



Goede collectieve
arbeidsvoorwaarden voor
een aantrekkelijke zorg

Oog voor individuele
werknemersbelangen

Arbeidsvoorwaarde
pensioen in transitie

Gezond en veilig werken:
Hoge bevologenheid en
werkplezier onder druk

Meer zeggenschap voor
zorgprofessionals

Maatregelen noodzakelijk
voor de arbeidsmarkt

Over de organisatie



“Wie zorgt er voor de zorg?”



Laat ik beginnen met goed nieuws. FBZ heeft in 2022 de werknemersbelangen behartigd van ruim 40.000 zorgprofessionals in dienstverband. Daarmee zet onze groei als vakbond voor zorgprofessionals zich verder voort. De toename komt omdat bijna alle beroepsverenigingen in de lift zitten en zich geregeld nieuwe verenigingen aansluiten. In 2022 mochten we respectievelijk de [VVP](#) (Vereniging van Psychodiagnostisch Werkenden), [NVKI](#) (Nederlandse Vereniging voor Klinische Informatica) en [OVN](#) (Optometristen Vereniging Nederland) van harte welkom heten.

Met meer leden wordt onze positie aan de cao-tafels waar we de belangen van onze leden behartigen nog steviger. En dat is ook nodig: de onderhandelingen voor grote cao's, zoals de Cao Ziekenhuizen, Cao VVT en Cao Gehandicaptenzorg, verliepen namelijk moeizaam. Door de torenhoge inflatie en stijgende energieprijzen hebben werknemers het steeds lastiger, terwijl de financiële ruimte bij werkgevers beperkt is. Dat zorgde voor ingewikkelde onderhandelingsprocessen. In de jeugdzorg en kraamzorg kwamen werknemers in actie voor een betere cao. Ook de onderhandelingen voor de loonstijging in 2023 in umc's waren spannend. De NFU gaf aan de gemaakte afspraken (minimaal de CPI-afgeleid 2022 (jaarmutatatie) volgens de Prinsjesdagaming 2022, die 11,3% bedraagt), niet te kunnen nakomen. De bonden overwogen juridische stappen totdat de NFU met een beter bod (10% in 2023) kwam, dat we ondertekenden. Uiteindelijk bereikten we zeven cao-akkoorden

in 2022 en 86 sociaal plannen. Ik ben enorm trots op deze resultaten.

Helaas ziet het zorglandschap er op het moment niet heel rooskleurig uit. De hoge werkdruk en personeelstekorten belemmeren het werkplezier. Het ziekteverzuim brak nieuwe records; dat zien we ook terug in de dossiers bij FBZ Rechts-hulp. Het blijft dus belangrijk dat we ons aan cao-tafels inzetten voor goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, maar we moeten ook daarbuiten van ons laten horen. Dat is de reden waarom we in 2022 een Public Affairs-strategie hebben ontwikkeld om de stem van de achterban van FBZ ook in politiek Den Haag te laten doorklinken.

Maarten Faas, Voorzitter

Goede collectieve arbeidsvoorwaarden voor een aantrekkelijke zorg

De kerntaak van FBZ is het behartigen van de collectieve belangen van de achterban, zoals het sluiten van cao's en sociaal plannen. Maar ook het komen tot een nieuwe pensioenregeling. Duidelijke cao-afspraken betekent niet dat alles vanzelfsprekend goed gaat. Soms moeten partijen nog een bepaalde uitvoeringsregeling overeenkomen. En bij bijvoorbeeld fusies of financiële problemen kunnen werknemersbelangen op het spel komen te staan. FBZ spant zich dan in om de werknemersbelangen van zorgprofessionals mee te nemen in een sociaal plan. In 2022 stelde de overheid extra middelen ter beschikking voor de middengroepen. Tijdens de onderhandelingen was regelmatig een punt van discussie hoe die middelen moesten worden verdeeld. Het jaar 2022 in vogelvlucht.



Generieke
loonstijging



7
cao-akkoorden

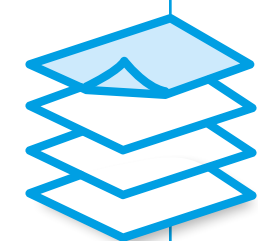
Januari

Acties dreigen in ziekenhuizen

De cao-onderhandelingen die in september 2021 begonnen, verlopen moeizaam. FBZ ziet in de voorstellen van werkgevers maar weinig terug van haar eigen voorstellen. Op 24 december 2021 klapt het overleg voor een nieuwe Cao Ziekenhuizen. De vakbonden sturen een gezamenlijke brief naar de NVZ waarin ze een ultieme poging doen om tot een nieuwe cao te komen. Ze stellen voor het vastgelopen overleg te hervatten

onder begeleiding van een bemiddelaar. De NVZ gaat op de uitnodiging in, waarna de NVZ eind januari een akkoord sluit met alleen FNV en CNV. FBZ tekent nog niet, omdat het akkoord goede punten bevat, maar ook nadelige, zoals loondifferentiatie. Uiteindelijk besluit het FBZ-bestuur het onderhandelaarsakkoord voor een cao voor 2021-2023 met een neutraal advies aan de achterban voor te leggen.





In 2022 worden
86 sociaal plannen
gesloten

Met de meeste werkgevers van zorginstellingen lukt het in goed overleg tot een sociaal plan te komen, waarin de arbeidspositie van werknemers voor (toekomstige) reorganisaties zo goed mogelijk is geregeld. In totaal worden 6.607 leden bij 54 zorginstellingen

geconsulteerd. Sociaal plannen, overdrachtsprotocollen, sociaal convenanten en andere regelingen staan overzichtelijk op een rij op de [website van FBZ](#).

Januari

Cao Arbo Unie is een feit

De leden van alle cao-partijen stemmen in met het akkoord voor een nieuwe Cao Arbo Unie. Werknemers krijgen onder meer een salarisverhoging van 2,5% in 2022 (met een bodem van 75 euro) en een thuiswerkvergoeding van 2 euro netto per werkdag. De eindejaarsuitkering gaat omhoog naar 3%.

Nieuwe Cao GGZ

De achterban van FBZ stemt in met het akkoord voor de nieuwe Cao GGZ, dat eind 2021 is bereikt. In het akkoord is onder andere een salarisverhoging van drie maal 2% in drie achtereenvolgende jaren afgesproken. Daarnaast krijgen werknemers een thuiswerkvergoeding van 2 euro per thuiswerkdag en een balansbudget. Verder worden de kosten voor verplichte scholing/opleiding volledig in tijd en geld vergoed. De vergoeding van bereikbaarheidsdiensten wordt verdubbeld en de onregelmatigheidstoeslag wordt verhoogd met twee periodieken.

Februari

Achterban stemt in met onderhandelaarsakkoord Cao Ziekenhuizen

De achterban van FBZ stemt in met de afspraken in het onderhandelaarsakkoord voor de nieuwe Cao Ziekenhuizen 2021-2023, maar wel met de kanttekening dat loondifferentiatie niet de trend moet worden. FBZ tekent alsnog het akkoord en blijft cao-partij bij de nieuwe cao.

Onderhandelingen Cao Gehandicaptenzorg lopen vast

Het overleg voor een nieuwe Cao Gehandicaptenzorg loopt vast, omdat de cao-partijen het niet eens worden over met name de salarisparagraaf. Werkgeversorganisatie VGN nodigt de bonden uit om de onderhandelingen te hervatten, als uit nieuwe ramingen blijkt dat er meer financiële ruimte is voor 2022. Tijdens het onderhandelingstraject koerst VGN steeds op (extra) salarisverhogingen voor de middeninkomens en lagere salarisniveaus. FBZ verzet zich daartegen, het bevoordelen van de ene groep mag niet ten koste gaan van andere groepen.



Maart

Overleg Cao Kraamzorg hervat

Het overleg voor een nieuwe Cao Kraamzorg wordt hervat. Sinds oktober lag het overleg stil, na het 'salarisbod' van 0% van de werkgevers. De bonden en werkgeversorganisatie *Bo Geboortezorg* lijken nu op constructieve voet verder te kunnen.

Onderhandelingsresultaat nieuwe Cao VVT

Cao-partijen bereiken een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe Cao VVT. FBZ tekent aanvankelijk niet, omdat vooral de wensen van de specialisten ouderengeneeskunde voor meer inspraak niet zijn gerealiseerd. Na beraad besluit het FBZ-bestuur alsnog het resultaat met een neutraal advies voor te leggen

aan de achterban, omdat er voor andere functiegroepen wel positieve resultaten zijn: een loonsverhoging van 2% in 2022 (salarisschalen FWG 25 t/m 65 krijgen daar 1,25% bovenop) en 3% in 2023, een verbeterde reiskostenvergoeding en meer regie voor werknemers over scholing en ontwikkeling. De achterban van FBZ stemt in, behalve de LAD. Op basis van deze uitslag besluit FBZ de nieuwe cao alsnog te tekenen, maar ze geeft bij de werkgevers wel aan zeer ontstemd te zijn over het uitblijven van resultaat voor de specialisten ouderengeneeskunde. FBZ gaat hierover samen met de LAD en Verenso op bestuurlijk niveau in overleg.

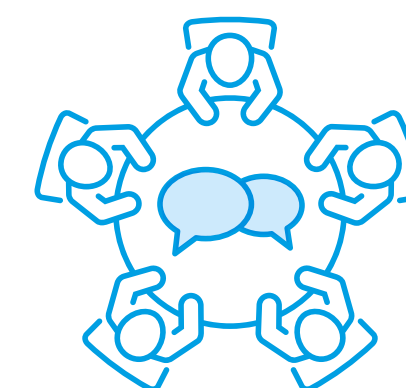
Onderhandelingsresultaat nieuwe Cao Gehandicaptenzorg

Na negen onderhandelingsrondes lukt het tot een resultaat te komen met een evenwichtiger salarisparagraaf waar alle werknemers iets aan hebben. Daarnaast krijgen zorgprofessionals inspraak op onderwerpen die hun werk raken; een belangrijke wens van FBZ. De meerderheid van de leden stemt in met het onderhandelingsresultaat.

April

Onderhandelaarsakkoord Cao Jeugdzorg

In maart hervatten de vakbonden met Jeugdzorg Nederland het cao-overleg dat vanaf het najaar stillag. In april komt een onderhandelaarsakkoord tot stand over een nieuwe cao die met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 ingaat. De jeugdzorgwerknemers krijgen in drie jaar tijd 8% salarisverhoging plus een eenmalige uitkering van 250 euro. Er zijn afspraken gemaakt over plaats- en tijd-onafhankelijk werken die de autonomie van de jeugdzorgprofessional versterken. De kilometervergoeding voor zakelijke reizen gaat omhoog naar 0,39 euro. Een ruime meerderheid (98%) van de achterban van FBZ stemt in.



Onderhandelingen Cao Kraamzorg
+ 3% in 2022 en 2% in 2023

Mei

Regeling zware beroepen vastgesteld voor umc-werknemers

FBZ en de andere werknemersorganisaties bereiken met de NFU op 20 mei een akkoord over de Regeling zware beroepen, die als bijlage in de Cao UMC wordt opgenomen en die op 1 november 2022 ingaat. Werknemers die onder de definitie van de regeling vallen, kunnen maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd stoppen met werken. Dankzij de input van FBZ is het gelukt ergotherapeuten, fysiotherapeuten en oefentherapeuten op de lijst van zware beroepen te krijgen.

Juni

Achterban stemt in met Cao Nederlandse Universiteiten

Sinds januari praten de cao-partijen over een nieuwe Cao Nederlandse Universiteiten. Ze bereiken in juni een akkoord met arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen voor alle universiteitswerknemers. Werknemers krijgen een salarisverhoging van 4% per 1 juli 2022 en een eenmalige uitkering van 400 euro bruto. De vergoeding voor doorbetaald ouderschapsverlof gaat omhoog naar 70% en is niet gelimiteerd aan het maximum dagloon. Functiegerichte scholing geldt als werktijd en gemaakte studie- en reiskosten worden vergoed. De achterban van FBZ stemt in met het akkoord.

September

Er is een nieuwe Cao Kraamzorg

Na intensieve onderhandelingen bereikt FBZ een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe Cao Kraamzorg. Het is minimaal maar gegeven de omstandigheden het hoogst haalbare. Een krappe meerderheid van de leden van vier van de vijf bonden stemt in met de afspraken. Werknemers krijgen in 2022 een loonsverhoging van 3% en krijgen er in 2023 nog eens 2% bij. Per 1 januari 2023 vervallen de onderste twee periodieken in de schalen 15 t/m 50 en komt er een extra periodiek bij aan het eind van de schalen 35 t/m 50. Per 1 januari 2023 is er een reiskostenvergoeding van 0,21 euro netto per kilometer.

Oktober

Voorstellen nieuwe Cao Ziekenhuizen lopen uiteen

Na een teleurstellende aftrap voor een nieuwe Cao Ziekenhuizen in september, waaruit blijkt dat werkgevers inhoudelijk niets hebben voorbereid, wisselen de cao-partijen tijdens het tweede overleg op 31 oktober hun voorstellen uit. De voorstellen van de cao-partijen liggen ver uiteen.

Update functies in FWG-systeem

In oktober 2022 zijn de functies van physician assistant (PA) en de bachelor medisch hulpverlener (BMH) geactualiseerd in het

FWG-systeem. Het functiemateriaal in FWG voor PA's betreft de algemene ziekenhuizen, ggz, VVT en gehandicaptenzorg. Uit onderzoek blijkt dat de functie van PA's in specifieke situaties niet meer past binnen de bandbreedte van functiegroep 60, en dus in functiegroep 65

thuishoort. De functiebenaming 'medisch hulpverlener' is in het FWG-systeem toegevoegd bij de functies SEH-verpleegkundige en anesthesiemedewerker. Daaruit blijkt dat deze functies veelomvattender zijn geworden.

November

Bescherming tegen terugval in inkomen medewerkers VVT

Cao-partijen bij de Cao VVT geven invulling aan de afspraak uit de Cao VVT 2022-2023 over de WIA-hiaatverzekering en herverzekering derde WW-jaar. Als medewerkers arbeidsongeschikt worden als gevolg van onder andere long-COVID worden ze niet meer geconfronteerd met inkomensachteruitgang. Cao-partijen spreken een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af in combinatie met de herverzekering van het derde WW-jaar.



NFU komt afspraken niet na, de bonden overwegen juridische stappen

In het najaar voeren de cao-partijen overleg met de NFU over de salarisafpraak uit het cao-akkoord 2022-2023. Afgesproken is dat de collectieve salarisverhoging voor 2023 minimaal de CPI-afgeleid 2022 (de consumentenprijsindex) volgens de Prinsjesdagaming 2022 bedraagt. Die is 11,3%. De NFU geeft aan dat ze dit niet kan betalen. De bonden houden vast aan de afspraak in de cao en overwegen juridische stappen als de NFU de cao-afpraak niet nakomt.

December

Eindbod Cao Arbo Unie

Na vijf onderhandelingsronden legt Arbo Unie een eindbod bij de bonden neer. Werknemers krijgen onder meer een salarisverhoging (4%, met een bodem van 150 euro) en een eenmalige brutouitkering van maximaal 1.500 euro. Er komt een hogere thuiswerkvergoeding van 2,15 euro per dag, een verhoogde eindejaarsuitkering (3,5%) en een betere reiskostenvergoeding van 0,21 euro per kilometer. De leden bij Arbo Unie stemmen in met de afspraken.



10%
salarisverhoging in 2023



December

Werknemers umc's krijgen salarisverhoging van 10% in 2023

Op 21 december bereiken cao-partijen met de NFU overeenstemming over de loonstijging in 2023. Alle werknemers krijgen op 1 januari 2023 een structurele salarisverhoging van 6% en op 1 november 2023 een verhoging van nog eens 4%. FBZ is blij dat de umc's alle werknemers hiermee eindelijk tegemoetkomen.

Geen enkele vooruitgang bij overleg nieuwe Cao Ziekenhuizen

Het vierde overleg over een nieuwe Cao Ziekenhuizen is wederom zonder enkel resultaat; de voorstellen liggen nog steeds ver uiteen. De bonden leggen een gezamenlijk voorstel neer waarover ze in januari verder willen praten onder leiding van een externe, onafhankelijke voorzitter. De cao loopt eind januari 2023 af. Daarmee stijgt de spanning aan de cao-tafel.

Arbeidsvoorwaarde pensioen in transitie

Al in 2019 spraken overheid en sociale partners af over te gaan naar een ander pensioenstelsel. In het nieuwe systeem beweegt de pensioenopbouw meer mee met de economische ontwikkelingen. Het nieuwe stelsel moet ervoor zorgen dat het pensioen toekomstbestendig blijft, ook met een vergrijzende bevolking. Politiek blijkt het echter niet zo makkelijk deze verandering te realiseren. De behandeling van de nieuwe Pensioenwet in de Tweede Kamer wordt keer op keer uitgesteld. Daarmee schuift ook de ingangsdatum steeds verder op. Toch staan de ontwikkelingen niet stil: pensioenfondsen zijn al druk bezig met de voorbereidingen voor de overgang. Bij het grootste pensioenfonds voor de zorg, PFZW, praat FBZ hierover mee in de Commissie Arbeidsvoorwaarde Pensioen (CAP), de Pensioenraad en indirect in het bestuur.



Wet toekomst pensioenen onder druk

Na een lang voortraject stuurt de minister in maart 2022 het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen naar de Tweede Kamer. Deze wet moet zorgen voor een nieuw pensioenstelsel dat toekomstbestendiger en transparanter is en beter uitlegbaar. De overgang naar een nieuw pensioenstelsel is een van de meest ingrijpende besluiten van de afgelopen

decennia. De politiek gaat dan ook niet over één nacht ijs. Op het eerste voorstel is nog veel kritiek. Uiteindelijk legt de minister in oktober 2022 een wijzigingsvoorstel bij de Tweede Kamer neer, waarin onduidelijkheden uit de wet zijn gehaald en zekerheden zijn vergroot. De Kamer wil dan nog nieuwe rekensommen van de 'commissie parameters'. Als ook die

een overwegend positief beeld laten zien, stemt de Tweede Kamer in december in ruime meerderheid voor de nieuwe wet. Nu moet de wet nog door de Eerste Kamer. Als dat voor mei 2023 gebeurt, is ook daar een meerderheid. Lukt dat niet, dan kan alles op losse schroeven komen te staan, afhankelijk van de uitslag van de verkiezingen.



Voor FBZ staat de combinatie van
**duurzaam beleggen en voldoende
rendement** voorop

Januari

De Commissie Arbeidsvoorwaarde Pensioen (CAP) gaat officieel van start binnen PFZW. In deze commissie nemen werkgeversorganisaties en vakbonden besluiten over het nieuwe pensioencontract. In eerste instantie werken ze met 'werkhypothesen'; echte besluiten kunnen pas worden genomen als de Wet toekomst pensioenen is aangenomen en alle regels en deadlines duidelijk zijn.

Februari

Het ABP besluit op termijn volledig uit beleggingen in fossiele brandstoffen te stappen. PFZW wil juist via het beleggingsbeleid bedrijven beïnvloeden. Daarom besluit PFZW uit fossiele beleggingen te stappen 'tenzij bedrijven bijdragen aan het stoppen van de opwarming van de aarde'. Voor FBZ staat de combinatie van duurzaam beleggen en voldoende rendement voorop. De FBZ-delegatie in de Pensioenraad houdt dan ook scherp in de gaten of PFZW het aangescherpte beleid waarmaakt.

FBZ verliest door een eerder besluit haar zelfstandige zetel in het bestuur van PFZW. In februari is er een kort geding om te proberen dit besluit terug te draaien. De rechter gaat niet mee in de bezwaren van FBZ. Het bestuur van FBZ besluit niet in hoger beroep te gaan. Vanwege de belangen die op het spel staan, focust FBZ op inhoudelijke beïnvloeding via de CAP en via haar zetels en zeggenschap in de Pensioenraad van PFZW. Daarmee start de zoektocht naar een gezamenlijke kandidaat voor het PFZW-bestuur namens FBZ en NU'91 die per 1 januari 2023 wordt voorgedragen.

FBZ wil weten hoe de leden denken over de op stapel staande veranderingen. Nu de contouren van het pensioentraject steeds duidelijker worden, besluit FBZ de klankbordgroep om te vormen tot een breed pensioenpanel. Ze is blij met de grote belangstelling. Het panel is een mooie mix van beroepsgroepen, leeftijds- en inkomensgroepen. Zo kan een vraagstuk vanuit diverse invalshoeken worden benaderd.



PFZW verhoogt
pensioenen met **2,7%**

Maart

Werkgeversorganisaties en vakbonden in de CAP komen tot een gezamenlijk communicatieplan over het nieuwe pensioenstelsel. Om verwarring te voorkomen willen ze een eenduidige boodschap. Dit wordt verder uitgewerkt in het komende jaar.

April

In een eerste online sessie met het pensioenpanel praat FBZ de leden bij over de ontwikkelingen. Ook legt FBZ uit dat dit traject vergelijkbaar is met een cao-traject inclusief ledenraadpleging. Zover is het voorlopig nog niet. Via stellingen wordt getoetst of het pensioenpanel zich kan vinden in de eerste beleidsvoornemens en werkhypothese op weg naar de nieuwe pensioenregeling. FBZ lanceert op de website een speciale pensioenpagina, met alle informatie over het nieuwe pensioenstelsel. Met onder meer een filmpje waarom er een nieuw pensioenstelsel komt, een uitgebreide FAQ en kant-en-klare artikelen. Verenigingen kunnen hieruit putten om leden in de pensioentransitie mee te nemen.

Mei

De CAP besluit als werkhypothese te kiezen voor het solidaire contract. Dit betekent dat er collectief belegd blijft worden en dat er een 'solidariteitsreserve' komt waarmee schokken van de economie worden gedempt. Daarnaast kiest de CAP als werkhypothese voor het 'invaren'. Hierdoor wordt al het vermogen dat in het huidige pensioenstelsel is opgebouwd, omgezet naar het nieuwe systeem. Niet kiezen voor invaren betekent dat er twee systemen naast elkaar blijven bestaan. Dat is duur in de uitvoering en bovendien moeilijk uit te leggen. Het bestuur van FBZ steunt deze twee uitgangspunten en ook de leden van het FBZ-pensioenpanel blijken bij een eerste peiling voorstander van het solidaire contract en invaren.

Juni

PFZW besluit de pensioenen per 1 oktober 2022 met 2,7% te verhogen (indexeren). Dit is mogelijk geworden door een tijdelijke aanpassing van het 'Financieel Toetsingskader' en het stijgen van de rente. Dit laatste zorgt namelijk voor een hogere beleidsdekkingsgraad (boven de 105%), wat het mogelijk maakt van de tijdelijke regeling gebruik te mogen maken. Ook moet er een voornemen zijn om bij het nieuwe pensioencontract te gaan invaren. FBZ steunt dit besluit in de Pensioenraad. Ook het ABP verhoogt de pensioenen, met 2,39% per 1 juli 2022. Pensioen is ingewikkelde materie en enig jargon is onvermijdelijk. Het panel wil meer basiskennis over pensioen om de stellingen te kunnen beantwoorden. Op 14 juni organiseert FBZ met PFZW een introductie cursus.



Juli

PFZW scherpt in het beleggingsbeleid de klimaatdoelen verder aan: in 2050 wil het fonds volledig klimaatneutraal beleggen. Daarnaast wordt er meer geïnvesteerd in beleggingen in de zorg. De CAP is in eerste instantie gepositioneerd binnen PFZW. In de reglementen is wel aandacht voor de onafhankelijke positie van sociale partners, maar mede met het oog op de nieuwe Pensioenwet besluit zij de CAP vanaf begin 2023 uiteindelijk toch buiten het pensioenfonds te plaatsen. FBZ heeft vanaf het begin al vraagtekens en opmerkingen geplaatst bij het waarborgen van de onafhankelijkheid van de CAP binnen het pensioenfonds en is blij met dit besluit.



September

De gezamenlijke pensioenfondsen starten de campagne 'De pensioenfondsen van Nederland' en lanceren de website 'ons nieuwe pensioen'. Doel is mensen te informeren over het nieuwe pensioenstelsel en het vertrouwen in pensioenfondsen te vergroten. FBZ besluit in de pensioeninformatie op de website en in nieuwsbrieven door te linken naar de website van de pensioenfondsen, zodat de informatie eenduidig en helder is.

November

Het bestuur van PFZW besluit per 1 januari 2023 de pensioenen met 6% te verhogen (indexatie). Het ABP indexeert zelfs met 11,96%. Het verschil in indexatie heeft allereerst te maken met het verschil in beleidsdekkingsgraad per fonds. Die is bij het ABP hoger. Daarnaast wil PFZW wat voorzichtiger zijn met het pensioenvermogen zodat later zorgvuldiger kan worden ingevaren in het nieuwe stelsel.

Oog voor individuele werknemersbelangen

Top 3 meeste vragen en kwesties

1

Arbeidsovereenkomst.
Van het beoordelen tot en
met het naleven van de
afspraken.

2

Cao's: uitleg van
cao-afspraken en
naleving.

3

Ziekte en re-integratie

In 2022 kunnen ruim 26.000 zorgprofessionals van 14 verenigingen voor al hun individuele vragen of problemen rechtstreeks terecht bij de arbeidsjuristen van FBZ. Uit klanttevredenheidsonderzoek blijkt dat ze advies en bijstand gemiddeld met een 8,6 waarderen.

FBZ behandelt vaker voorkomende materie in [praktijkvoorbeelden](#). Hoe zit het bijvoorbeeld met het (niet) tijdig kunnen opnemen van vakantieverlof, wordt je hoger ingeschaald bij meer verantwoordelijkheden, wat betekent het nieuwe betaald ouderschapsverlof en wat als je opnieuw ziek wordt tijdens een reorganisatie? Aan de hand van deze materie informeren verenigingen hun leden via hun eigen kanalen. De praktijkvoorbeelden staan op nummer 1 als meest gelezen items.

Actuele wetswijzigingen arbeidsrecht en betaald ouderschapsverlof

Per 1 augustus 2022 gelden tal van wijzigingen in het arbeidsrecht in verband met de inwerkingtreding van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Zo is er een uitbreiding van de informatieplicht van de werkgever richting de werknemer, gelden aanvullende regels over de werkgeversplicht

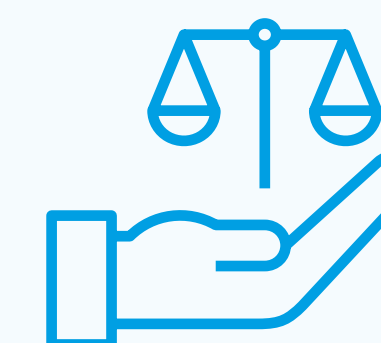
om verplichte scholing kosteloos aan te bieden en zijn er strengere eisen voor het kunnen opleggen van een verbod op nevenwerkzaamheden. Verder is er een mogelijkheid voor de werknemer om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden te vragen. En hebben werkende ouders die vóór 2 augustus 2022 een kind hebben gekregen, recht op negen weken betaald ouderschapsverlof. Er komen hierover veel vragen bij rechtshulp. Daarom publiceert FBZ een uitgebreide FAQ en tips die op de materie ingaan.





Leden van deze partners kunnen rechtstreeks terecht bij FBZ Rechtshulp

1. **BMTZ** Vereniging voor Biomedisch Technologen in de zorg
2. **KNMT** Koninklijke Nederlandse Vereniging tot Bevordering der Tandheelkunde
3. **KNGF** Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie
4. **NAPA** Nederlandse Associatie Physician Assistants
5. **NVD** Nederlandse Vereniging van Diëtisten
6. **NVBMH** Nederlandse Vereniging voor Bachelor Medisch Hulpverleners
7. **NVKFM** Nederlandse Vereniging van Klinisch Fysisch Medewerkers
8. **NVL** Nederlandse Vereniging van Lactatiekundigen
9. **NVO** Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen
10. **VGvZ** Vereniging van Geestelijk Verzorgers
11. **VKGL** Vereniging Klinisch Genetische Laboratoriumdiagnostiek
12. **VMDG** Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg
13. **VvOCM** Vereniging van Oefentherapeuten
14. **VVP** Vereniging van Psychodiagnostisch Werkenden



Gezond en veilig werken: Hoge bevologenheid en werkplezier onder druk

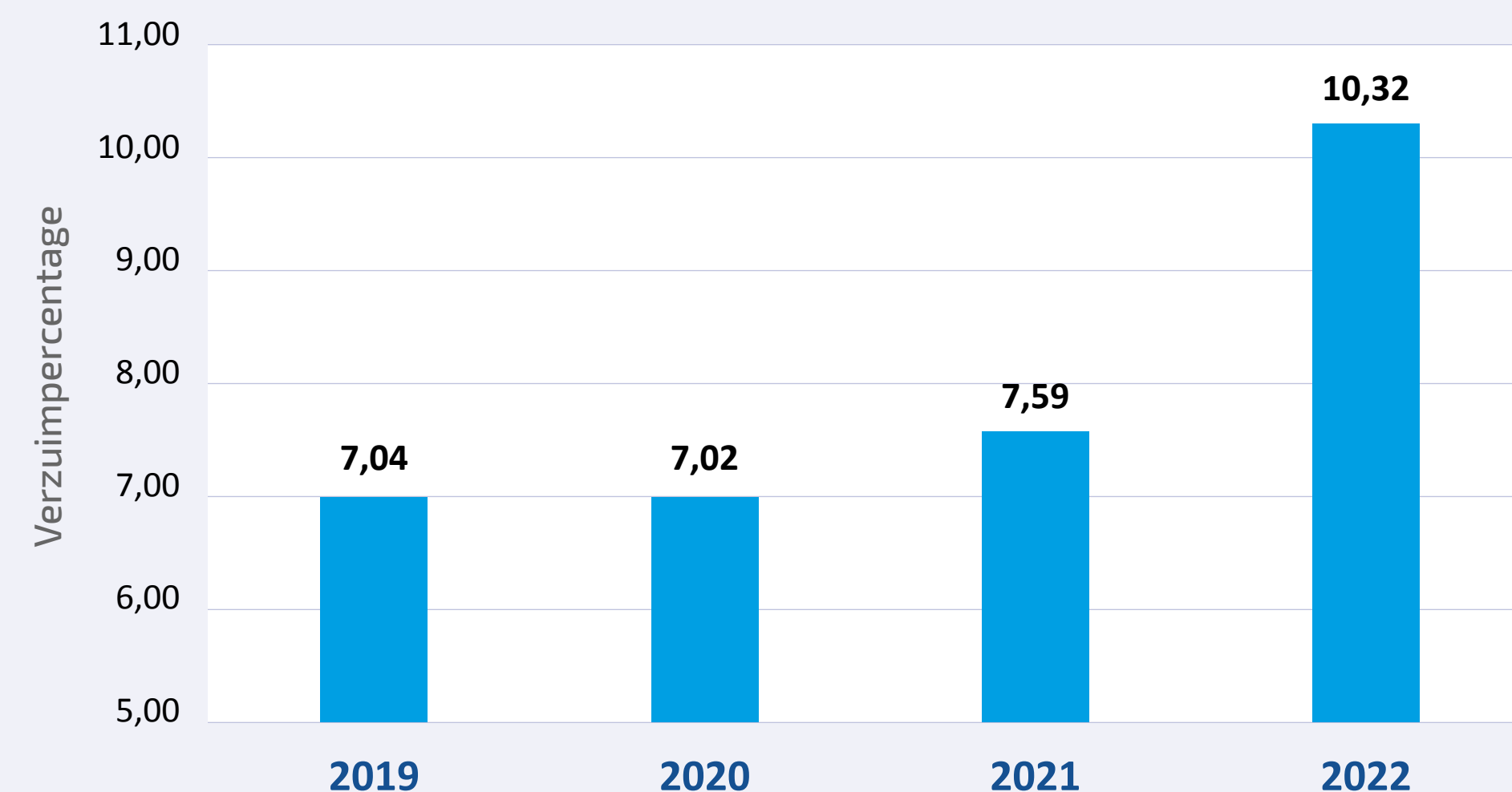


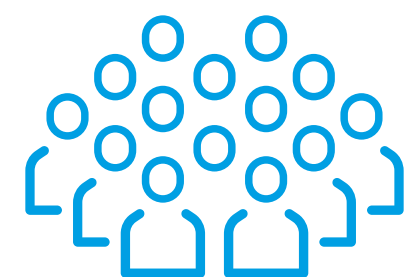
Uit onderzoek van PGGM&CO blijkt dat medewerkers in de sector zorg en welzijn vergeleken met andere sectoren het meest bevologen zijn. De hoge werkdruk en schrijnende personeelstekorten belemmeren echter hun werkplezier. Daarbij zet gebrek aan ontwikkelmogelijkheden en waardering vanuit de leidinggevende de bevologenheid onder druk. Volgens Stichting IZZ vindt de helft van de zorgmedewerkers de werkdruk te hoog, overweegt 40% zelfs de zorg te verlaten en ervaart één op de vijf slaapklachten. De mentale fitheid van zorgmedewerkers neemt af en in 2022 is het ziekteverzuim hoger dan ooit.

Speerpunten van FBZ:

- Voldoende hersteltijd bij onregelmatige diensten
- Begrenzing nachtdiensten voor oudere werknemers
- Vermindering van werkdruk en terugdringen administratieve lasten
- Goed kunnen combineren van werk met thuis en mantelzorg
- Invoering van levensfasebeleid en generatiepact
- Tegengaan van grensoverschrijdend gedrag

Verzuimontwikkeling - februari - zorgbreed





FBZ roept OR'en op niet akkoord te gaan met **afspraken generatiebeleid**

Juni

FBZ steunt petitie long-COVID fonds

FBZ steunt de petitie van de FNV waarin wordt gepleit voor een long-COVID fonds van 150 miljoen euro voor (zorg)-medewerkers die langer dan twee jaar ziek zijn. Ruim 4.800 werknemers met long-COVID hebben zich gemeld bij de FNV, waarvan 4.200 uit de zorg. Een kwart van de zorgmedewerkers met long-COVID dreigt zijn baan definitief kwijt te raken na twee jaar ziekte. Behalve dat ze minimaal 30% terugvallen in hun inkomsten, maken zij ook veel kosten voor hun herstel.

Juli

FBZ adviseert Ondernemingsraden niet in te stemmen met extra voorwaarden in generatieregeling

FBZ roept samen met de andere bonden ondernemingsraden (OR'en) op niet akkoord te gaan met aanvullende afspraken van ziekenhuiswerkgevers bovenop de cao-afspraken die medewerkers belemmeren gebruik te maken van generatiebeleid. Dit is in strijd met de cao. Hierover wordt veelvuldig met de NVZ overlegd, maar de NVZ laat het conflict liggen bij ziekenhuizen en de OR. Dit zorgt voor vertraagde invoering bij een aantal ziekenhuizen. De afspraak was het generatiebeleid per juli overall ingevoerd te hebben.

Oktober

Project in umc's en algemene ziekenhuizen voor aanpak ongewenst gedrag

Met behulp van subsidie van het ministerie van VWS start FBZ samen met arbeidsmarktfondsen SoFoKleS en StAZ een project om interne agressie en ongewenst gedrag aan te pakken. Uit onderzoek van het ministerie van VWS en PGGM&CO blijkt namelijk dat een derde van de medewerkers in ziekenhuizen ongewenst gedrag ervaart. Aan het project nemen alle umc's deel en maximaal tien ziekenhuizen of revalidatie-instellingen.

December

FBZ ondertekent manifest VVT: De medewerker op 1

FBZ en de andere bonden ondertekenen op 30 november samen met werkgeversorganisaties ActiZ en Zorgthuis.nl tijdens de VVT-conferentie 'Over morgen' een manifest met de titel 'De medewerker op 1'. Doel is van de VVT weer een sector te maken waarin het fijn is om te werken. Op basis van acht punten, zoals het aanpakken van administratieve lasten, de toetsing van kwaliteitskaders en de inzet van talent, roepen cao-partijen de overheid, zorgverzekeraars en andere stakeholders op mee te werken aan de omslag en de gestelde doelen mogelijk te maken.



Meer zeggenschap voor zorgprofessionals

Bevlogenheid, voldoening en werkplezier zijn onlosmakelijk verbonden aan de manier waarop het werk is georganiseerd. Waar werknemers in hun instelling niet meepraten, neemt frustratie de overhand als de instelling besluiten neemt waarbij ze niet zijn betrokken of die achteraf moeten worden bijgesteld. Deze manier van werken jaagt werknemers uit de sector of uit hun dienstverband. Zeggenschap is dan ook een kapstok voor behoud van werknemers in de zorg.

Meepraten en meebeslissen

Er is een groeiend aantal leden in de ondernemingsraad (OR) vanuit de bij FBZ aangesloten verenigingen. Meestal betekent kandidaatstellen automatisch een plek in de OR. Sporadisch zijn verkiezingen nodig en in dat geval ondersteunt FBZ de leden om in de OR te komen. Bij 216 instellingen ontvingen 15.733 leden een oproep zich kandidaat te stellen. In 2022 hebben zich opnieuw tientallen leden gekandideerd die nu ook een plek in de OR hebben en zo meepraten over het beleid van hun instelling. De regio-onderhandelaars en OR-leden weten elkaar te vinden. Zo kan FBZ snel met een

werkgever schakelen als zij signalen krijgt dat een instelling in zwaar weer verkeert en er bijvoorbeeld (nog) geen sociaal plan is voor dit soort situaties.

Win-win

Dankzij de beroepsinhoudelijke raakvlakken met de aangesloten verenigingen timmert FBZ met de medezeggenschap ook inhoudelijk aan de weg. Zo organiseert zij met het NIP in oktober een webinar hoe vanuit de OR om te gaan met signalen van burn-out, grensoverschrijdend gedrag en discriminatie. Het is daarmee bekender hoe de OR een psycholoog Arbeid &

Gezondheid/Arbeid & Organisatie kan inschakelen bij adviezen over dergelijke vraagstukken. Meer informatie hierover staat in [NIP-FBZ-folder](#).

Invloed langs meer sporen

Behalve wettelijke vormen van medezeggenschap moeten zorgprofessionals ook via andere beroepsinhoudelijke overleggen (denk aan medische staven of professionele adviesraden) betrokken zijn bij de gang van zaken binnen hun instelling. Zeker als het gaat om innovaties, regionale en intersectorale samenwerking, besluiten over ‘passende zorg’ en de inzet op

preventie. Zulke zaken hebben direct impact op hun werk. Dus ook hierbij is hun invloed van belang. Behalve dat zorgprofessionals zo meer grip krijgen op hun werkomstandigheden, bevordert het de kwaliteit van zorg en verbetert het ook de strategische positie van de instelling in het veld. Deze vormen van zeggenschap regelt FBZ het liefst in cao's. In 2022 zijn in ggz-instellingen meer medische staven gerealiseerd. Daarnaast bereikte FBZ samen met de LAD, Verenso, ActiZ en Zorgthuisnl een overeenkomst over de contouren van een convenant voor de inspraak van specialisten ouderengeneeskunde.

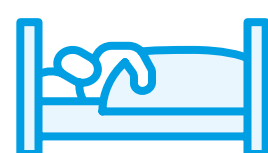
Maatregelen noodzakelijk voor de arbeidsmarkt

Toenemende tekorten op de arbeidsmarkt

Doordat mensen steeds ouder worden, neemt de vraag naar zorg toe. In 2040 zou één op de zes mensen in de zorg moeten werken. Dat is niet haalbaar. Dus moet er aan de ene kant iets gebeuren om de zorgvraag in te dammen. Aan de andere kant moet op een andere manier gewerkt worden. In 2022 maken zorgpartijen en het kabinet diverse plannen en afspraken. En dat is hard nodig, want nu al is het tekort aan personeel overal in de zorg merkbaar. Eind 2022 zijn er 64.000 openstaande vacatures. Het ziekteverzuim ligt ruim boven de 7%. Dit alles betekent dat de werkdruk nu al oploopt en niet altijd meer aan de zorgvraag kan worden voldaan. Omdat het direct invloed heeft op de werkomstandigheden van zorgprofessionals, bemoeit FBZ zich nadrukkelijk met het debat over de arbeidsmarkt in de zorg.



64.000
openstaande
vacatures



Ziekteverzuim
ligt boven de **7%**

Maart

Vacatures moeilijk in te vullen

De Algemene vergadering (AV) van FBZ bespreekt het thema arbeidsmarkt. Een groot deel van de verenigingen zegt van hun leden al volop signalen te krijgen over een tekort aan collega's en vacatures die moeilijk in te vullen zijn. Dit leidt tot toenemende werkdruk. FBZ heeft volgens de AV zeker een rol als het gaat

om de arbeidsmarkt. Allereerst aan de cao-tafel, om met goede afspraken over arbeidsvoorwaarden, scholing en begeleiding van nieuwe medewerkers bij te dragen aan behoud van personeel. Ook in de overkoepelende discussie zien veel verenigingen meerwaarde in een bijdrage van FBZ, maar wel in goede afstemming met hen.





Goede arbeidsvoorwaarden zijn een randvoorwaarde voor het behoud van personeel

April

Meer werken moet lonen

De Taskforce ondersteuning optimale inzet zorgverleners stuurt haar eindrapport naar de minister. In januari kwam het al met een advies voor de korte termijn. De taskforce richt zich vooral op het vergroten van de instroom van zorgpersoneel en het efficiënter inzetten daarvan, maar vraagt ook aandacht voor het behoud van zorgprofessionals. Hoofdpunten uit het advies zijn: meer uren werken moet lonen (dit vraagt aanpassing van het toeslagensysteem), ga met zorgprofessionals in gesprek om te kijken of ze meer uren kunnen werken en wat daar dan voor nodig is en dring de groei van het aantal zzp'ers terug. Ook adviseert de taskforce een calamiteitenregeling te maken voor

extreme situaties (zoals de beginsituatie van COVID-19) waarin snel extra zorgpersoneel moet worden ingezet in soms onduidelijke omstandigheden. Dat zou onder andere moeten bestaan uit een fonds waaruit bovenmatige extra kosten kunnen worden betaald.

Mei

Ontzorgen zorgpersoneel

Ministerie en zorgorganisaties werken aan een Integraal Zorgakkoord (IZA). FBZ is daarbij geen partij. Wel worden vakbonden 'gehoord' over het thema 'Arbeidsmarkt en ontzorgen zorgpersoneel'. FBZ geeft aan dat goede arbeidsvoorwaarden een randvoorwaarde zijn voor het behoud van personeel. Extra geld is daarvoor noodzakelijk, onder andere voor de middengroepen. Verder benadrukt FBZ het belang van zeggenschap en professionele autonomie en een vermindering van de administratiedruk. Ook verschijnt de eerste hoofdlijnenbrief over het programma 'Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn' (TAZ). Hierin worden maatregelen voorgesteld die ervoor moeten zorgen dat

ondanks de stijgende zorgvraag niet meer personeel nodig is dan 1 op de 6 werkenden in Nederland. FBZ is betrokken bij consulterende overleggen over de TAZ en brengt hier dezelfde punten in als bij het IZA. Een belangrijk thema in het programma is innovatie. Daarvan geeft FBZ aan dat het belangrijk is zorgprofessionals te betrekken bij de implementatie van technologie en nieuwe manieren van werken. Het bestuur van FBZ besteedt op de 'heidag' aandacht aan het thema arbeidsmarkt. Omdat sociale (anders werken) en technologische innovatie als belangrijke oplossingen worden gezien voor het personeelstekort, wil het bestuur ook hieraan als FBZ meer aandacht besteden.



Juli

Extra financiële middelen hard nodig

Op 5 juli biedt FBZ samen met andere vakbonden en werkgeversorganisaties de Vaste Kamercommissie Volksgezondheid, Welzijn en Sport een pamflet aan. Daarin vraagt zij om extra geld voor zorgprofessionals en met name voor het repareren van de loonachterstand van midden groepen. Minister Helder zegt in het commissiedebat over de arbeidsmarkt in de zorg, op 6 juli, dat dit er niet komt en dat alles uit de normale loonruimte moet komen en de bijdrage die de regering daaraan levert. FBZ is teleurgesteld dat het kabinet dit brede verzoek vanuit de zorg negeert. Extra financiële middelen zijn volgens de vakbond juist hard nodig om zorgprofessionals voor hun vak te

behouden. Wel is FBZ blij met de brede aandacht in de commissie voor meer zeggenschap van zorgprofessionals. De landelijke actietafel 'Werken in de Zorg', waarbij FBZ betrokken was, wordt opgeheven. In het programma TAZ ligt de nadruk op regionale samenwerking en invulling, een landelijke actietafel past daar niet meer bij.



Er is te weinig aandacht voor **ingewikkelde financiering** in de zorg

Augustus

Lastendruk

VWS heeft de 'actielijnen' van het programma TAZ verder uitgewerkt en vraagt verschillende partijen om een reactie. FBZ geeft aan blij te zijn met de aandacht voor zeggenschap en professionele autonomie, meer ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, goede stagebegeleiding, aandacht voor sociale innovatie en het ontwikkelen van digitale vaardigheden. FBZ mist voldoende geld voor goede arbeidsvoorwaarden. Verder maakt TAZ veel afhankelijk van tijd die kan worden bespaard met het verminderen van administratieve lasten, maar geeft naar het oordeel van FBZ te weinig handvatten hoe die lastendruk kan worden verminderd. Als dit onvoldoende lukt, kan daardoor te

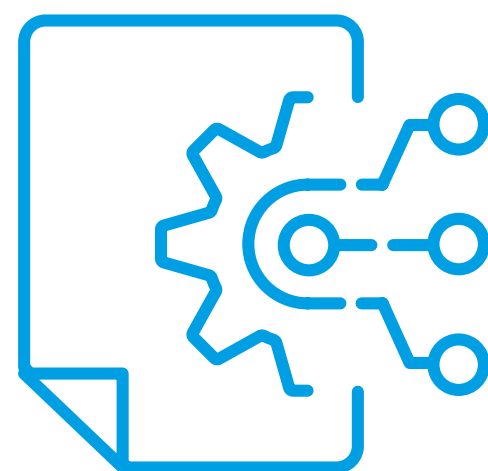
weinig tijd ontstaan voor persoonlijke ontwikkeling en voor zeggenschap over de implementatie van innovaties. Ten slotte vindt FBZ dat er te weinig aandacht is voor de ingewikkelde financiering in de zorg (veel verschillende geldstromen) als reden waarom innovaties niet van de grond komen.



September

Sociale en technologische innovatie

De minister stuurt de uitwerking van het programma TAZ naar de Tweede Kamer. Vergeleken met het eerdere concept is er weinig aan veranderd. De kritiekpunten en pluspunten voor FBZ blijven dan ook overeind. Voor het verder concretiseren van de 'actielijnen' stelt VWS werkgroepen in per thema. FBZ neemt deel aan de werkgroep over sociale en technologische innovatie. In haar inbreng staan zeggenschap van zorgprofessionals bij implementatie en aandacht voor scholing, opleiding en begeleiding van medewerkers centraal. FBZ heeft zich ook aangemeld voor de werkgroepen over een leven lang ontwikkelen en vermindering van regeldruk, maar die zullen waarschijnlijk pas later starten.



November

Calamiteitenregeling

VWS heeft sociale partners gevraagd een overzicht te maken van alle regionale of lokale calamiteitenregelingen. Dit zou volgens het ministerie nodig zijn om een landelijke calamiteitenregeling te kunnen maken zoals de Taskforce ondersteuning optimale inzet zorgverleners heeft geadviseerd. Sociale partners gaan hier niet in mee. Ten eerste is dit een onuitvoerbaar opdracht gezien de vele verschillen in branches en zelfs tussen instellingen. Ten tweede is dit niet nodig, aangezien de landelijke calamiteitenregeling alleen geldt voor extreme situaties waarin de regionale of lokale regelingen per definitie tekortschieten. Onduidelijk is wat er nu met de landelijke regeling gebeurt.

December

Direct actie

FBZ stuurt een reactie naar de Tweede Kamer op het actieprogramma TAZ. FBZ roept op tot drie acties die al per direct kunnen worden ingezet:

1. schrap onnodige regels, heb vertrouwen in zorgprofessionals;
2. investeer in goede arbeidsvoorwaarden voor zorgprofessionals;
3. betrek de zorgprofessionals zelf bij de verdere uitwerking van het programma TAZ.



Over de organisatie

FBZ is één van de grootste werknemersorganisaties in de zorg, een sector met ruim 1 miljoen werknemers. De werknemersfederatie bestaat in 2022 uit 24 beroepsverenigingen van in totaal 38 belangenorganisaties. FBZ behartigt daarmee de collectieve werknemersbelangen van ruim 40.000 zorgprofessionals in dienstverband. Ze onderhandelt over arbeidsvoorwaarden en sluit cao's en sociaal plannen. FBZ heeft een vierkoppig Bestuur. De Algemene Vergadering bestaat uit vertegenwoordigers van alle aangesloten verenigingen.

Beroepsgroepen in de spotlights

Om de tientallen beroepsgroepen te ondersteunen bij de profilering van hun vak, lanceert FBZ naast de rechtshulpkasussen de rubriek **'Kijk eens in de keuken van ...'** om een beroepsgroep 'in de spotlights' te zetten. Wat houdt het beroep in? In welke sectoren werken deze zorgprofessionals? Welke loopbaanperspectieven hebben ze en hoe zit het met de kwaliteitsregistratie? Daarnaast vertelt een zorgprofessional over de dagelijkse praktijk.

Public affairs

Het zorglandschap is erg in beweging. FBZ moet zich niet alleen aan de cao-tafels inzetten voor goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden; ook moet de stem van de achterban van FBZ doorklinken in politiek Den Haag. Om dit voor elkaar te krijgen, is in 2021 een analyse gemaakt van de kansen. Op basis daarvan is besloten public affairs in de steigers te zetten met de aanstelling van een PA-adviseur. Doel is de naamsbekendheid en zichtbaarheid van FBZ in het publiek-maatschappelijke debat te vergroten en daarmee onze invloed te versterken. Eveneens wil FBZ de toegevoegde

waarde van FBZ zichtbaarder maken voor de leden, zodat iedereen goed op de hoogte is van wat FBZ voor hen doet.

Om dit te realiseren, vonden in 2022 gesprekken plaats met relevante zorgwoordvoerders uit de Tweede Kamer en Vaste Commissie VWS over waar de achterban van FBZ voor staat. De ministeries van VWS en SZW en andere belangrijke stakeholders kennen FBZ: we worden uitgenodigd voor de belangrijke overlegtafels zoals bij het Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. En ze trekt meer dan ooit op met de andere vakbonden en werkgeversorganisaties.

Om de achterban zo goed mogelijk te vertegenwoordigen, is er een FBZ-netwerk public affairs opgericht. Hierin werken adviseurs public affairs van de aangesloten verenigingen samen met mensen van het FBZ-bureau aan het voorbereiden van reacties aan het parlement en andere acties.



Maarten Faas



Milena Babovic



Theo van der Bom



Corien van der Haar

Naam en functie FBZ-bestuurder	Nevenfuncties
<p>Maarten Faas <i>voorzitter FBZ</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter bij Stichting JONG • Voorzitter bij Stichting AIT (Associatie Interactiebegeleiding en Thuisbehandeling) • Penningmeester bij Stichting Gedragswerk • Auteur bij Uitgeverij SWP • Lid bij Coöperatiebestuur PGGM • FaasLAB (KvK 71593799)
<p>Milena Babovic <i>algemeen bestuurslid FBZ</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur bij NAPA • Verenigingsmanager bij DACT (Dutch Association of Corporate Treasurers) • Bestuurslid Stichting CGR
<p>Theo van der Bom <i>penningmeester FBZ</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid Kwaliteitsregister Paramedici • Bestuurslid Paramedisch Platform Nederland • Directeur-bestuurder Ergotherapie Nederland
<p>Corien van der Haar <i>algemeen bestuurslid FBZ</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid pensioenfonds verloskundigen (SPV) • Projectleider VIPP Babyconnect Amsterdam-Amstelland-Almere • Eigenaar Coravie – consultancy/ management in de zorg • Arbiter bij KNOV college van Arbitrage

Algemene Vergadering

In 2022 waren er de volgende vertegenwoordigers:

Koen Snijders, BMTZ TOT DEC 2022
Frank van Kuijk, BMTZ VANAF DEC 2022
Birgit Wezelenburg, Ergotherapie Nederland
Irene Rentenaar, FVB
Henk Aartsma, FVB
Willemijn Caron, KNGF
Albert Jan Rijnsburger, KNMT
Anouk Olsthoorn, KNOV
Florien van Rij, KNOV VANAF APRIL 2022
Theo Haasdijk, LAD
Yvette Troe, NAPA
Tanja Prins, NAPA
Denise Jansen-Jonkman, NIP VANAF OKT 2022
Nicole Janssen, NIP
Anne Wisman, NIP VANAF OKT 2022
Stefan van Gorsel, NVBMH VANAF MEI 2020 TOT SEPT 2022
Nina Verrips, NVBMH VANAF APRIL 2021
E.G.A. Schepens, NVBMH VANAF SEPT 2022
Marteke van Beek, NVD VANAF FEB 2021 TOT NOV 2022
Helene van der Linden, NVD VANAF NOV 2022
Willeke Brinkman, NVGzP TOT OKT 2022

Anne Wisman, NVGzP VANAF DEC 2021 TOT OKT 2022
Jan Weterings, NVKFM
Thierry Felkers, NVKI
Stepanie Wijbrandts, NVKI VANAF JAN 2022 TOT DEC 2022
Laurens de Groot, NVKI VANAF DEC 2022
Teddy Roorda, NVL TOT FEB 2022
Erica Stapper NVL VANAF FEB 2022
Jilke Hageman, NVLF
Marliek Schulte, NVLF VANAF FEB 2021
Marjolein Stigter, NVM-mondhygiënisten TOT JAN 2022
Annelieke Papadaki-Kromkamp,
NVM-mondhygiënisten VANAF FEB 2022
Menno Tusschenbroek, NVM-mondhygiënisten
VANAF FEB 2022
Marlies Post, NVO VANAF APRIL 2021
Sophie van den Bosch, NVO VANAF DEC 2021
Kristel te Hofsté, OVN VANAF NOV 2022
Willeke Brinkman, OVN VANAF NOV 2022
Ralf Smeets, VGVZ VANAF JAN 2022 TOT FEB 2022
Marieke Termeer, VGVZ
Quang Nguyen, VGVZ

Bert Visser, VHP-Zorg
Pino Poddighe, VKGL
Helger IJntema, VKGL
Monique Oostra, VMDG
Saskia Cillessen, VMDG
Viola Zegers, VvOCM
Aleike Jansen, VVP VANAF JAN 2022 TOT NOV 2022
Ingrid Kuijpers, VVP VANAF NOV 2022
Jenneken Hasper, VVP VANAF JAN 2022 TOT MEI 2022
Marijke van Ast – van der Pol, VVP VANAF JUNI 2022

Bureau FBZ (per 31 december 2022)

Directeur

Caroline van den Brekel

Team onderhandelaars

Robert Barendse, Aukje Falger,
Lilian de Groot, José Klerks, Rob
Koster, Joyce Kuijpers, Maaïke
Langerak, Jan Willem Le Febre,
Brigitte Sprokholt

Beleidsadviseur

Heleen de Boer

Juristen

Annette Borgers, Marlies Welschen

Team Communicatie

Marjolein Dekker, Corrie Kooijman,
Lucie Pelzer, Sabine Peterink

Team finance/ledenbeheer/ secretariaat

Samantha van Dijkhuizen, Suzanne
Jellema, Patricia Kosterman, Miranda Meurs,
Daniël Reinsma, Yvonne Stufano, Monique
van Velzen