

FBZ

De heer A. Warmer
Postbus 20058
3502 LB Utrecht

| Datum | Uw referentie | Onze referentie | Pagina |
|-----------------|---------------|-----------------|--------|
| 5 februari 2014 | - | 10008479/ss.wv | 1/5 |

Onderwerp
Cao Ziekenhuizen

Geachte heer Warmer,

De Cao Ziekenhuizen 2011–2014 eindigt op 28 februari aanstaande. Inmiddels hebben wij met u afspraken gemaakt over de planning van het overleg over een nieuwe cao. Op woensdag 12 februari aanstaande is de eerste formele bijeenkomst.

Deze bijeenkomst zal, zoals gebruikelijk, in het teken staan van het geven van een toelichting op de wederzijds ingediende brieven en wijzigingsvoorstellen. Voorts maken wij graag werkafspraken over de volgende overlegdata.

Onze wijzigingsvoorstellen zijn toegevoegd als bijlage bij deze brief. Hieronder treft u een toelichting aan op de omgevingsfactoren die voor het overleg van belang zijn en de visie van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) op de arbeidsverhoudingen in onze branche die hebben geleid tot onze wijzigingsvoorstellen.

1. Veranderd ziekenhuislandschap in relatie tot de cao

De ziekenhuiszorg is volop in beweging. De druk op steeds betere kwaliteit en doelmatigheid van de zorg leiden op veel plaatsen in het land tot het herinrichten van het zorglandschap. Het gevolg hiervan is onder meer een toenemende differentiatie tussen de ziekenhuizen. Helder is dat het vertrouwde concept van het brede, allesomvattende basisziekenhuis meer en meer plaats maakt voor een waaier aan verschijningsvormen.

In dit licht beraden ziekenhuizen zich op hun portfolio: welke zorg willen zij bieden, welk profiel past daarbij en wat betekent dat voor de eigen organisatie? Ook leidt dit tot de vraag welke medewerkers bij de profielkeuze van het ziekenhuis passen en welke arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden hierbij het beste aansluiten.

Het zijn de medewerkers die zorgen voor het resultaat van het ziekenhuis, in termen van kwaliteit en veiligheid; samen maken zij het verschil. Daarom is het van belang te blijven investeren in de kwaliteit en professionaliteit van medewerkers. Om de productiviteit

| Datum | Uw referentie | Onze referentie | Pagina |
|-----------------|---------------|-----------------|--------|
| 5 februari 2014 | - | 10008479/ss.wv | 2/5 |

bij het leveren van kwalitatief hoge en doelmatige medisch-specialistische zorg, passend bij de profielkeuze, te behouden en verder te verhogen.

De verdergaande differentiatie van het ziekenhuislandschap en nadruk op professionaliteit en kwaliteit zetten druk op de vorm en inhoud van de Cao Ziekenhuizen. Eén alle arbeidsvoorwaarden omvattende cao die van toepassing is op alle ziekenhuizen in alle verschijningsvormen, knelt steeds meer.

Het bovenstaande is geen pleidooi voor het uitkleden van de cao of volledig decentraliseren van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Het gezamenlijk met u ontwikkelen van een toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenbeleid, het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden en de doelmatigheid van het arbeidsvoorwaardenoverleg zelf zijn voor de NVZ de basis voor het aangaan van een nieuwe cao.

Voor de herkenbaarheid en acceptatie van de cao is het tegelijkertijd wel noodzakelijk dat de overeengekomen cao voldoende ruimte biedt aan de diversiteit van ziekenhuizen en medewerkers. Als de ervaren afstand tot de cao door medewerkers en instellingen te groot wordt, brokkelt de legitimiteit af.

Eerder formuleerde de NVZ het als volgt: eenheid in de branche, eenheid in de cao kan alleen worden behouden als de wens tot onderlinge verscheidenheid wordt gehonoreerd en gerespecteerd. Voor de NVZ is dit adagium actueler dan ooit.

2. Visie op arbeidsverhoudingen

Het grote beroep dat ziekenhuizen doen op de kwaliteit en professionaliteit van medewerkers vraagt om een aanscherping van de visie op arbeidsverhoudingen zoals die tot uiting komt in de Cao Ziekenhuizen.

Voorheen had de cao vooral een verzorgend en voorschrijvend karakter. Hoewel dit karakter nog steeds zichtbaar is, beweegt de cao zich langzaam maar zeker in een andere richting: als een contract waarin medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor de eigen loopbaan waarbij de cao faciliteert, stimuleert en honoreert. In onze ogen is dit een positieve beweging, een samen met u ingeslagen weg waar de NVZ graag op doorgaat.

Een belangrijk onderdeel van deze weg is dat het niet langer gaat over de vraag wat medewerkers niet (meer) kunnen, maar over de vraag wat medewerkers wel kunnen en hoe de werkgever hieraan kan bijdragen.

Ook het perspectief van de arbeidsovereenkomst op de langere termijn is veranderd. Niet langer is de uittredingsleeftijd leidend maar veel meer de mogelijkheid om tot op latere

| Datum | Uw referentie | Onze referentie | Pagina |
|-----------------|---------------|-----------------|--------|
| 5 februari 2014 | - | 10008479/ss.wv | 3/5 |

leeftijd op een gezonde, prettige en productieve wijze actief te blijven.

Leitmotiv

De bovenstaande zienswijze wordt door de NVZ-leden ondersteund. In de afgelopen twee jaar heeft de NVZ een "roadshow" georganiseerd waarin met de achterban intensief het gesprek is aangegaan over de gewenste arbeidsverhoudingen. De uitkomst van deze raadpleging is samen te vatten met de idee van de *volwaardige arbeidsrelatie* waarin de zeggenschap over werk en arbeidsvoorwaarden zo dicht mogelijk bij de medewerker en diens leidinggevende ligt. Kernbegrippen hierbij zijn optimalisatie, maatwerk, wederkerigheid en verschil (kunnen) maken.

Het vormgeven van de volwaardige arbeidsrelatie is niet zonder consequenties, niet voor de werkgever en niet voor de medewerker. Van werkgevers vraagt het invulling van het begrip *goed werkgeverschap*. Hieronder verstaat de NVZ de opdracht aan de werkgever te stimuleren dat er duurzaam, veilig en gezond wordt gewerkt en waar de medewerker zijn talenten en capaciteiten optimaal kan ontwikkelen en benutten. Dit geldt zowel voor medewerkers in vaste als in tijdelijke contracten. Hierbij hoort dat leidinggevendenden de ruimte geven waarbinnen medewerkers zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen.

Van medewerkers wordt gevraagd invulling te geven aan het begrip *goed werknemerschap*. Hieronder verstaat de NVZ dat medewerkers professioneel en maatschappelijk betrokken zijn en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening leveren. Zij nemen verantwoordelijkheid, zijn resultaatgericht, werken samen, willen leren en zichzelf blijvenontwikkelen.

De waarden volwaardige arbeidsrelatie, goed werkgeverschap en goed werknemerschap vormen samen het *leitmotiv* van de NVZ voor het maken van afspraken in de nieuwe Cao Ziekenhuizen.

Concreet

Een kenmerkende uitwerking van het bovenstaande *leitmotiv* is de gedachte achter de invoering van het persoonlijk levensfasebudget (PLB). De zeggenschap over het inzetten van deze middelen is overgegaan naar de individuele medewerker in samenspraak met zijn leidinggevende.

Overigens hapert volgens de NVZ de uitwerking van het PLB momenteel in de praktijk, de middelen worden onvoldoende benut. Dit komt vooral door de beperking van de bestedingsdoelen. De NVZ stelt dan ook voor deze te verruimen.

Het voorstel om de toeslagenregeling te herzien heeft dezelfde achtergrond. De toepassing van deze toeslagen renderen beter als wordt aangesloten bij de door

| Datum | Uw referentie | Onze referentie | Pagina |
|-----------------|---------------|-----------------|--------|
| 5 februari 2014 | - | 10008479/ss.wv | 4/5 |

werkgever en medewerker gewenste inrichting en invulling in de instelling.

Een ander concreet punt vanuit deze visie is de NVZ-inzet inzake de wachtgeldregeling. De wachtgeldmiddelen kunnen, indien nodig, beter activerend worden ingezet als transitie-instrumenten waarbij medewerker en werkgever zich samen inspannen om elders werk te kunnen vinden.

3. Verantwoorde loonontwikkeling

De salarisverhoging voor ziekenhuismedewerkers in 2013 en de uitbreiding naar een volledige dertiende maand steken positief af in vergelijking met de loonontwikkeling in andere (zorg)branches en -sectoren.

Met het goede niveau van arbeidsvoorwaarden uit de cao behouden de ziekenhuizen een stevige positie op de arbeidsmarkt. Voor de NVZ is dat belangrijk. Hiermee zijn de ziekenhuizen in staat om ook in de toekomst goed opgeleide en betrokken medewerkers aan te trekken en te behouden. Niet alleen met goede materiële arbeidsvoorwaarden maar ook met het bieden van uitdagend werk met maatschappelijk toegevoegde waarde en met goede individuele ontwikkelingsmogelijkheden.

Tegelijkertijd is de toekomst van ziekenhuizen onzeker. De zorgcontractering kwam dit jaar door de dwingende inzet van de zorgverzekeraars maar moeizaam tot stand. Zowel de prijs als het volume van de te leveren zorg staan onder druk. Na jarenlange volumegroei is die in de afgelopen jaren afgenomen. Dit leidt voor ziekenhuizen tot toenemende druk om de doelmatigheid verder te verhogen, met vaak krimp van de werkgelegenheid als gevolg.

In deze nieuwe onzekere situatie van stagnatie van de zorgverlening en substitutie naar de eerste lijn, ligt de focus van ziekenhuizen op het maken van profielkeuzes, het kiezen van het bijpassende bedrijfsmodel en het aanscherpen van de bedrijfsvoering. Met als doel het leveren van steeds efficiëntere en effectievere medisch-specialistische zorg van hoge kwaliteit. Het verbeteren van de arbeidsproductiviteit en het in de hand houden van de kosten zijn hierin belangrijke prioriteiten. Al deze bewegingen nopen echter ook tot voorzichtigheid in de loon(kosten)ontwikkeling.

4. Looptijd

De huidige cao kent een looptijd van 36 maanden. In vergelijking met andere en eerdere cao's is dat lang. Het voordeel van zo'n looptijd is dat het rust, stabiliteit en zekerheid geeft op de (iets) langere termijn. Ook in de huidige turbulente en aan verandering onderhevige tijden is dat voor de ziekenhuizen aantrekkelijk.

| Datum | Uw referentie | Onze referentie | Pagina |
|-----------------|---------------|-----------------|--------|
| 5 februari 2014 | - | 10008479/ss.wv | 5/5 |

Een langere looptijd ligt ook in lijn met de duur van het Akkoord medisch-specialistische zorg 2014–2017 dat de NVZ en stakeholders zijn aangegaan met de minister van VWS. In dit akkoord zijn afspraken gemaakt over onder andere een agenda voor kwaliteits- en doelmatigheidsverbetering, de invoering van integrale bekostiging en het proces van contractering. Een meerjarige cao sluit hier goed bij aan.

Daarnaast is er nog een ander belangrijk motief voor een meerjarige cao. Een lange looptijd biedt ruimte om een aantal arbeidsvoorwaardelijke vernieuwingen door te voeren. Aan de hand van het leitmotiv wil de NVZ graag vervolgstappen zetten in het versterken van de volwaardige arbeidsrelatie, goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

5. AMS

In het laatste cao-akkoord is afgesproken de AMS nog eenmaal met de looptijd van de cao te verlengen en dat na afloop van de cao op 1 maart 2014 de doorvertaling van de cao-afspraken vervalt. Tevens is afgesproken dat AMS-partijen in overleg treden om de arbeidsvoorwaarden van medisch specialisten in dienstverband van een nieuwe toekomstbestendige vorm en inhoud te voorzien.

De gesprekken met de LAD en de Orde van Medisch Specialisten over de vernieuwing van de AMS zijn in volle gang. De uitkomst van dit overleg zal, conform de gemaakte cao-afpraak, opgenomen moeten worden in de nieuwe Cao Ziekenhuizen.

6. Tot slot

De NVZ behoudt zich het recht voor tijdens het traject van onderhandelingen voorstellen in te brengen indien daartoe aanleiding is. Zolang er geen overeenstemming is bereikt over het totale cao-pakket, acht de NVZ zich niet gebonden aan overeenstemming op onderdelen daarvan. De beoordeling van het eindresultaat is voorbehouden aan het NVZ-bestuur, gehoord hebbend de leden van de NVZ.

Uw voorstellen voor het komende cao-overleg zien wij met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,



Jan Fidder,
voorzitter werkgeversdelegatie
Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen