

24 december 2021

Principeakkoord cao ZKN 2022-2023

In het najaar van 2021 vonden de onderhandelingen tussen ZKN en AVV plaats over de zesde collectieve arbeidsovereenkomst ZKN. De onderhandelingen hebben geleid tot navolgend principeakkoord. Bij accordering van het akkoord door de achterban van AVV wordt op basis van de tekst van het akkoord de tekst van de nieuwe cao ZKN uitgewerkt en ondertekend.

Het principeakkoord over de nieuwe cao ZKN is wederom in een bijzondere context tot stand gekomen: COVID-19 houdt de samenleving al bijna twee jaar in haar greep en heeft grote impact op de medisch specialistische zorg en daarmee ook op de zorgverlening van zelfstandige klinieken en het werk van de medewerkers.

De situatie voor de zelfstandige klinieken en de medewerkers is als volgt:

- Zelfstandige klinieken verlenen geen directe COVID-19 zorg;
- Nadat in een groot aantal zelfstandige klinieken de zorgverlening tijdens de eerste golf moest worden afgeschaald naar een minimum is daar momenteel geen sprake meer van. Er is voldoende zorgvraag aan de zelfstandige klinieken;
- De gevraagde zorg wordt door de medewerkers 'coronaproof' geleverd. Dat vereist wendbaarheid en flexibiliteit: aangepast werken, 1,5 meter economie, meer veiligheidsvoorzieningen, meer tijd en dus ook meer inspanningen van medewerkers en meer kosten voor zelfstandige klinieken om de zorgvraag adequaat te leveren;
- Onduidelijk is nog in hoeverre de in 2021 geleverde zorg door de verzekeraars wordt vergoed, zeker in de situaties waarbij zorgplafonds door zelfstandige klinieken worden overschreden. Relevant hierbij is dat zelfstandige klinieken meer verwijzingen krijgen vanuit huisartsen en ook patiënten zelf op zoek gaan naar zorgaanbod, daar waar operaties door ziekenhuizen worden afgezegd en/of de wachttijden in ziekenhuizen oplopen. Echter de financiële budgetten die voor 2021 aan de ziekenhuizen door de zorgverzekeraars zijn toegekend, blijven bij de ziekenhuizen en worden niet overgeheveld naar de zelfstandige klinieken;
- Net als eerdere jaren lopen de gesprekken tussen veel zelfstandige klinieken en de verzekeraars over de vergoedingen in 2022 nog.
- Het is onduidelijk welke impact COVID-19 op langere termijn zal hebben op de organisatie van de zorg in Nederland en de financiering daarvan. De ontwikkelingen bieden kansen, maar kunnen ook bedreigingen opleveren voor zelfstandige klinieken en hun medewerkers. Wendbaarheid en flexibiliteit van zelfstandige klinieken is belangrijker dan ooit.

- De toename van werkaanbod voor klinieken in combinatie met een personeelsschaarste zorgt in sommige gevallen voor werkdruk en -stress. Het maken van en blijven bij een goede roostering kan die werkdruk en – stress verminderen.

Met inachtneming van de impact van deze bijzondere situatie op het werk en de arbeidsomstandigheden van de medewerkers, de positie van de zelfstandige klinieken én vanuit de overtuiging dat het van belang is voor medewerkers en zelfstandige klinieken om tijdig een nieuwe cao overeen te komen, hebben ZKN en AVV daarover onderstaande afspraken gemaakt.

De afspraken voor de nieuwe, tweejarige cao behelzen een totaalpakket, bestaande uit onder andere tweemaal een collectieve loonsverhoging, de invoering van grotendeels betaald aanvullend geboorteverlof voor partners van jonge moeders en de invoering van een vitaliteitsregeling voor de ouder wordende medewerkers. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over het streven naar duurzame bedrijfsvoering en 'groene banen', een thuiswerkvergoeding en de introductie van 'Het Goede Gesprek' tussen manager en medewerker in plaats van het vrij klassieke beoordelingsformulier zoals opgenomen in bijlage 2 van de huidige cao ZKN.

ZKN en AVV zijn van oordeel dat de afspraken evenwichtig zijn en recht doen aan de inzet en het belang van de medewerkers en het belang van zelfstandige klinieken. En aantal afspraken verbeteren bovendien de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en bevorderen daarmee ook de wendbaarheid en flexibiliteit van zelfstandige klinieken.

AVV zal de gemaakte principeafspraken met een positief advies voorleggen aan haar achterban: de medewerkers van zelfstandige klinieken. AVV zal ZKN uiterlijk op 21 januari 2022 informeren over de uitkomst van haar raadpleging van de achterban.

Het streven van ZKN en AVV is om na het bereiken van een definitief akkoord, de tekst van de nieuwe cao ZKN eind januari 2022 te ondertekenen en aan te melden bij het Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid.

Afspraken voor de nieuwe cao ZKN

1. Looptijd

De nieuwe cao ZKN heeft een looptijd van twee jaar, te weten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

2. Algemene salarisontwikkeling

De salaristabellen van de cao ZKN en de salarissen van de onder de cao vallende medewerkers worden als volgt verhoogd:

- Met ingang van 1 februari 2022: 2,75%
- Met ingang van 1 februari 2023: 2,75%

3. Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerker

Met ingang van 1 juli 2022 kunnen medewerkers die daarvoor in aanmerking komen gebruik maken van de 'Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerkers' van de cao ZKN. De strekking van de in de tekst van de cao ZKN verder uit te werken regeling is:

1. Bij deelname aan de regeling gaat de medewerker 20% van de in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur minder werken;
2. De werkgever blijft de helft van de uren doorbetalen die door gebruik maken van de regeling niet meer door de medewerker worden gewerkt;
3. De medewerker heeft de keuze om zijn pensioenopbouw tijdens het gebruik maken van de regeling al dan niet volledig voort te zetten. Als de medewerker de pensioenopbouw volledig wil voortzetten dan betaalt de werkgever het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie.

Voorwaarden voor deelname aan de regeling:

- A. Startdatum van de regeling is 1 juli 2022;
- B. Medewerkers kunnen gedurende maximaal 36 maanden voorafgaande aan hun AOW-gerechtigde leeftijd aan de regeling deelnemen.
- C. Om deel te kunnen nemen aan de regeling moet de in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur ten minste gemiddeld 25 uur per week bedragen, na gebruikmaking van de regeling dient de medewerker ten minste gemiddeld 20 uur per week te blijven werken;
- A. De omvang van de in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur mag gedurende twaalf maanden voor de ingangsdatum van de regeling niet op verzoek van de werknemer zijn verhoogd. In afwijking hiervan komt een werknemer waarvan in de twaalf maanden voor de mogelijke ingangsdatum van de regeling de omvang van de arbeidsovereenkomst tot tenminste gemiddeld 25 uur per week is verhoogd wel in aanmerking voor deze vitaliteitsregeling. Dit onder verwijzing naar het 'Vermoeden arbeidsomvang' uit artikel 7: 610b BW.
- D. Medewerkers die in aanmerking komen en gebruik willen maken van de regeling dienen dat zes maanden voor de startdatum bij de werkgever aan te vragen. Voor 2022 geldt voor de aanvraagtermijn een eenmalige uitzondering:
 - a. voor medewerkers die met ingang van 1 juli 2022 gebruik kunnen maken van de regeling geldt een aanvraagtermijn van vier maanden;
 - b. voor medewerkers die met ingang van 1 augustus 2022 gebruik kunnen maken van de regeling geldt een aanvraagtermijn van vijf maanden;
- E. Medewerkers die gebruik gaan maken van de regeling hebben vóór de startdatum van deelname aan de regeling alle openstaande PLB-uren opgenomen.

Gedurende de looptijd van de cao ZKN 2022-2023 zal de mate van gebruik en het effect van de vitaliteitsregeling door ZKN en AVV worden geïnventariseerd en geëvalueerd. Daarbij wordt tevens door ZKN en AVV onderzocht of de Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerkers in een volgende cao kan worden aangeboden aan medewerkers met een individuele arbeidsovereenkomst met een kleinere omvang dan gemiddeld 25 uur per week.

4. Aanvullend geboorteverlof

In de cao ZKN wordt gedeeltelijk betaald aanvullend geboorteverlof opgenomen. In de cao wordt de cursief afgedrukte tekst opgenomen:

Artikel .. Aanvullend geboorteverlof

Medewerkers die aanspraak maken op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 weken, volgens de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG), ontvangen gedurende dat verlof 90% van het salaris.

5. Overige afspraken (artikelsgewijs)

6. Opnemen nieuw artikel 6.6 Duurzaamheid en groene banen

1. *Werkgever en medewerkers werken in de geest van onderstaande artikelen uit de ZKN Governance code en streven naar:*

- a. *Uitvoering van een krachtig milieubeleid waar zuinig energiebeleid onderdeel van uitmaakt.*
- b. *Duurzaam ondernemen. Duurzaamheid maakt onderdeel uit van het strategisch plan van individuele zelfstandige klinieken. Dit plan bevat concrete doelstellingen (denk aan de maximale CO2-footprint) en bijbehorende acties voor onder andere het voeren van een zuinig energiebeleid (waar mogelijk met zonnepanelen), het gebruik van groene stroom, het stimuleren van carpooling en openbaar vervoer, afvalbeleid (FSC papier en stimulering beperking papierverbruik) en up-to-date isolatie van de klinieken.*
- c. *Maatschappelijk verantwoord inkopen (duurzaam inkopen) en geven daar invulling aan door duurzaamheid zwaar mee te wegen in het inkoopbeleid. Dit door bijvoorbeeld duurzaamheidsspecificaties uit te vragen bij offerte-aanvragen en duurzaamheid mee te wegen in contractbesprekingen.*
- d. *Het bijdragen aan een toekomstbestendige en duurzame leefomgeving. Kennisontwikkeling en – verspreiding op het gebied van verduurzaming van de bedrijfsvoering van zelfstandige klinieken draagt hieraan bij.*

Hoofdstuk 4 Werktijden: toevoegen aan de inleiding van hoofdstuk 4:

Na onderstaande bestaande tekst, invoegen de cursief afgedrukte tekst:

- De ingeroosterde werktijden van de medewerker worden – indien de werktijden wisselen – ten minste 28 dagen tevoren aan de medewerker bekendgemaakt;
- De medewerker wordt in beginsel ingezet conform de ingeroosterde werktijden. Op verzoek van de medewerker of de leidinggevende kunnen in overleg aanpassingen van de ingeroosterde werktijden overeengekomen worden.

4. *De medewerker hoeft buiten werktijd niet bereikbaar te zijn voor zijn werkgever. De medewerker is in vrije tijd niet verplicht communicatie van het werk actief te volgen.*

Artikel 11 cao ZKN, Compensatie voor werken op andere uren dan de ingeroosterde werktijden, toevoegen na voorbeeld 3:

Voorbeeld 4. Een werknemer staat ingeroosterd voor zaterdag. De leidinggevende ziet aankomen dat er een tekort aan werkaanbod is op zaterdag voor deze werknemer. Indien de leidinggevende in dat geval aan de werknemer verzoekt om op andere tijden dan de ingeroosterde tijden te komen werken en de werknemer het verzoek accepteert, bevestigt hij dat aan de leidinggevende (papier, mail, App). De werknemer kan daar niet toe worden verplicht en mag het verzoek weigeren waarbij een verwijzing naar het rooster volstaat. In dat geval krijgt de medewerker bij de functie passende vervangende werkzaamheden of bijvoorbeeld e-learning opgedragen. Als er geen vervangende werkzaamheden voorhanden zijn, krijgt de medewerker de uren uitbetaald.

Voorbeeld 5. Een werknemer staat ingeroosterd tot vijf uur. Het werk is om drie uur beëindigd. Indien de leidinggevende de werknemer verzoekt om uren te accepteren kan de werknemer dit weigeren waarbij een verwijzing naar het rooster volstaat. In dat geval krijgt de werknemer bij de functie passende vervangende werkzaamheden of bijvoorbeeld e-learning opgedragen. Als er geen vervangende werkzaamheden voorhanden zijn, krijgt de medewerker de uren uitbetaald. Indien een werknemer instemt met het verzoek bevestigt hij dat aan de leidinggevende (papier, mail, App).

Artikel 13 lid 5 cao ZKN Compensatie tijd voor tijd

De huidige tekst van artikel 13 lid 5 luidt:

5. Verrekening meer gewerkte uren
 Heb je in een tijdvak van zes maanden (zie lid 4) meer uren gewerkt dan met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken dan is er sprake van uit te betalen meer gewerkte uren, indien die meer gewerkte uren in dat tijdvak niet gecompenseerd konden worden door minder te werken uren. Die meer gewerkte uren worden in de eerste maand volgend op het verstreken tijdvak uitbetaald overeenkomstig lid 7 en lid 8 van dit artikel

Vervangen door onderstaande cursief gedrukte tekst :

5. *Verrekening meer gewerkte uren*
Heb je in een tijdvak van zes maanden (zie lid 4) meer uren gewerkt dan met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken en konden die meer gewerkte uren in dat tijdvak niet gecompenseerd worden door minder gewerkte uren, dan worden meer gewerkte uren, met uitzondering van de eerste tien uren, uitbetaald in de eerste maand volgend op het verstreken tijdvak overeenkomstig lid 7 en lid 8 van dit artikel. Maximaal tien meer gewerkte uren worden niet uitbetaald maar doorgeschoven naar het volgende tijdvak van zes maanden. In onderling overleg kan besloten worden om alle uren uit te betalen.

Voorbeeld 1 Medewerker heeft acht uren meer gewerkt. Aan het eind van het tijdvak van zes maanden worden de acht meer gewerkte uren doorgeschoven naar het volgende tijdvak.

Voorbeeld 2 Medewerker heeft dertien uren meer gewerkt. Aan het eind van het tijdvak van zes maanden worden er tien meer gewerkte uren doorgeschoven naar het volgende tijdvak; de andere drie worden uitbetaald.

Artikel 16 cao ZKN Compensatie werken op feestdagen

De tekst van artikel 16 lid 1 cao ZKN zal als volgt worden aangepast:

1. *Feestdagen in de zin van deze cao zijn: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, ~~en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koningsdag en Bevrijdingsdag (deze laatste in lustrumjaren 2025, 2030 etc.).~~*

Artikel 19.1 cao ZKN HR cyclus

De tekst van dit artikel wordt als volgt aangepast (cursief afgedrukte tekst):

19.1 HR Cyclus

1. *Ten minste tweemaal per jaar, maar liever vaker, ga je met je manager in gesprek: Het Goede Gesprek. Tijdens dit gesprek wordt in ieder geval aandacht besteed aan:*
 - a. je functie en de beoordeling van jouw functioneren;
 - b. de invulling van jouw werktijden over het komende kalenderjaar;
 - c. de besteding van het persoonlijk levensfasebudget door middel van het PLB-plan;
 - d. je wensen om gebruik te maken van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voor het komende kalenderjaar;
 - e. de inzetbaarheid in de nachtelijke uren als je vijftig jaar of ouder bent;
 - f. de werkomstandigheden/klimaat (arbo);
 - g. jouw ontwikkeling (inclusief functie-opleidingen en toekomst gerichte opleidingen) ;
 - h. de balans tussen werk en privé.
2. ~~Je werkgever houdt zich aan de procedure en de checklist voor de HR cyclus die is beschreven in bijlage 2, dan wel stelt ter uitvoering van dit artikel in overleg met de ondernemingsraad een regeling op waarin bovenstaande thema's zijn opgenomen. (Bijlage 2 laten vervallen)~~

Als toelichting wordt bij dit artikel in de cao opgenomen onderstaande cursief gedrukte tekst:

Het Goede Gesprek

De essentie van dit artikel is het periodiek samen voeren van 'Het Goede Gesprek' tussen manager en medewerker. Daarmee worden de gesprekken bedoeld die de medewerker met zijn manager heeft. Het gaat daarbij met name om het functioneren van de medewerker, om praktische afspraken rond het inzetten van de medewerker in de praktijk en om de ontwikkeling en groei van de medewerker in

relatie tot de ontwikkeling van het team. Het voeren van deze gesprekken behoort tot de verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. De werkgever draagt er zorg voor dat Het Goede Gesprek ten minste tweemaal per jaar tussen manager en medewerker gehouden wordt.

Tijdens Het Goede Gesprek staan manager en medewerker samen periodiek stil bij het functioneren van de medewerker en de in lid 1 van dit artikel genoemde praktische onderwerpen. Bijzondere aandacht is er daarbij voor de ontwikkeling van de medewerker. Het werk in een zelfstandige kliniek vraagt voortdurende groei en ontwikkeling van medewerkers. Veel medewerkers willen dat zelf ook en vinden de mogelijkheid van groei en ontwikkeling een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde. De werkgever faciliteert die groei en ontwikkeling.

In 'Het Goede Gesprek' is er daarom ook aandacht voor de ontwikkeling van de medewerker in relatie tot die van de collega's in zijn team. Daarbij kan ook feedback en feed forward worden gevraagd aan collega's of andere personen waarmee de medewerker samenwerkt.

Wat zijn de kenmerken van het goede gesprek?

Het goede gesprek gaat dus over het functioneren van de medewerker, over praktische afspraken rond het inzetten van de medewerker en over de ontwikkeling van de medewerker in relatie tot de ontwikkeling van het team waarin de medewerker werkzaam is. Persoonlijke aandacht is de sleutel tot succes voor Het Goede Gesprek.

Het goede gesprek hoeft niet lang te duren en wordt tenminste tweemaal maar het liever nog vaker per jaar gevoerd. Zo kunnen tijdig afspraken worden gemaakt voor de situaties waarin dat nodig is. Het Goede Gesprek gaat uit van veiligheid en vertrouwen en tweerichtingsverkeer, zowel vanuit de medewerker als vanuit de manager. De agenda wordt gezamenlijk bepaald. De beste resultaten worden behaald als medewerker en manager zich kwetsbaar op durven te stellen.

Artikel 23 Vergoeding reiskosten woon-werk

5. Aanpassen van de kop van het artikel (cursief afgedrukte tekst) Art. 23 Vergoeding reiskosten woon-werk *en thuiswerkvergoeding*
6. Aanvullen tekst artikel 23 lid 1 cao ZKN. De tekst van lid 1 wordt als volgt aangevuld (cursief afgedrukte tekst) : De bijdrage van je werkgever bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, voor zowel de heen- als terugreis. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van maximaal 50 kilometer, gebaseerd op 'snelste route'. *In overleg met de OR kan de reisafstand op een andere wijze worden vastgesteld.*
7. Toevoegen als lid 5 de cursief afgedrukte tekst: *'Indien je werkgever een thuiswerkbeleid heeft vastgesteld en je als gevolg hiervan regelmatig zowel thuis werkt als op kantoor, ontvang je een tegemoetkoming in de kosten van thuiswerken overeenkomstig de fiscaal vrijgestelde vergoeding van twee euro per thuisgewerkte dag. De vergoeding kan ook worden toegekend in de vorm van een vaste vergoeding per periode op basis van een vastgesteld gemiddeld aantal thuiswerkdagen.'*

Artikel 38.3 lid 3 cao ZKN Stagevergoeding

Betreffende het vaststellen van de hoogte van de stagevergoeding wordt het advies van de betreffende onderwijsinstelling gevolgd, indien dat eenduidig op de situatie van toepassing is. Indien een dergelijk advies achterwege blijft bedraagt de stagevergoeding per maand bij een voltijdstage per 1 januari 2022 € 409,- en per 1 januari 2023 € 417,-.

6. Studieafpraak

Art. 9.3 cao ZKN Einde van de arbeidsovereenkomst

De huidige tekst van dit artikel luidt: 'De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op de dag waarop je als werknemer recht krijgt op een AOW-uitkering, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.'

Partijen komen overeen gedurende de looptijd van de cao ZKN 2022-2023 te bezien hoe deze tekst zich verhoudt met de Wet werken na AOW-leeftijd. Afhankelijk van de conclusie van partijen kan in overleg besloten worden de tekst bij de volgende cao-onderhandelingen in lijn te brengen met de geest van de wet.

7. Werkingsfeer cao ZKN

Partijen zijn overeengekomen de tekst van artikel 1a cao ZKN niet aan te passen. In voorkomende individuele situaties zullen ZKN en AVV in overleg bezien of en zo ja, op welke wijze, naleving van de cao ZKN aandacht vraagt en kan worden gehandhaafd.

Aldus overeengekomen te Zoetermeer op 24 december 2021.

Paulette Timmerman-Gerritzen

Directeur ZKN

Martin Pikaart

Voorzitter AVV