



Inzet FBZ voor de Cao VVT 2025

Inleiding

Goede arbeidsvoorwaarden zijn een randvoorwaarde om mensen voor het werk in de zorg te interesseren en te behouden. En dat is hard nodig, want voldoende menskracht is de belangrijkste uitdaging voor de komende decennia. Dat blijkt ook uit een [scenariostudie](#) van onderzoeksbureau Rebel in opdracht van onderzoeksprogramma AZW van het Ministerie van VWS. Uit dit onderzoek blijkt ook dat het scenario 'Power to the professional' het beste scoort als het gaat om het beperken van het arbeidsmarkttekort in de zorg. Kort samengevat komt dit scenario neer op het waarderen en ontzorgen van zorgpersoneel om onder goede omstandigheden optimale zorg te verlenen. De inzet van FBZ borduurt daar op voort.

FBZ vertegenwoordigt een groot aantal beroepsverenigingen van zorgprofessionals. Namens deze zorgprofessionals komen wij tot onderstaande inzet.

1. Beloning

A. Loon

FBZ is van mening dat het inkomen van de zorgprofessionals in de VVT kan en moet worden verbeterd. Deze salarisverhoging moet leiden tot concrete verbetering van de koopkracht van iedere medewerker in de VVT.

B. Aanlooperperiodieken

FBZ heeft veel klachten ontvangen over de aanloopschalen in de cao. Het is onduidelijk wat het beleid daarover is. Daarnaast vindt men het niet meer van deze tijd. Van een 'aanlooperperiode' is geen sprake meer gelet op de tekorten op de arbeidsmarkt en de almaar groter wordende zorgvraag. FBZ stelt voor om deze aanloopschalen kritisch te beoordelen op de functionaliteit en legitimatie. Als blijkt dat van een aanlooperperiode geen sprake kan zijn, wat onder de huidige arbeidsmarkt sowieso aan de orde is, worden de aanlooperperiodieken afgeschaft.

C. Reiskosten

FBZ stelt voor om de reiskostenvergoeding uit art. 4.5.1 te verhogen naar € 0,23 cent per kilometer per 1 januari 2025.

2. Gezond & Veilig werken

A. Generatierегeling

FBZ stelt voor om een generatierегeling in te voeren waarbij er 80% wordt gewerkt tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw (andere varianten ook mogelijk) vergelijkbaar met de regeling uit de cao-ziekenhuizen.

B. Veilige werkomgeving

In de cao is onder art. 7.1 opgenomen dat iedere medewerker recht heeft op een veilige

werkomgeving. De werkgever wordt geacht integraal beleid te voeren dat zich zowel richt op preventie, handelen bij incidenten als op nazorg. Met deze afspraak, in combinatie met de aanvullende hulpmiddelen in de vorm van o.a. de Arbocatalogus VVT, zou in iedere organisatie een veilige werkomgeving geborgd moeten kunnen zijn. Omdat FBZ nog met regelmaat signalen krijgt over ervaringen die niet bij een veilige werkomgeving passen, stellen wij voor om als cao-partijen een monitor te ontwikkelen die onder alle VVT-instellingen wordt uitgezet. Deelname vanuit de instellingen is daarbij niet vrijblijvend. Daarmee moet inzichtelijk worden gemaakt in hoeverre deze cao-afspraak inmiddels geïmplementeerd is op instellingsniveau, wat de betrokkenheid daarbij is geweest van de medewerkers en OR en wat de succesfactoren en knelpunten zijn. Op basis van de uitkomst zullen cao partijen bezien of en hoe aanvullende acties of cao-afspraken nodig zijn.

3. Ontwikkelmogelijkheden/ registratiekosten

Artikel 5.4 'vergoeding kosten (her) registratie op grond van Wet BIG' wordt uitgebreid met het volgende lid:

1. Voor de navolgende beroepsverenigingen worden de kosten die verbonden zijn aan de registratie in het kwaliteitsregister door de werkgever aan de werknemer vergoed: KNGF, EN, NVLF, NVPMT, NVPMKT, NIP, VGVZ, NVD, NVBT, NVvMT, NVDAT, NVDT, VvOCM, LAD, NAPA, NVO, NVVS, NVL, NVGzP, VVP, NNvTG, NVGzP en NVKI.

4. Specialisten ouderengeneeskunde

De zorgsector staat voor grote uitdagingen, vooral met de toenemende zorgvraag en het tekort aan specialisten ouderengeneeskunde. Het is van cruciaal belang om de arbeidsvoorwaarden van deze specialisten te verbeteren, zodat we de kwaliteit van zorg kunnen waarborgen en toekomstige professionals kunnen aantrekken.

Tekort aan Specialisten Ouderengeneeskunde

De vraag naar specialisten ouderengeneeskunde neemt toe door de vergrijzing en een stijgende zorgvraag. Dit resulteert in een tekort aan beschikbare specialisten, wat de zorgverlening onder druk zet.

Vergelijking met Andere Medisch Specialisten

De arbeidsvoorwaarden van specialisten ouderengeneeskunde zijn significant minder aantrekkelijk dan die van andere medisch specialisten in verschillende cao's en huisartsen. Dit leidt tot demotivatie en een gebrek aan (zij)instroom in het vakgebied. Het huidige salaris komt niet overeen met de complexiteit van het werk.

Toenemende Rol in Medisch Leiderschap

De rol van de specialist ouderengeneeskunde wordt steeds belangrijker in het medisch leiderschap. Regionale samenwerkingspartners zoals huisartsen en geriateren vertrouwen steeds meer op de expertise van deze specialisten bij complexe zorgvragen, vaak met multimorbiditeit. Verder kunnen de specialisten ouderengeneeskunde een belangrijke rol spelen in de regionale netwerken en in Raden van Bestuur, vanuit hun expertise o.a. bij de zorgcontractering.

Complexiteit van de Zorg

De zorgvraag wordt steeds complexer. Specialisten ouderengeneeskunde worden vaak

geconfronteerd met acute situaties die snel en effectief handelen vereisen, zelfs 's nachts. Dit benadrukt de noodzaak voor betere arbeidsvoorwaarden om deze verantwoordelijkheden te erkennen en te waarderen.

Impact op de Patiëntenzorg

Verbeterde arbeidsvoorwaarden zullen niet alleen de aantrekkelijkheid van het vakgebied vergroten, maar ook de patiëntenzorg ten goede komen. Tevreden en uitgeruste specialisten zijn beter in staat om kwalitatieve zorg te leveren, wat leidt tot betere uitkomsten voor patiënten.

Conclusie

Het is essentieel om de arbeidsvoorwaarden voor specialisten ouderengeneeskunde te verbeteren. Dit zal niet alleen helpen om het tekort aan specialisten aan te pakken, maar ook de kwaliteit van zorg in de ouderengeneeskunde te waarborgen. Het is tijd dat we de waarde van deze specialisten erkennen en hun positie versterken binnen de zorgstructuur.

Voorstel korte termijn:

A. Toeslag diensten

Voor de duur van in ieder geval deze cao krijgt iedere specialist ouderengeneeskunde die participeert in de diensten een arbeidsmarkttoeslag van €250,- per maand boven op de huidige vergoedingsregeling.

B. Positionering

In 2023 hebben betrokken partijen het convenant 'Rol en inspraak specialist ouderengeneeskunde' vastgesteld. We zien dat dit in de praktijk nog onvoldoende van de grond komt. Daarom stelt FBZ het volgende voor:

1. Het convenant wordt als bijlage aan de cao toegevoegd;
2. Werkgevers vergoeden de LAD-interventie "arts aan de bestuurstafel".

<https://www.lad.nl/wp-content/uploads/2024/05/Arts-aan-de-bestuurstafel-algemeen.pdf>

C. Vergoeding (her)registratie RGS

Voorstel lange termijn:

Werkgeverspartijen bij deze cao gaan samen met FBZ een apart hoofdstuk opstellen in de cao voor de specialisten ouderengeneeskunde. Doel is om tot een arbeidsvoorwaardenpakket te komen wat aansluit bij de behoeften en positie van deze specifieke groep medewerkers met medische eindverantwoordelijkheid. Er moet aandacht komen voor het nemen van extra verantwoordelijkheden, of bijvoorbeeld het worden van kaderarts. Tevens is aandacht voor opleiding, onderzoek en facilitering om zoveel mogelijk met het eigenlijke werk bezig te zijn. Daarnaast zal geborgd moeten worden dat betrokkenheid bij en verantwoordelijkheid voor de gekozen instellingsstrategie een automatisme wordt.

5. Overig

Aanvulling uitkering geboorteverlof

FBZ wil dat de uitkering voor werknemers die meer verdienen dan het maximum dagloon, wordt aangevuld tot 70% van hun salaris.

Contributie beroepsvergoeding

De contributie van de bij de FBZ aangesloten beroepsorganisaties wordt volledig vergoed.

Bestuurswerk beroepsvereniging

Artikel 8.4 lid 8 sub c wordt uitgebreid met bestuurlijke activiteiten voor de beroepsvereniging. Betreffende bepaling komt dan als volgt te luiden:

'C. De Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ), voor zover een werknemer lid is van een vereniging of bestuurslid is van de FBZ of een van de bij FBZ aangesloten beroepsorganisaties en het om bestuurlijke activiteiten voor de FBZ of de beroepsorganisatie gaat.'

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt verhoogd naar de AWWN-norm.

BHV

Aanscherpen omschrijving. De huidige omschrijving leidt in de praktijk nog te vaak tot misverstanden.

Pensioenaftopping

Artikel 7.4.1 CAO VVT inzake pensioenaftopping wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd.

RVU

Verruiming van dienstjarencriterium, dus ook jaren in zware beroepen buiten de PFZW sectoren moeten meetellen voor de 45 jaren.

6. Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.

Wij hopen in constructief overleg met u op korte termijn te komen tot een nieuwe Cao VVT.

Jan Willem Le Febre en Yoram Bovenkerk
onderhandelaren namens FBZ