



Nederlandse
Vereniging van
Ziekenhuizen

FNV
t.a.v. mevrouw E. Merlijn
Postbus 9208
3506 GE Utrecht

Behandeld door

Aline Beens
T 06 50849454
a.beens@nvz-ziekenhuizen.nl

Datum

13 maart 2019

Pagina

1/4

Onderwerp

Uitnodig Cao Ziekenhuizen 2019

Geachte mevrouw Merlijn,

Op 31 maart aanstaande verstrijkt de looptijd van de Cao Ziekenhuizen 2017–2019. Om te komen tot een nieuwe cao nodigen wij u uit voor een eerste gesprek op dinsdag 19 maart 2019. In dit gesprek, dat wat ons betreft een verkennend en verdiepend karakter heeft, bespreken wij graag hoe het cao-overleg kan bijdragen aan de arbeidsmarktgerelateerde thema's in relatie met de organisatie van het werk en de werkbeleving van onze medewerkers in de branche.

Op basis van deze gezamenlijke verkenning willen we in de cao-besprekingen vervolgens graag tot goede afspraken komen, passend bij de uitdagingen waar onze branche voor staat.

Bijgaand treft u onze wijzigingsvoorstellen voor de cao aan. Voordat we deze inhoudelijk met u bespreken, willen wij – zoals voorgesteld – eerst met elkaar in gesprek om de wederzijdse belangen te doorgronden, die vervolgens de input vormen om te komen tot goede afspraken in de cao.

Aanleiding

In deze uitnodigingsbrief treft u een toelichting op de vanuit onze optiek (snel veranderende) omgeving waarin de NVZ-leden functioneren en wat dit betekent voor de medewerkers. De daaruit voortvloeiende NVZ-visie op de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, vertaald naar de wens om gezamenlijk te komen tot een goede nieuwe Cao Ziekenhuizen, is wat ons betreft instrumenteel voor het functioneren van de medisch specialistische zorg in Nederland.

Arbeidsmarktperspectief: instroom en behoud

Duidelijk is dat goede zorg nu en in de toekomst, niet geleverd kan worden zonder de inzet van onze medewerkers. Een juiste balans tussen vraag en aanbod van gekwalificeerde professionals is een essentiële voorwaarde om goede patiëntenzorg te kunnen blijven bieden. Door de arbeidsmarktsituatie zullen wij daarvoor naast het blijvend investeren in kennis en vaardigheden van medewerkers (opleiden) en het bevorderen van de arbeids(markt)fitheid van medewerkers (duurzame inzetbaarheid en behoud), gezamenlijk moeten zoeken naar andere innovatieve oplossingen om het te verrichten werk op goede wijze te organiseren en zo het werkplezier te bevorderen. Afspraken over werkdrukverlichting, bijvoorbeeld door het optimaal inzetten van talenten en voorkeuren van medewerkers en het reduceren van de administratieve lastendruk, kunnen daaraan bijdragen.

Ook valt te denken aan de inzet van technologische en sociale innovaties die de medewerkers ondersteunen bij de transformatie naar toekomstbestendige zorg in een omgeving waarbij de zorgvraag toeneemt en complexer wordt.



Datum

27T13 maart 2019

Pagina

2/4

Naast deze inhoudelijke uitdaging zijn er in toenemende mate te weinig goed opgeleide professionals om de toenemende en veranderende zorgvraag te kunnen beantwoorden. Tegelijkertijd is er sprake van een stijgende vervangingsvraag omdat in de komende jaren veel zorgmedewerkers met pensioen zullen gaan. Daarbij laten de instroomcijfers van de zorgopleidingen zien dat dit tekort in de komende jaren een nijpend probleem gaat worden.

Naast het kwantitatieve aspect heeft het tekort aan personeel door de veranderende zorgvraag ook een kwalitatief aspect. Zorgverlening sluit steeds meer aan bij de behoefte van patiënten, waarbij preventie en blijvende zelfstandigheid bepalende factoren zijn. Dit vraagt om andere rollen, competenties en vaardigheden van zorgprofessionals. Het werken in multidisciplinaire teams binnen het ziekenhuis en in de keten en het kunnen accommoderen van technologische ontwikkelingen, stelt immers andere eisen aan de vakbekwaamheid.

Ziekenhuiszorg in beweging

Verandering is een constante in de medisch specialistische zorg. De branche is in het speelveld van belangen permanent in beweging om de kwaliteit van zorg in Nederland verder te verbeteren en eraan bij te dragen dat de zorg, zowel nu als op (middel)lange termijn, toegankelijk en betaalbaar blijft voor iedereen die deze zorg nodig heeft.

Door de veelheid aan ontwikkelingen, waaronder de afspraken in het in 2018 afgesloten hoofdlijnenakkoord (wat voorziet in een beperking van de groei van de omzet van ziekenhuizen), staat de branche ziekenhuizen op dit moment misschien wel voor de grootste opgave ooit. Voor eenieder is duidelijk dat naast de gedwongen krimp, de demografische en maatschappelijke ontwikkelingen (zoals vergrijzing, toenemende multi-morbiditeit en technologische ontwikkelingen), die op ons afkomen, vergaande aanpassingen van ons worden gevraagd in de wijze waarop de patiëntvraag, door de instellingen uit onze branche, wordt beantwoord. Deze ontwikkelingen vragen om een transformatie naar het leveren van de juiste zorg op de juiste plek, door de juiste professional op het juiste moment én tegen de juiste prijs, met als uitgangspunt dat de patiënt minimaal even goede of zelfs betere zorg zal kunnen blijven ontvangen.

Wat voorafging

In eerdere cao-onderhandelingen hebben we hierover onder de noemer 'investeren aan de voorkant, versoberen aan de achterkant' uitgebreid met elkaar gesproken. Het uitgangspunt daarbij was dat investeren in kennis en vaardigheden, voor zowel de medewerker als de organisatie, een grotere opbrengst heeft – in termen van productiviteit, baanzekerheid en werkplezier – dan investeren in inkomenssuppletie aan de achterkant bij een eventueel noodgedwongen vertrek.

Een ander belangrijk thema in voorgaande jaren was het realiseren van afspraken over 'van externe naar interne flexibiliteit'. Het welslagen van toekomstbestendige zorgverlening vraagt om het vergroten van het aanpassingsvermogen van de organisatie en daarmee van de medewerkers; inzetbaarheid en aanpassingsvermogen zijn dan ook nog steeds de sleutelwoorden voor het succes van het ziekenhuis in de komende jaren.

Door het opschuiven van de AOW-leeftijd is in het afgelopen decennium de gemiddelde pensioenleeftijd in een rap tempo omhooggegaan; gingen veel medewerkers voorheen nog op 61-jarige leeftijd voortijdig met pensioen, in het afgelopen jaar is de gemiddelde uittredleeftijd opgelopen tot boven de 64 jaar. Naar verwachting zet deze ontwikkeling verder door.

Datum

27T13 maart 2019

Pagina

3/4

Omdat medewerkers, als gevolg hiervan, langer kunnen doorwerken, biedt dit naast een kans ook de uitdaging voor de organisatie om levensfasebeleid te ontwikkelen dat actief én op het individu gericht is. Hierdoor kunnen medewerkers tot op hogere leeftijd gezond, betrokken en plezierig aan het werk blijven. In de vorige cao hebben we door het maken van afspraken over de introductie van generatiebeleid, op passende wijze samen al stevig ingezet op het versterken van de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Graag zouden we dit beleid in de nieuwe cao verder versterken.

Leidmotief

Voor het cao-overleg kan daarmee geconcludeerd worden dat voor ons als sociale partners, het arbeidsmarktperspectief van de branche als leidend beschouwt wordt bij het maken van afspraken voor de nieuwe Cao Ziekenhuizen. Naast het versterken van het aanpassingsvermogen van de organisaties (door onder andere (proces)innovaties, vergroten van werkplezier en kostenbeheersing), betekent dit in ieder geval, dat in de komende jaren het eerder geïntensiveerde beleid rond opleiden/ontwikkeling, inzetbaarheid/behoud én flexibiliteit/aanpassingsvermogen van medewerkers, verder gestimuleerd wordt. Deze prioriteit moet zijn weerslag krijgen in de arbeidsverhoudingen met de medewerkers, inclusief een vertaling daarvan in het arbeidsvoorwaardenpakket.

Visie op arbeidsverhoudingen

Samen met alle veldpartijen zet de NVZ in op bovenstaande ontwikkelingen. De drie NVZ-programma's op het gebied van Zorg op de juiste plek, Waardegedreven zorg en Arbeidsmarkt zijn hierbij belangrijke pijlers.

Daarnaast vervult de samenwerking met de werknemersorganisaties (in onder andere het overleg over de cao) en de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ), hierin een belangrijke rol. Met name over de wijze waarop de cao-afspraken en de uitwerking daarvan, kunnen bijdragen aan oplossingen voor vraagstukken waar werkgevers en medewerkers in hun dagelijkse werk mee te maken hebben.

Voor de NVZ is de Cao Ziekenhuizen daarom geen opzichzelfstaand dossier, maar een instrument dat aansluit bij het strategische beleid dat in de medisch specialistische zorg wordt gevoerd; aansluiten bij de ontwikkelingen in de branche geldt ook voor de inrichting van de arbeidsverhoudingen. De werkgever heeft daarin de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een duurzaam en goed werkklimaat waarin medewerkers optimale zorg kunnen bieden.

Kernbegrippen binnen deze benadering van de arbeidsverhoudingen zijn 'goed werkgeverschap' en 'goed werknemerschap'. Onder 'goed werkgeverschap' verstaat de NVZ dat de werkgever faciliteert en stimuleert dat er duurzaam, veilig en gezond wordt gewerkt, waarbij de medewerker zijn capaciteiten optimaal kan benutten.

Met 'goed werknemerschap' bedoelt de NVZ dat medewerkers (maatschappelijk) betrokken professionals zijn, die samen verantwoordelijk zijn voor kwalitatief hoogwaardige zorg. Zij nemen initiatief, zijn (mede)verantwoordelijk, resultaatgericht, werken samen, willen leren en blijven zich ontwikkelen. Tussen werkgever en medewerker wordt daarbij door de NVZ uitgegaan van een volwaardige arbeidsrelatie waarbij de zeggenschap over werk en arbeidsvoorwaarden zo dicht mogelijk bij de medewerker en diens leidinggevende ligt.

Vanuit deze visie vragen de leden van de NVZ nadrukkelijk om bewegingsruimte voor eigen beleid om daarmee zo goed mogelijk in te kunnen spelen op de lokale behoeften en omstandigheden. Een op detailniveau uitgewerkte landelijke cao is hiervoor niet het beste instrument. Integendeel, belangrijke onderwerpen als professionalisering en het tegengaan



Datum

27T13 maart 2019

Pagina

4/4

van werkdruk, vragen bij uitstek om een op maat gesneden aanpak. Daarmee kunnen ziekenhuizen zoveel mogelijk aansluiten bij de uiteenlopende uitgangssituaties, behoeften, voorkeuren en talenten van individuele medewerkers. Dit versterkt het werkplezier.

Inkomensontwikkeling

In tegenstelling tot de publieke sector hebben cao-partijen bij de Cao Ziekenhuizen afgelopen jaren een marktconforme loonontwikkeling geambieerd en afgesproken. Dit heeft ertoe geleid dat de branche ziekenhuizen een goed niveau van arbeidsvoorwaarden heeft. Voor de NVZ is dat belangrijk. Hiermee behoudt de branche een goede positie op de arbeidsmarkt, die nodig is in het licht van de oplopende arbeidsmarkttekorten.

Marktconforme beloning is nodig om goed opgeleide medewerkers aan te kunnen blijven trekken en te behouden; ook om in de toekomst kwalitatief en kwantitatief goede zorg te blijven leveren. Dat neemt niet weg dat gepaste terughoudendheid in de loon(kosten)ontwikkeling eveneens noodzakelijk is. Eerder in deze brief is al gewezen op de enorme druk op kostenbeheersing vanuit de overheid en verzekeraars, en de turbulente en onzekere omstandigheden waarbinnen de instellingen moeten opereren.

Dit vraagt van ons, in onze afspraken een goede balans aan te brengen tussen inkomensverbetering en het beheersen van de kosten, om zo tot een verantwoorde loonontwikkeling in de ziekenhuizen te komen.

Met vriendelijke groet,

Gita Gallé
Voorzitter werkgeversdelegatie