen in december 2020 ook heeft voorgesteld voor de cao zelfstandige klinieken). Werknemers in die groepen kregen er een extra periodiek bij, hetgeen een loonsverhoging van tussen de 2% en de 6% betekende. Een werknemer in een ziekenhuis in zo'n middengroep verdient daardoor al sinds juli 2021 tussen de 2% en de 6% meer dan een werknemer in een kliniek in dezelfde schaal en trede.

Bovendien is na uitgebreide acties in de ziekenhuizen een cao-akkoord tot stand gekomen met een drietal hybride loonsstijgingen, steeds van 5% met een bodem en een maximum. Daardoor krijgen de meeste ziekenhuismedewerkers een loonsstijging van 16%, oplopend tot bijna 20% voor de lagere loonschalen. Ten gevolge hiervan lopen werknemers in de klinieken stevig achter ten opzichte van werknemers in de ziekenhuizen. Deze achterstanden (tussen gelijke ip-nummers!) lopen vanaf december uiteen van 32% in de laagste ip-nummers tot ruim 7,6% bij ip-nr 16 en 4,8% bij ip-nr 42. Vanwege de bovengenoemde verbetering van de loonschalen voor de middengroepen in de cao ziekenhuizen lopen de tabellonen voor deze groepen nog eens ca tussen de 2% en de 6% extra achter ten opzichte van werknemers met dezelfde functie in ziekenhuizen. Alles bij elkaar lopen de salarissen vanaf december dus voor veel werknemers achter op marktconforme salarissen met percentages tussen de 7% (rond ip nr 42), 15% (rond ip-nr 16) en 32% bij ip-nr 1. Daarnaast stijgt het Wettelijk

---

<sup>1</sup> <https://www.skpr.nl/nieuws/vgz-en-bergman-clinics-sluiten-contract-voor-2024/>

Minimum Loon sterk, zodat per 1 januari het WML hoger ligt dan ip-nr 8. Door deze grote achterstanden zijn de salarissen niet meer marktconform en is het werken in de kliniek niet meer voldoende aantrekkelijk.

De (loon)voorstellen van AVV zijn erop gericht het werken in een kliniek weer aantrekkelijk te maken. AVV heeft de loonvoorstellen in een aantal onderdelen geknipt, omdat die niet goed met één algemene loonsverhoging zijn op te lossen.

Daarnaast doet AVV een aantal voorstellen om de werk-privé balans meer in evenwicht te brengen. Bijvoorbeeld om de verschuiving van zorg van instellingsniveau naar mantelzorgers, die de overheid een aantal jaar geleden heeft ingesteld, ook daadwerkelijk mogelijk te maken. Bijvoorbeeld om jonge ouders meer tijd te geven voor hun taken als jonge ouders, en zodoende ook beter inzetbaar te blijven. Bovendien laten de omringende zorgcao's niet alleen fors hogere lonen zien, maar ook op het vlak werk-privé balans zijn daar grote stappen gezet, met onder andere de gelijktijdige introductie van betaald ouderschapsverlof, rouwverlof, fors hogere vergoeding aanwezigheids-, bereikbaarheids- en consignatiediensten.

Voorstellen AVV<sup>2</sup>:

1. Looptijd. AVV stelt voor een looptijd van één jaar te nemen gelet op de nog steeds instabiele situatie en op de afgelopen twee jaar.
2. Lonen. AVV heeft een aantal voorstellen met betrekking tot de lonen, die elk een specifiek punt adresseren.
  - a. AVV stelt voor in functieschalen 45, 50 en 55 een verschuiving in de treden te laten plaatsvinden analoog aan de verschuiving die is aangebracht in de cao Ziekenhuizen 2021-2022. Concreet betekent dit dat de onderste trede vervalt, dat er een trede aan de bovenkant bijkomt, en dat de werknemers in deze schalen er een extra periodiek bij krijgen. (Identiek aan het voorstel dat AVV deed op 16 juni jl. om de cao open te breken.)
  - b. AVV stelt voor aan de functieschalen 60 en 65 een extra trede toe te voegen analoog aan de extra trede in de cao Ziekenhuizen 2021-2022. Concreet betekent dit dat er een trede aan de bovenkant bijkomt. (Identiek aan het voorstel dat AVV deed op 16 juni jl. om de cao open te breken.)
  - c. De lage ip-nummers, tot ip-nr 8, komen per 1 januari onder het WML komen te liggen. AVV stelt voor deze problematiek apart op te lossen, waarbij ook de optie om onder het WML gelegen treden te schrappen en eventueel extra treden aan de bovenkant toe te voegen, bekeken kan worden.
  - d. We hebben een periode met ongekend hoge inflatie gehad. Mede hierdoor zijn de lonen in de aanpalende cao's eveneens fors gestegen. AVV constateert dat de lonen in de cao ZKN niet meer marktconform zijn. AVV stelt de volgende loonsverhogingen voor.
    - i. Een structurele loonstijging van 10% per januari 2024 met een bodem op ip-nr 28 (dus van €395) en een maximum van op ip-nr 42 (dus van €522).
    - ii. Een structurele loonstijging van 5% per juni 2024 met een bodem op ip-nr 19 (dus van €175) en een maximum op ip-nr 55 (dus van €338).
3. Vergoeding reiskosten.
  - a. De fiscale vrijstelling voor reiskosten (die is nu €0,21 per km) is verhoogd. AVV stelt voor de vergoeding reiskosten te verhogen naar het nieuw fiscaal maximum van €0,23 per km vanaf 1-1-2024.
4. Vergoeding thuiswerken.

---

<sup>2</sup> AVV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe en aanvullende voorstellen te komen.

- a. De fiscale vrijstelling voor thuiswerkvergoeding (die is nu €2 per dag) is verhoogd. AVV stelt voor de thuiswerkvergoeding te verhogen naar het nieuw fiscaal maximum van €2,15 per dag vanaf 1-1-2024.
5. Geboorteverlof.
  - a. AVV stelt voor het salaris gedurende de 5 weken aanvullend geboorteverlof in artikel 33.2 aan te vullen tot 100%.
6. Ouderschapsverlof.
  - a. Het recht op (70%) betaald ouderschapsverlof is sinds 22 augustus 2022 uitgebreid tot 9 weken (op te nemen in het eerste levensjaar). AVV stelt voor de uitkering aan te vullen tot 100% van het salaris gedurende die 9 weken.
7. Calamiteitenverlof
  - a. AVV stelt voor het volgende toe te voegen aan artikel 34 lid 2: indien een echtgenoot/relatiepartner, eerste of tweedegraads familielid overlijdt.
8. Langdurig zorgverlof/mantelzorgverlof.
  - a. AVV stelt voor in artikel 36.2 leden b en c te vervangen door de volgende groep personen: echtgenoot/relatiepartner, eerste of tweede graadsfamilie.
9. Rouwverlof.
  - a. AVV stelt voor om rouwverlof van 60 uur op te nemen in de cao bij het verlies van echtgenoot/relatiepartner, eerste of tweedegraads familielid.
10. Stagevergoeding.
  - a. AVV stelt voor de stagevergoeding te verhogen met de cao-verhogingen.
11. Onregelmatigheidstoeslag.
  - a. AVV stelt voor om te expliciteren in artikel 14.1 lid 6 dat ook gemiddeld genoten telefonische stand-by toeslag wordt doorbetaald tijdens verlof.
  - b. AVV stelt voor om in artikel 15.1 te verduidelijken dat dit ook geldt voor werken tijdens een telefonische stand-by dienst.
  - c. AVV stelt voor om te expliciteren in artikel 14.1 lid 6 ook zwangerschapsverlof wordt bedoeld.
  - d. AVV stelt voor de vergoeding van 38% in artikel 14.1 ook op zaterdag van 08:00 tot 12:00 uur te laten gelden.
  - e. AVV stelt voor de vergoeding voor stand-by dienst te verhogen. Concreet stelt AVV voor de vergoedingen te verdubbelen. (Een gewone stand-by dienst in een ziekenhuis van 12 uur levert 3,5 uur op (sinds 2023). Bij een kliniek levert dat anderhalf uur op, 96 minuten.)
12. Uitbreiden bereikbaarheid 80-90-100 regeling.
  - a. AVV stelt voor de 80-90-100 regeling ook bereikbaar te maken voor werknemers met een contract van 24 uur per week, in plaats van de nu 25 uur per week. AVV wijst erop dat deze regeling bij de ziekenhuizen al geldt vanaf 22,5 uur per week, zodat je daar ook voor in aanmerking kunt komen als drie dagen per week werkt.
  - b. AVV stelt voor om de regeling al in te laten gaan vanaf 60 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
13. Eerste invulling diensten en roosters voor werknemers.
  - a. AVV stelt voor op te nemen dat werknemers eerste keuze krijgen bij invulling van diensten en roosters en dat je dienst mag weigeren van wijziging ten behoeve van inhuurkracht.
14. Stimulans verhogen contractomvang.
  - a. AVV stelt voor om een stimulans op te nemen voor het verhogen van de contractsomvang om parttimers te stimuleren meer uren te gaan werken en zo bij te dragen aan het oplossen van de personeelskrapte. Concreet stelt AVV voor dat werknemers die een contractuitbreiding van (minstens) twee uur per week aanvragen eenmalig 30 uur betaald verlof ontvangt, op te nemen binnen die twee jaar.

15. Vergoeding registratiekosten als niet verplicht in wet BIG.
  - a. AVV stelt voor ook registratiekosten te vergoeden bij de volgende twee registers: het kwaliteitsregister voor paramedici en het kwaliteitsregister KABIZ (kabiz.nl).
16. Vakantiedagen.
  - a. AVV stelt voor een extra vakantiedag toe te kennen.
17. Nascholing.
  - a. AVV stelt voor om een recht op minimaal drie dagen per jaar nascholingsverlof toe te kennen.

Wij kijken uit naar constructieve gesprekken.

Met vriendelijke groet,

Martin Pikaart