

Utrecht 11, november 2024

Aan de leden van de onderhandelingsdelegatie NVZ,

De huidige cao Ziekenhuizen en revalidatiecentra loopt op 31 januari 2025 af. Op dit moment is er een groot tekort aan de juiste zorgprofessionals. Terwijl het aantal patiënten toeneemt, stijgt ook het personeelstekort in de ziekenhuizen en revalidatiecentra. Veel medewerkers merken dat door de vraag aan professionele patiëntenzorg de werkdruk toeneemt. Dat vraagt om vernieuwing en verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

**Minder werken, betere balans werk en privé.**

Wie durft? Minder uren werken om personeelstekort ziekenhuizen op te lossen. Deze vraag niet alleen stellen maar hem ook beantwoorden en vertalen naar concreet resultaat is een van de belangrijke eis bij de komende onderhandelingen voor een nieuwe cao ziekenhuizen,

De zorgsector kampt al jaren met personeelstekorten en hoge werkdruk. Er zijn tal van ideeën en maatregelen bedacht. Maar we zien nog weinig verbetering. In 2024 is er een tekort van 5.000 werknemers. In 2033 wordt een tekort verwacht van 26.500. De vraag naar personeel stijgt en het aantal mensen dat in een ziekenhuis gaat werken daalt. Extra zorgelijk is dat bijna de helft van de nieuwe ziekenhuismedewerkers binnen twee jaar vertrekt. Om de personeelstekorten echt aan te pakken moet het werk in de ziekenhuizen structureel aantrekkelijker worden. Alles wat er tot nu toe is geprobeerd heeft niet of niet genoeg geholpen. Natuurlijk blijft verlagen van de administratieve druk hoog op de agenda staan. De tijd die ziekenhuispersoneel aan administratie kwijt is, neemt alarmerend toe. Ondanks alle pogingen én beloftes van voormalig minister Conny Helder om die te verlagen. En roep van de huidige minister voor deze oplossingen aangevuld met het toepassen van AI gaat ons niet helpen. We moeten dus kijken naar andere oplossingen. Oplossingen die lef en omdenken vereisen. Zoals minder werken, want daar zijn volgens ons grote stappen te maken in het terugdringen van het personeelstekort. En ja, dat klinkt misschien tegenstrijdig en andere partijen roepen juist om meer uren werken. Maar we moeten out-of-the-box denken. Daarnaast is het een oplossing, die ook nog eens goed te realiseren is.

Uit [recent FNV-onderzoek](#) blijkt in ieder geval dat 91% van de deelnemers (medewerkers ziekenhuizen en UMC's) zich wil inzetten om een fulltime werkweek van 32 uur mogelijk te maken. Een fulltime werkweek van 32 uur, dus minder werken voor hetzelfde salaris en pensioenopbouw. Cijfers uit andere onderzoeken tonen aan dat werknemers minder snel vertrekken bij organisaties die een verkorte fulltime werkweek in voeren. Dat een werkgever aantrekkelijker wordt om voor te werken ondervond AFAS. Na invoering van een 32-urige werkweek [stroomden de sollicitaties binnen](#) bij dit softwarebedrijf.

Minder werken met behoud van kwaliteit van zorg gaat natuurlijk niet vanzelf. Er moeten keuzes worden gemaakt die de kwaliteit van zorg en het werkplezier van zorgmedewerkers niet aantasten. We noemden al het terugdringen van de administratieve druk. Maar ook slimmer werken, zoals inzet van technologie kan hieraan bijdragen. Net als fittere en

gezondere werknemers, die minder gebukt gaan onder hoge werkdruk. En juist daar kan de kortere fulltime werkweek een belangrijke rol bij spelen. Zorgmedewerkers krijgen meer rust en een betere werk-privébalans. Dat heeft weer een positief effect op het ziekteverzuim, dat in ziekenhuizen hoger ligt dan het gemiddelde in Nederland.

Bij een fulltime werkweek van 32 uur zal de productiviteit naar alle waarschijnlijkheid toenemen. Er is ook veel winst te bepalen door kritisch te kijken naar het werk dat mensen doen. Waar besteden de werknemers tijd aan en wat levert het op. Dat betekent ook keuzes maken wat je wel en niet meer doet, en werkprocessen slimmer te organiseren. Een kortere fulltime werkweek geldt voor iedere medewerker, of je nu jong of oud bent. Er komt een betere balans tussen werk en privé. Daarmee maak je ook aantrekkelijk voor mensen die aan het begin van hun loopbaan staan om in deze mooie sector te gaan en blijven werken. Het is lastig om de kosten en baten die samenhangen met een kortere fulltime werkweek exact te voorspellen, toch is een inschatting wel mogelijk.

Op basis van beschikbare cijfers, waaronder personele kosten, verzuimcijfers, slimmer werken, en schrappen van overbodige administratie komen wij op een jaarlijkse [besparing van 23,3 miljoen euro](#). En dat alleen al voor ziekenhuizen.

- 1) Aannemen wordt makkelijker (feit)
  - 2) Personeel blijft langer bij het bedrijf (feit)
  - 3) De wervingskosten dalen daardoor (feit)
  - 4) Opleidingskosten voor nieuw personeel dalen (feit)
  - 5) Personeel is minder vaak ziek (feit)
  - 6) Personeel is meer uitgerust en daardoor productiever (feit)
- Hierdoor is de output vaak geen 80%, maar eerder richting 100%

### **Koopkracht**

Lonen omhoog om aantrekkelijke werkgever te zijn en te kunnen concurreren op de arbeidsmarkt. Het zal moeten.

Naast de inzet om te komen tot een kortere norm werkweek doen wij voorstellen om de koopkracht van de medewerkers te verbeteren. Een loonstijging hoort daarbij, maar ook het verhogen van het compenseren van werken op ongemakkelijke tijden is voor ons bij deze cao van het grootste belang. Wij zetten hard in op het verbeteren van de onregelmatigheidstoelagen en op het gelijk trekken van de beloning (in tijd en/of geld) voor het werken in consignatie diensten. Wij zien de reiskosten stijgen, zoals ook de bijdrage voor werknemers als zij met de auto naar het werk komen om te kunnen parkeren.

De FNV heeft uitgebreid met honderden werknemers gesproken. En enquêtes gehouden onder haar leden ziekenhuizen. Dit heeft geleid tot een veelheid van onderwerpen. Wij kunnen niet anders constateren dat de cao leeft onder de werknemers in de ziekenhuizen en dat de verwachtingen hoog gespannen zijn. Vernieuwing zien wij door middel van ons voorstel om korter te gaan werken. Verbetering om op een aantal punten de cao aan te scherpen.

Met vriendelijke groet,  
Elise Merlijn en Wilma Peters