

# Jaarverslag FBZ 2024

	Voorwoord Maarten Faas.....	2
	2024 in vogelvlucht.....	3
<b>1</b>	<b>Goede collectieve arbeidsvoorwaarden voor een aantrekkelijke zorg.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Op weg naar een nieuwe pensioenregeling.....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Oog voor individuele werknemersbelangen.....</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>Zeggenschap: van papier naar praktijk.....</b>	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>Tekort arbeidsmarkt zorg- personeel neemt snel toe.....</b>	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>Over de organisatie.....</b>	<b>22</b>



Voorwoord Maarten Faas



# ‘De inzet van zorgprofessionals is niet vanzelfsprekend’

2024 was het jaar dat in het teken stond van ons vijftigjarig bestaan. We grepen die mijlpaal niet aan om terug te blikken, maar om vooruit te kijken: hoe ziet de toekomst van de zorg eruit, nu het personeelstekort schrikbarend snel toeneemt en de zorgvraag nog altijd groeit? Hoe gaan we die uitdagingen het hoofd bieden en hoe zorgen we dat we zorgprofessionals voor hun vak behouden?

We besloten over die vragen een serie dialoogsessies te organiseren met onze achterban, maar ook met stakeholders en patiënten(organisaties). Het werd een interessante bijeenkomstenreeks waarin veel goede ideeën werden gegenereerd. Zo vroegen we de deelnemers wat ze zouden willen veranderen in de zorg als ze een toverstokje hadden. De antwoorden liepen flink uiteen, van ‘Een stop op nieuwe regels’ tot ‘Meer autonomie’ en ‘Introductie van het vak Gezondheid op scholen om preventie te stimuleren’. Het was ontzettend leuk om met zoveel verschillende mensen – FBZ vertegenwoordigt immers een heel brede groep zorgprofessionals – te brainstormen.

En hoe verschillend al die mensen ook zijn, één ding viel me meteen weer op: zorgprofessionals zijn ontzettend bevlogen en oefenen hun vak met heel veel plezier uit. Maar die bevlogenheid staat wel onder druk. En in welk beroep of in welke zorgsector ze ook werken: *in the end* lopen zorgprofessionals allemaal tegen dezelfde dingen aan, zoals de hoge werkdruk, het toenemende personeelstekort en de administratieve lasten. Juist daarom is het belangrijk dat de politiek scherpe keuzes maakt en dat er oog is voor het belang van goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

De dialoogsessies boden ons een mooie kans om onze zichtbaarheid verder te

vergroten en te laten zien dat FBZ als constructieve en groeiende partner (we zijn een van de grootste zorgvakbonden) wil meedenken over de kansen en uitdagingen van de toekomst. In 2025 gaan we daar volop mee verder. We gaan de uitkomsten van de dialoogsessies verwerken in een manifest dat we aanbieden aan het kabinet en daarin willen we duidelijk maken dat de inzet van zorgprofessionals niet als vanzelfsprekend mag worden beschouwd. We hebben hen de komende jaren allemaal keihard nodig en dus is het ontzettend belangrijk dat ze de waardering en ruimte krijgen die ze verdienen!

Maarten Faas, *voorzitter*

# 2024 in vogelvlucht

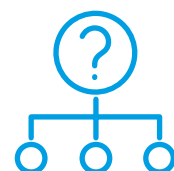
## Over FBZ

- **2 nieuwe beroepsverenigingen**
- **45.000 leden in dienstverband**
- **Zichtbaarheid**
  - Dialoogsessies over toekomst van de zorg in het kader van FBZ 50 jaar
  - Zichtbaarheid in politiek-maatschappelijk debat
  - Profilering in de media
  - Deelname aan Slimme Zorg Estafette met webinar over blended zorg



## FBZ Rechtshulp: oog voor individuele werknemersbelangen

- **Juridisch advies voor 16.000 leden** van 17 verenigingen
- **Waarderingscijfer 8,8**
- **Top 3 meest gestelde vragen gingen over:**
  - Arbeidsovereenkomsten
  - Salaris/inschaling
  - Functiewaardering



## Op weg naar een nieuwe pensioenregeling

- FBZ heeft een zetel in de Pensioentafel Zorg en Welzijn, die in 2024 het **transitieplan** definitief heeft vastgesteld.
- FBZ krijgt per 1 januari een **derde zetel erbij in de pensioenraad** ('verantwoordingsorgaan') van PFZW.

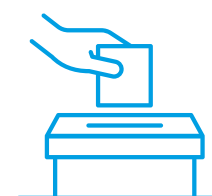
## Tekort arbeidsmarkt zorgpersoneel neemt snel toe

- **Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ)**
  - De kerngroep over sociale en technologische innovatie, waarvan FBZ onderdeel uitmaakte, publiceerde een overzicht van best practices van innovatie op [digizo.nu](https://digizo.nu) →.
  - Het kabinet-Schoof heeft het programma TAZ stopgezet, iets waarover FBZ haar zorgen heeft geuit.
- FBZ draagt het pleidooi van onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) om maatregelen te nemen die passen bij het **toekomstscenario 'Power to the Professional'** (onderzoeksrapport Rebel, 2024) actief uit.
- **FBZ zit in het bestuur van arbeidsmarktfondsen** van de gehandicaptenzorg (StAG), ggz (O&O fonds GGZ), universiteiten, universitair medische centra en onderzoeksinstituten (SoFoKleS), VVT (AO VVT) en ziekenhuizen (StAZ).



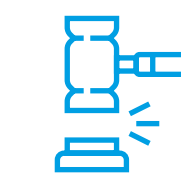
## Meer zeggenschap voor zorgprofessionals

- **13.167 zorgprofessionals van 189 instellingen uitgenodigd** om zich kandidaat te stellen voor OR via FBZ.



## Goede collectieve arbeidsvoorwaarden voor aantrekkelijke zorg

- **Toetreding tot onderhandelingstafel Cao Human Total Care (HTC)**
- **4 nieuwe cao-akkoorden** voor de Cao HTC, Cao Kraamzorg, Cao Nederlandse Universiteiten en Cao UMC, met o.a. afspraken over zeggenschap, gezond & veilig werken en koopkrachtverbetering
- **3 lopende onderhandelingen** voor de Cao Gehandicaptenzorg, Cao GGZ en Cao Ziekenhuizen
- **Nieuw landelijk sociaal plan jeugdzorg**
- **Gerechtelijke procedures ziekenhuizen** over toepassing bereikbaarheids- en consignatiediensten (nog geen uitspraak)
- **Succesvolle mediacampagne** arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden **fysio's**
- **48 sociaal plannen:** 6.654 leden van 65 zorginstellingen werden geconsulteerd
- **Functiewaardering**
  - Actualisatie functiemateriaal diëtist, biomedisch technoloog, klinisch fysisch medewerker en onderzoek naar effecten vervolgopleiding paramedici
  - Inputsessies voor nieuw functiehuis umc's afgerond en Europese aanbesteding gepubliceerd



# 1 Goede collectieve arbeidsvoorwaarden voor een aantrekkelijke zorg

## In 2024 werden 48 sociaal plannen gesloten

Met de meeste werkgevers van zorginstellingen lukte 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 werden 6.654 leden bij 65 zorginstellingen geconsulteerd. Sociaal plannen, overdrachtsprotocollen, sociaal convenanten en andere regelingen staan overzichtelijk op een rij op de [website van FBZ](#) →.

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 fusies of financiële problemen kunnen werknemersbelangen op het spel komen te staan. FBZ gaat dan met de werkgever om tafel om de werknemersbelangen van zorgprofessionals veilig te stellen in een sociaal plan. In 2024 zette FBZ in cao's in op minder werkdruk, meer inspraak en koopkrachtverbetering voor alle werknemers.



## Cao's in vogelvlucht

### Akkoord Cao HTC 2025-2026

In oktober trad FBZ toe tot de onderhandelingstafel voor de [Cao Human Total Care \(HTC\)](#) →, die geldt voor werknemers bij ArnoNed, HumanCapitalCare, Mensely, Focus en IT&Care. De toetreding markeert een belangrijke stap in de collectieve belangenbehartiging van zorgprofessionals in

de arbodienstverlening. Na de toetreding startten de onderhandelingen meteen, waarna in december een onderhandelingsresultaat werd bereikt voor een nieuwe cao. Tijdens de onderhandelingen gaf werkgeversorganisatie Human Total Care aan beperkte financiële ruimte te hebben door concurrentie op de markt. Uiteindelijk is een structurele salarisverhoging van 5,5 procent afgesproken. Verder wordt de oude winstdelingsregeling

vervangen door een oudejaarsuitkering van 4,17 procent van het bruto jaarsalaris. Mantelzorgverlof wordt ingevoerd en het aanvullend geboorteverlof wordt uitgebreid. Coassistenten die minimaal vier weken coschappen lopen, ontvangen een stagevergoeding van 400 euro bruto per maand, op basis van een werkweek van 40 uur. Begin 2025 gingen de leden van de lidverenigingen hiermee akkoord.

## Akkoord Cao Kraamzorg 2023-2024

In december 2023 stuurden de vakbonden nog een brandbrief naar de minister met het verzoek om extra geld voor de kraamzorg. Ondanks haar teleurstellende reactie bereikten we in februari toch een akkoord met werkgeversorganisatie Bo Geboortezorg voor een nieuwe [Cao Kraamzorg](#) →. Doordat Bo Geboortezorg haar verantwoordelijkheid nam als werkgever, kon eindelijk de jarenlange loonkloof worden gedicht. Zo is in de cao onder meer een structurele loonsverhoging opgenomen van 10 procent in 2024. Een nieuw veiligheidsprotocol moet ongewenst gedrag tegengaan. En menstruatie- en overgangsklachten worden bespreekbaar gemaakt. Deze cao had een looptijd tot en met juni 2024. En dus zijn we na de zomer alweer gestart met onderhandelingen voor een nieuwe cao.

## Overlegondes Cao Gehandicaptenzorg

In maart werd de verlengde Cao Gehandicaptenzorg 2021-2024 algemeen verbindend verklaard. Zo werden ook de aanvullende cao-afspraken over een extra loonsverhoging, vergoedingen voor reizen en ORT, en een nieuw protocol voor grensoverschrijdend gedrag, van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de gehandicaptenzorg.

In het laatste kwartaal vonden de eerste overleggen voor een nieuwe [Cao Gehandicaptenzorg](#) → plaats met Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN). Onze inzet: een reële inkomensverbetering voor alle zorgprofessionals, concrete maatregelen om de werkdruk te verlichten, voldoende hersteltijd na een bereikbaarheidsdienst in de nacht en meer verlofuren.

Omdat de verwachting was dat de onderhandelingen niet (ruim) voor 1 januari afgerond zouden zijn, hebben partijen alvast besloten de regeling afbouw carrière te verlengen tot eind 2025. Hiermee kunnen werknemers in cliëntgebonden functies in de drie jaar voorafgaand aan hun pensioen minder gaan werken met behoud van pensioenopbouw en een deel van het salaris.



## Start onderhandelingen nieuwe Cao GGZ

De huidige [Cao GGZ](#) → liep eind 2024 af. In het laatste kwartaal vonden de eerste onderhandelingen met de Nederlandse ggz plaats voor een nieuwe cao. Deze verliepen wisselend positief en waren eind 2024 nog zonder resultaat. Onze inzet: een inkomensverbetering voor alle zorgprofessionals, betere vergoeding voor de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten, en borging van zeggenschap voor zorgprofessionals in de instellingen.



## **Cao Ziekenhuizen → : procedures over bereikbaarheids- en consignatiediensten**

In april kregen we signalen binnen dat werkgevers van algemene ziekenhuizen bereikbaarheidsdiensten vervangen door consignatiediensten, waarvoor werknemers een lagere vergoeding krijgen. Gesprekken van de vakbonden met de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) leverden niets op. Daarom besloten de bonden eind oktober gerechtelijke procedures te starten tegen individuele ziekenhuizen. Er is nog geen uitspraak.

Eind januari 2025 liep de huidige cao af, dus in november startten de eerste onderhandelingen voor een nieuwe cao. Los van een betere vergoeding voor woon-werkverkeer en borging van de zeggenschap van zorgprofessionals, wil FBZ een reële inkomensverbetering voor alle zorgprofessionals realiseren. Loondifferentiatie is wat FBZ betreft geen optie meer, nadat in de laatste drie cao's functiegroepen

aan de onderkant en het midden een procentueel hogere verhoging kregen dan de bovenkant. De gesprekken worden in 2025 vervolgd.



## **Overleg nieuwe Cao VVT opgeschort**

In juli werd de verlengde [Cao VVT](#) → 2022-2024 algemeen verbindend verklaard. Omdat deze cao eind 2024 afliep, startten de vakbonden in oktober de onderhandelingen met werkgeversorganisaties Zorgthuisnl en ActiZ voor een nieuwe cao. FBZ zet zich onder andere in voor een eerlijke beloning, verhoging van de reiskostenvergoeding, de invoering van een generatierегeling en het vergoeden van registratiekosten voor diverse beroepsverenigingen. Na vier overlegondes besloten de vakbonden in november het overleg op te schorten, omdat de door werkgevers geboden financiële ruimte onvoldoende is om tot een wenselijke loonsverhoging te komen en andere belangrijke voorstellen te realiseren. Na een adempauze werd begin 2025 besloten de onderhandelingen in februari te hervatten.

## **Nieuw landelijk sociaal plan jeugdzorg**

Halverwege het jaar bereikten de vakbonden, na intensieve onderhandelingen met Jeugdzorg Nederland, een akkoord over een nieuw landelijk sociaal plan voor de [jeugdzorg](#) →. Dit plan vervangt het bestaande plan in de huidige cao. In een sociaal plan wordt beschreven wat de rechten en plichten van werkgevers en werknemers zijn voor het geval zich een organisatieverandering voordoet. Het nieuwe sociaal plan bevat belangrijke afspraken over onder andere de begeleiding bij reorganisaties, scholing en ontwikkeling en behoud van werknemers voor de sector. Ook zijn afspraken gemaakt over pre-mobiliteit. Dat betekent dat de werkgever al met medewerkers in gesprek gaat over passend werk als deze voorziet dat er een organisatieverandering aankomt. Achterliggend doel is de continuïteit en kwaliteit van de jeugdzorg voor de toekomst te blijven borgen.

## Akkoord Cao Nederlandse Universiteiten →

De onderhandelingen met werkgeversorganisatie Universiteiten van Nederland voor een nieuwe cao verliepen stroef. Toch werd eind juni een onderhandelingsresultaat bereikt. Daarin komen belangrijke punten voor de achterban van FBZ terug, zoals afspraken voor het verbeteren van de sociale veiligheid. Ook komt er een gezamenlijke inventarisatie die ervoor moet zorgen dat functies transparant worden gewaardeerd. De salarissen worden met 4,7 procent verhoogd en alle universitaire werknemers, die op 1 september 2024 een dienstverband bij een Nederlandse universiteit hadden, ontvangen een eenmalige uitkering van 300 euro bruto (deeltijders pro rata). De nieuwe cao voor ruim 66.000 werknemers bij veertien universiteiten loopt van juli 2024 tot juli 2025.

## Akkoord Cao UMC 2024-2025

Na tien intensieve overlegondes werd in februari een onderhandelingsresultaat bereikt met de NFU voor een nieuwe [Cao UMC →](#). Daarin is afgesproken dat werknemers in 2024 en 2025 een salarisverhoging krijgen van in totaal 7 procent (afgetopt op het maximum van schaal 11). Daarnaast kunnen ze gebruikmaken van een generatieregeling en balansverlof. Een andere belangrijke stap is dat er één reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer komt voor alle umc's (voorheen had ieder umc zijn eigen regeling). Verder is afgesproken dat er een onderzoek start naar het verschil tussen de daadwerkelijke werkuren en contractueel vastgestelde arbeidsuren van aios, in relatie tot de opleidingstijd. Dit was een belangrijke wens van FBZ. De nieuwe cao loopt van januari 2024 tot eind 2025.

## Druk opvoeren voor Cao Eerstelijns Fysiotherapie

Het eerdere principeakkoord kon in 2023 niet omgezet worden in een [Cao Eerstelijns Fysiotherapie → 2023-2024](#). De tarieven bleken een struikelblok. Stakeholders in de fysiotherapie hebben sindsdien stappen gezet om de fysiotherapie uit de wurggreep te krijgen. Op grond van het salarisonderzoek van Fysiovakbond FDV zijn FDV en FBZ samen een mediacampagne gestart. Diverse landelijke media hebben aandacht besteed aan de erbarmelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van fysiotherapeuten, waardoor er een grote uitstroom is. Kamervragen hebben ervoor gezorgd dat het onderwerp nu hoog op de politieke agenda staat. De druk is hoog om minstens over te gaan tot vergoeding van de kostprijs. VWS laat in 2025 eerst marktonderzoek doen.

Er worden nog de nodige hobbels verwacht. Intussen starten de onderhandelingsdelegaties van cao-partijen begin 2025 het cao-overleg weer op.



## Loondifferentiatie: geen houdbare oplossing

FBZ besloot in 2024 een actievere koers te varen op het onderwerp loondifferentiatie. Eind december lanceerden we samen met de LAD een [animatiefilmje](#) →, waarin wordt uitgelegd waarom loondifferentiatie in cao's geen acceptabele oplossingsrichting is. Tot 2019 was een gelijke procentuele loonsverhoging voor alle werknemers een gevestigd principe in cao-land. De Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) liet dat principe als eerste werkgeversorganisatie in de zorg los door in de Cao Ziekenhuizen 2019-2021 loondifferentiatie toe te passen. Hogere inkomensgroepen kregen een procentueel lagere salarisverhoging dan midden- en lagere inkomensgroepen, om zo de loonachterstanden van bepaalde functiegroepen in te lopen.

De verwachting was destijds dat het bij die ene keer zou blijven, maar in de twee daaropvolgende cao's is opnieuw loondifferentiatie toegepast. Daardoor zijn hogere functiegroepen er in zes jaar tijd iets minder dan 14 procent op vooruit gegaan (en werknemers in midden-groepen en laagste schalen ruim 28 procent), terwijl de inflatie 25 procent was.

Met het oog op de werkdruk en de lange werkweken die alle zorgprofessionals maken, vindt FBZ dat alle zorgprofessionals recht hebben op een beter perspectief. Zorgprofessionals doen het werk immers met z'n allen. Aan alle cao-tafels worden werkgevers daarom opgeroepen loondifferentiatie niet langer als oplossingsrichting te zien.



## Functies op een juiste en eerlijke manier waarderen

In de functiebeschrijving van een zorgprofessional worden de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschreven. FBZ maakt cao-afspraken over de toepassing van een functiewaarderingssysteem. Doel van een functiewaarderingssysteem is functies op een juiste en eerlijke manier in te delen en waarderen. Functies zijn voortdurend in ontwikkeling en daarom vindt geregeld onderhoud plaats aan functiewaarderingssystemen. Als sociale partner vervullen we hierin een coördinerende rol.

### Erkenning voor beroepsontwikkelingen in FWG

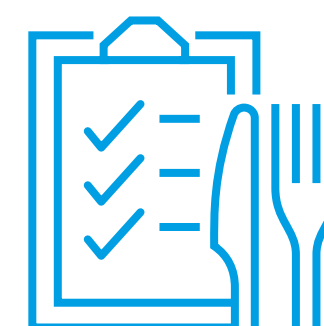
Stichting FWG onderzoekt jaarlijks de ontwikkelingen in functies en past na ruggespraak met de vakbonden en werkgeversorganisaties het functiemateriaal in het FWG-systeem aan. In 2024 is een aantal functies onderzocht die deel uitmaken van de achterban van FBZ. In nauwe samenwerking met de verenigingen zorgde FBZ ervoor dat de zorgprofessionals hun input konden geven over de ontwikkelingen in hun beroep. In 2024 zijn de volgende aanpassingen gerealiseerd.

#### ■ *Erkenning voor ontwikkeling van functie van **diëtist***

Er is vastgesteld dat de functie van diëtist zich heeft ontwikkeld en niet meer voorkomt op het niveau van functiegroep 45. De bestaande ijkfunctie is vervangen door een nieuwe ijkfunctie in functiegroep 50. Omdat de functie van diëtist-onderzoeker in ziekenhuizen in ontwikkeling is, is op grond van interviews een praktijkvoorbeeld opgesteld. Als de functie in een ziekenhuis hiermee overeenkomt, hoort hier een indeling in functiegroep 55 bij.

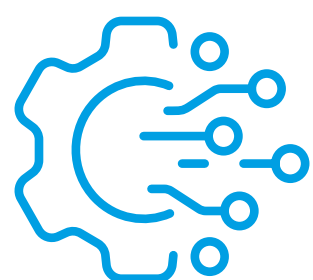
#### ■ *Nieuw: **biomedisch technoloog** in de zorg*

Omdat de functie van biomedisch technoloog niet in het FWG-systeem voorkwam, waren de functiebeschrijvingen in het werkveld erg divers. De functie is nu opgenomen binnen de kernfunctie specialist medische technologie met functiegroep 60 of 65. Verder bevat FWG voor de meer vakvolwassen biomedisch technoloog een ijkfunctie met een indeling in functiegroep 65.



- *Klinisch fysisch medewerker onder bredere kernfunctie **specialist medische technologie***

Er was te weinig actueel functiemateriaal om een beeld te krijgen van ontwikkelingen binnen de functie klinisch fysisch medewerker. Omdat van andere functies binnen deze kernfunctie wel voldoende materiaal was, is besloten dat de ijkfunctie van klinisch fysisch medewerker vervalt. De functie blijft wel vallen onder dezelfde kernfunctie, maar wordt verbreed en krijgt de nieuwe titel: specialist medische technologie.



- *Meestal geen aangepaste functie door vervolgopleiding **paramedici***

Uit onderzoek bleek dat het volgen van een hbo+ of masteropleiding zelden leidt tot een aangepaste functiebeschrijving. Dit ligt anders wanneer een masteropgeleide paramedicus doorstroomt naar bijvoorbeeld een leidinggevende of onderzoeksfunctie. Omdat nauwelijks functiebeschrijvingen van paramedici met een vervolgopleiding zijn aangetroffen, heeft dit niet geleid tot toevoeging van functiemateriaal in het FWG-systeem. In de praktijk kan echter wel degelijk sprake zijn van meer gespecialiseerde taken op basis van een vervolgopleiding of ervaring binnen een bepaald vakgebied, zonder dat dit is vastgelegd in een functiebeschrijving. Als de functie wordt gecombineerd met overstijgende taken zoals beleid en innovatie op organisatieniveau, komt mogelijk een hogere functiegroep in beeld.

### **Aan de slag met actueel functiewaarderingssysteem voor de umc's**

Functiewaardering in umc's gebeurt met Fuwavaz. Het huidige Fuwavaz stamt uit 2003, maar de ontwikkelingen op het vlak van opleidingen, (medische) technologie en bevoegdheden zijn sindsdien niet vertaald naar normfuncties op centraal niveau. Daardoor zijn aanvullingen en verschillen tussen de umc's ontstaan. Komende jaren werkt werkgeversorganisatie NFU met FBZ en de andere zorgvakbonden intensief samen om een nieuw functiehuis te ontwikkelen dat een uniforme set normfuncties bevat voor alle umc's. Het nieuwe functiewaarderingssysteem moet voor iedereen helder en begrijpelijk zijn.

In 2024 zijn de inputsessies voor de verschillende functiefamilies afgerond. Tal van zorgprofessionals uit de FBZ-

achterban hebben waardevolle input gegeven over de ontwikkelingen in hun werk. Verder zijn vanuit de NFU technische sessies gehouden met functiewaarderingsdeskundigen. Alle input heeft een blauwdruk opgeleverd van het nieuwe functiehuis.

Samen met de andere partijen is een programma van eisen en wensen opgesteld voor de verplichte Europese aanbesteding voor het nieuwe functiewaarderingssysteem. Cao-partijen denken een functiehuis van zo'n 250 normfuncties (nu 86) nodig te hebben voor de gewenste uniformiteit en samenhang. Verder moet het systeem gebruiksvriendelijk zijn. Begin december 2024 is de aanbesteding gepubliceerd om een leverancier te vinden.

## Gezond en veilig werken: hoge bevlogenheid en werkplezier onder druk

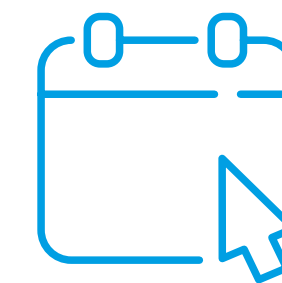
Het verzuim in de zorg is in 2024 nagenoeg gelijk gebleven in vergelijking met 2023. Opvallend is wel dat de gemiddelde verzuimduur is toegenomen. Dit wordt veroorzaakt door een stijging in het langdurig verzuim. Het kortdurend verzuim (één t/m veertien dagen) is juist afgenomen. Dat blijkt uit de verzuimcijfers van databedrijf Vernet. Het verzuimpercentage in 2024 komt uit op 7,81 procent (was 7,75 procent in 2023).

FBZ blijft zich inzetten om een gezond en veilig werkklimaat tot stand te brengen. Het verzuim wordt vaak veroorzaakt door de aard van het werk (emotioneel belastend) en personeelstekorten.

Daarnaast spelen de soms omvangrijke werkweken en de onregelmatige werktijden in de zorg een grote rol. Het is daarom belangrijk dat de regels die hierover zijn vastgelegd in wetgeving en cao's worden gehandhaafd. Roosters moeten zo worden ingericht dat er voldoende hersteltijd is. Op het moment dat zorgprofessionals niet werken, moeten ze het recht krijgen niet altijd bereikbaar of beschikbaar te zijn. Inhaalzorg mag niet leiden tot overbelasting. En voor begeleiding en opleiding van nieuwkomers en studenten moet voldoende tijd beschikbaar zijn.

### Speerpunten van FBZ:

- Voldoende **hersteltijd** in roosters
- Aandacht voor **persoonlijke omstandigheden, coaching** en de mogelijkheid van gratis **mentale begeleiding**
- Terugdringen hoge **werkdruk, burn-outklachten** en **ziekteverzuim**
- Doorbreken van de **'veelurencultuur'** en normaliseren arbeidsduur
- Aanpakken **grensoverschrijdend gedrag**



# 2 Op weg naar een nieuwe pensioenregeling



Alle pensioenfondsen in Nederland moeten uiterlijk per 1 januari 2028 over naar een nieuwe pensioenregeling waarin het pensioen meer gaat meebewegen met de economische ontwikkelingen. Dat staat in de Wet toekomst pensioenen. Doel is dat ons pensioen toekomstbestendig blijft, ook met een vergrijzende bevolking. Het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW), waarbij de meeste zorgprofessionals zijn aangesloten, wil per 1 januari 2026 de overstap maken naar de nieuwe pensioenregeling. Het ABP, waarbij werknemers van de umc's en universiteiten zijn aangesloten, volgt een jaar later. Voor het zover is, moet er nog veel gebeuren. 2024 stond in het teken van deze voorbereidingen. FBZ is bij PFZW direct betrokken bij besluitvorming over deze veranderingen via de Pensioentafel Zorg en Welzijn (PTZW) en door mee te praten in de pensioenraad (het verantwoordingsorgaan van PFZW).

## Vertegenwoordiging in PFZW-bestuur

FBZ heeft samen met vakbond NU'91 een vertegenwoordiger in het bestuur van PFZW, Kim Haasbroek. Er vindt vier keer per jaar overleg plaats tussen de voorzitter van FBZ en onze bestuurder bij PFZW, en in 2024 woonde zij tweemaal een FBZ-

bestuursvergadering bij om te praten over actuele ontwikkelingen. Bij de Algemene Vergadering (AV) van FBZ in september gaf Haasbroek een presentatie over de nieuwe pensioenregeling.

## Samenstelling pensioenraad

Ter controle en advisering van het bestuur, heeft PFZW naast een raad van toezicht ook een pensioenraad. Hierin zitten vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gepensioneerden. De pensioenraad geeft advies over belangrijke besluiten en toetst of plannen en beleid goed zijn uitgevoerd. FBZ levert twee van de 36 leden. In het najaar werd bekend dat FBZ er op basis van de ledentallen per 1 januari 2025 een derde zetel bij krijgt. De vacature voor dit extra lid is uitgezet onder de FBZ-lidverenigingen. Marije Bosboom (FDV) is voorgedragen om deze nieuwe zetel te bemensen. Daarnaast besloot PFZW vanaf 2025 te gaan werken met aspirant-leden. Zij kunnen meelopen in het jaar voordat een lid van de pensioenraad moet worden vervangen. FBZ zal in de loop van 2025 van deze mogelijkheid gebruikmaken. Vanaf 2025 gaat de pensioenraad 'het verantwoordingsorgaan' heten. Omdat dit de wettelijke benaming is, vond de pensioenraad dit duidelijker.

## Governance PFZW

Behalve met de inhoud is PFZW ook bezig met de manier waarop het pensioenfonds wordt bestuurd (governance). Tussen bestuur en pensioenraad loopt hier al heel lang discussie over. Het bestuur wilde de governance versimpelen en meer in lijn brengen met wat volgens hen de bedoeling is van de wet. De werkgroep governance, waaraan een vertegenwoordiger van FBZ deelneemt, heeft hierover kritische vragen gesteld. De pensioenraad had namelijk een groot aantal advies- en goedkeuringsrechten die niet verplicht zijn volgens de wet ('bovenwettelijk'). Een aantal hiervan vervalt door de nieuwe pensioenregeling. In ruil voor het vier keer per jaar organiseren van een 'verantwoordingsdialoog' wilde het bestuur ook een aantal andere adviesrechten schrappen. De meerderheid van de pensioenraad steunde dit. Het adviesrecht op duurzaam beleggen is dankzij de inzet van FBZ behouden.

Daarnaast was er discussie over het goedkeuringsrecht op de statuten. Dit hoort volgens het bestuur thuis bij de raad van toezicht. Nadat de meeste artikelen over de samenstelling en werkwijze van de pensioenraad zelf zijn overgeheveld naar een eigen reglement, ging de overgrote meerderheid van de pensioenraad akkoord met het schrappen van het goedkeuringsrecht.



## Vaststelling transitieplan

Begin 2024 werd door de Pensioentafel Zorg en Welzijn het transitieplan definitief vastgesteld waarmee de leden van de verschillende vakbonden (waaronder FBZ) en werkgeversorganisaties eerder hadden ingestemd. De belangrijkste onderdelen van dit transitieplan zijn:

- er is gekozen voor de solidaire premieregeling (behoud van collectieve solidariteit);
- er komt een solidariteitsreserve waar vanaf het begin geld in zit. Daarmee kan als het slecht gaat in de economie het korten van pensioenen worden voorkomen of verzacht;
- bestaande pensioenen worden overgezet naar de nieuwe regeling ('invaren');
- er komt compensatie voor leeftijdsgroepen die er door de overgang anders op achteruit zouden gaan;
- als op het moment van overgang de dekkingsgraad te laag is om dit allemaal te kunnen doen, gaan sociale partners opnieuw om tafel en kan de overgang eventueel worden uitgesteld.

## Indexering

In aanloop naar de nieuwe regeling zijn de wettelijke regels voor indexering (het laten meegroeien van pensioenen met de inflatie) versoepeld voor pensioenfondsen die van plan zijn de bestaande pensioenvermogens om te zetten naar de nieuwe regeling (invaren). In 2023 heeft PFZW gebruikgemaakt van deze extra ruimte om de pensioenen per 1 januari 2024 te kunnen verhogen. In 2024 is het beleid aangepast en wordt het eerste stukje van die extra ruimte niet langer gebruikt. Dit betekende dat de pensioenen per 1 januari 2025 niet konden worden verhoogd. FBZ steunde deze wijziging – net als de hele pensioenraad. Overigens was bij volledig gebruik van de wettelijke extra ruimte maar zeer beperkte indexering mogelijk geweest (rond de 0,7%).

## Vertraging door DNB

Als pensioenfondsen willen overstappen naar de nieuwe pensioenregeling, wordt de manier waarop ze dit doen gecontroleerd door De Nederlandse Bank (DNB). Het pensioenfonds moet een implementatieplan maken, waarin staat hoe ze de wensen van sociale partners uitvoert en de overgang naar de nieuwe regeling vormgeeft. DNB let op veel verschillende onderdelen, zoals datakwaliteit, de vastgestelde risicohouding van de deelnemers, het doorrekenen van scenario's, de financiële opzet van de regeling en het besluitvormingsproces. PFZW heeft besloten in de aanloop naar de definitieve besluitvorming alvast een aantal onderdelen door DNB te laten toetsen. Het doel was hierover in september duidelijkheid te hebben, zodat eind van het jaar het implementatieplan kon worden vastgesteld en het definitieve besluit tot invaren kon worden genomen.

DNB reageerde echter minder snel dan gehoopt en had bovendien nog zoveel vragen, dat deze planning niet realistisch bleek. De besluitvorming is daarom uitgesteld tot de eerste helft van 2025. Doordat een aantal onderdelen al wel eerder is getoetst, verwacht PFZW toch nog 1 januari 2026 als overgangsdatum te halen. Voor FBZ is het belangrijk dat alle wensen van sociale partners overeind blijven, maar vooral het vullen van de solidariteitsreserve en de compensatie. Daarnaast let FBZ erop dat doorrekeningen niet alleen worden gemaakt voor verschillende leeftijdsgroepen, maar ook voor verschillende inkomensgroepen, zodat geen enkele groep onevenredig bevoordeeld of benadeeld wordt.

## Bevriezen aftoppingsgrens

Niet alleen binnen PFZW maar ook in politiek Den Haag worden besluiten genomen over pensioen die de achterban van FBZ raken. Eind 2024 verrasten de christelijke partijen in de Tweede Kamer (SGP, CDA en ChristenUnie) vriend en vijand met een voorstel om de aftoppingsgrens voor pensioenen twee jaar lang te bevriezen. Dit gebeurde als dekking voor het van de belasting kunnen blijven aftrekken van giften tot 1,5 miljoen euro per jaar (de regering had voorgesteld dit te beperken tot 250.000 euro). De aftoppingsgrens is het inkomen waarboven je geen pensioen meer opbouwt. Als die grens wordt bevroren, bouw je bij een loonstijging over een kleiner deel van je inkomen pensioen op. Na het aannemen van dit plotselinge voorstel in de Tweede Kamer heeft FBZ aan PFZW gevraagd te berekenen wat hiervan de gevolgen zijn. Uit die berekening blijkt dat dit op de pensioendatum wel 11 procent aan pensioen kan schelen.

FBZ vindt het onverantwoord zo'n ingrijpende wijziging door te voeren zonder dat daarover überhaupt een debat is gevoerd of een met cijfers onderbouwde afweging is gemaakt. Daarom heeft FBZ een brief gestuurd naar de Eerste Kamer in de hoop dit besluit te kunnen terugdraaien. Helaas is dat niet gelukt.



## Communicatie

Een belangrijk onderdeel van de overgang naar de nieuwe regeling is communicatie. Naast het implementatieplan moet ook een communicatieplan worden gemaakt, dat wordt getoetst door de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Ook in aanloop naar de besluitvorming daarover wordt al volop gecommuniceerd. FBZ is vertegenwoordigd in de werkgroep communicatie van de pensioenraad. Deze werkgroep denkt mee over de inhoud van het com-



municatieplan, maar kijkt ook naar wat PFZW nu al doet via kwartaalgesprekken met de communicatieafdeling. De werkgroep luisterde mee met het klantcontactcentrum van PFZW, waar vragen over de huidige en toekomstige pensioenregeling worden beantwoord. Een medewerker van FBZ bezocht bovendien een van de regio-bijeenkomsten die PFZW organiseerde over de nieuwe pensioenregeling.



## Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde

Niet alleen in de toekomst, maar ook nu is pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde. De hoogte van de premie heeft immers direct invloed op het nettoloon. Daarnaast zijn via het pensioen ook aanvullingen bij overlijden en arbeidsongeschiktheid geregeld. Daarom houdt FBZ zich als vakbond bezig met pensioen. Vooral binnen pensioenfondsen en als dat nodig is ook richting de politiek. Bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) is FBZ direct betrokken. We zitten aan de Pensioentafel Zorg en Welzijn (PTZW) die de inhoud van de pensioenregeling bepaalt. Bij PFZW zit FBZ in de pensioenraad (verantwoordingsorgaan) en levert samen met NU'91 een bestuurslid. Bij het ABP is de zorg slechts een kleine groep en daarom is FBZ niet direct vertegenwoordigd. Behalve bij PFZW is FBZ betrokken bij uitvoeringsorganisatie PGGM. Voorzitter Maarten Faas zit in het PGGM-coöperatiebestuur. Fysiotherapeut Hans Steijlen was in 2024 namens FBZ lid van de ledenraad van PGGM.

# 3

## Oog voor individuele werknemersbelangen



Steeds meer verenigingen besluiten hun leden FBZ Rechts-hulp aan te bieden. Zo konden in 2024 ruim 16.000 zorg-professionals van 17 verenigingen voor al hun individuele vragen of problemen rechtstreeks terecht bij onze arbeids-juristen. De zorgprofessionals wisten FBZ Rechtshulp goed te vinden. Ze waardeerden advies en bijstand in 2024 gemiddeld met het cijfer 8,8.

Om de achterban te informeren over wat te doen in diverse arbeidsrechtelijke situaties, publiceert FBZ [praktijkcasussen](#) →. Bijvoorbeeld over de rechten van een werknemer als hij door ziekte minder dan 35 procent inkomensverlies heeft, waarop een werknemer moet letten bij het nemen van ontslag, en hoe het zit met compensatie-uren tijdens een erkende feestdag als die op een parttimedag valt.

### Top 3 meest gestelde vragen en kwesties



1

#### **Arbeidsovereenkomsten:**

Dit varieerde van een check op de (nieuwe) arbeidsovereenkomst, discussie over (eenzijdige) aanpassingen, tot het niet nakomen van afspraken.



2

#### **Salaris/inschaling:**

Conflicten over de interpretatie van afspraken over variabele beloningen, welk salaris telt voor de transitievergoeding, functieclassificatie en in hoeverre ervaringsjaren meetellen.



3

#### **Functiewaardering:**

Groepen professionals in een functiewaarderingstraject trekken vaak samen aan de bel.

## Leden van deze partners kunnen rechtstreeks terecht bij FBZ Rechtshulp



- 1 **BMTZ** (Vereniging voor Biomedisch Technologen in de zorg)
- 2 **Fysiovakbond FDV**
- 3 **KLEM** (Vereniging voor Klinisch Embryologie)
- 4 **KNGF** (Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie)
- 5 **KNMT** (Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot Bevordering der Tandheelkunde)
- 6 **KNOV** (Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen)
- 7 **NAPA** (Nederlandse Associatie Physician Assistants)
- 8 **NVBMH** (Nederlandse Vereniging voor Bachelor Medisch Hulpverleners)
- 9 **NVD** (Nederlandse Vereniging van Diëtisten)
- 10 **NVKFM** (Nederlandse Vereniging van Klinisch Fysisch Medewerkers)
- 11 **NVL** (Nederlandse Vereniging van Lactatiekundigen)
- 12 **NVO** (Nederlandse Vereniging van pedagogen en Onderwijskundigen)
- 13 **VGZV** (Vereniging van Geestelijk Verzorgers)
- 14 **VKGL** (Vereniging Klinisch Genetische Laboratoriumdiagnostiek)
- 15 **VMDG** (Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg)
- 16 **VvOCM** (Vereniging van Oefentherapeuten)
- 17 **VVP** (Vereniging van Psychodiagnostisch Werkenden)

# 4

## Zeggenschap: van papier naar praktijk



Zeggenschap over het eigen werk en de manier waarop dit is georganiseerd, zorgt voor behoud van medewerkers, meer werkplezier en minder ziekteverzuim. Het maakt dan ook wettelijk onderdeel uit van het begrip goede zorg. De wet bepaalt dat zorgprofessionals moeten meepraten over zaken die direct hun werk aangaan. Ook in de meeste cao's in de zorgsector is dit vastgelegd. Toch komt dit nog niet overal van de grond. Soms omdat werkgevers onvoldoende ruimte geven, maar soms ook omdat zorgprofessionals niet weten hoe ze dit moeten aanpakken. Want een gesprek met een collega of een patiënt is toch heel wat anders dan een overleg met de raad van bestuur.

### FBZ-vertegenwoordigers in ondernemingsraden

Zijn er in een instelling verkiezingen voor de ondernemingsraad, dan schrijft FBZ al haar leden die daar werken aan met het verzoek zich kandidaat te stellen. De kandidaten worden vervolgens ondersteund bij eventuele verkiezingen. De onderhandelaars van FBZ hebben regelmatig contact met de vertegenwoordigers in de ondernemingsraad, bijvoorbeeld bij reorganisaties of ter voorbereiding van een overleg met de directie. In 2024 zijn in totaal 13.167

zorgprofessionals bij 189 instellingen opgeroepen zich kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad, met het volgende resultaat:

- voor 20 instellingen hebben we kandidaatstellingen ontvangen;
- in totaal hebben 26 leden zich kandidaat gesteld;
- 26 leden zijn toegetreden tot de ondernemingsraad.

### Meer inspraak zorgprofessionals bij instellingsbeleid

Naast de wettelijke medezeggenschapsstructuur is het van belang dat zorgprofessionals ook op andere manieren betrokken zijn bij het beleid en de gang van zaken binnen hun instelling, bijvoorbeeld via een Professionele Adviesraad (PAR) of Medische Staf. Zeker als het gaat om veranderingen in het werk door bijvoorbeeld technologische innovaties, verdergaande regionale en intersectorale samenwerking, besluiten over 'passende zorg' en de inzet op preventie. Dit zijn zaken die direct impact hebben op het werk van zorgprofessionals, dus is het van belang dat zij hier zelf invloed op hebben. De onderhandelaars van FBZ bespraken de manier waarop zeggenschap voor zorgprofessionals bij de instelling is geregeld regelmatig tijdens een lokaal overleg. Ook ondersteunde FBZ zorgprofessionals door het uitwisselen van best practices.

# 5 Tekort arbeidsmarkt zorgpersoneel neemt snel toe



Doordat er meer ouderen zijn die ook nog eens steeds ouder worden, verdubbelt in de komende vijftien jaar de zorgvraag. Tegelijk daalt de beroepsbevolking. Nu al is het gebrek aan collega's voor veel zorgprofessionals dagelijks voelbaar. Voor de toekomst wordt een enorm arbeidsmarkttekort voorspeld in de zorg van 266.000 mensen in 2034. Het nieuwe kabinet benoemde in het regeerprogramma het voorkomen van een 'onbeheersbaar arbeidsmarkttekort' in de zorg als prioriteit. FBZ bemoeide zich in 2024 nadrukkelijk met het maatschappelijk debat over de arbeidsmarkttekorten in de zorg en de keuzes die door de sterk stijgende zorgvraag noodzakelijk zijn.

## Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

Het kabinet-Rutte IV had om problemen op de arbeidsmarkt in de zorg aan te pakken het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) opgezet. Hieronder vielen verschillende kerngroepen. FBZ was vertegenwoordigd in de kerngroep over sociale en technologische innovatie en de kerngroep over leven lang ontwikkelen. In de

laatste kerngroep is vooral gesproken over de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt. Tot veel concrete voorstellen heeft dat niet geleid.

De kerngroep innovatie heeft gewerkt aan voorstellen en instrumenten die het makkelijker moeten maken om innovaties en technologische toepassingen die bij een bepaalde instelling of behandeling bewezen effectief zijn ook op andere plekken te kunnen invoeren. Dit heeft onder andere geresulteerd in een overzicht van deze innovaties op [digizo.nu](https://digizo.nu) →,

een beschrijving van het proces om een innovatie te laten beoordelen (en dus op deze lijst te krijgen) en een subsidie-regeling. Daarnaast is gesproken over aandacht voor technologie en digitale vaardigheden binnen de opleidingen, en over de noodzaak zorgprofessionals te laten meedenken en meebeslissen over nieuwe technologie, zodat deze ook daadwerkelijk wordt gebruikt en ondersteunend is aan zorgprofessionals. Dit laatste punt, zeggenschap, is met name door FBZ ingebracht. Daarnaast hebben we ervoor gepleit niet alle tijd die eventueel vrijkomt door de inzet van technologie in te zetten voor extra patiëntenzorg, maar juist ook tijd vrij te maken voor bijvoorbeeld opleiding en intervisie.

Het kabinet-Schoof heeft het programma TAZ stopgezet. Een deel van de eerder beloofde financiële middelen is wegbezuinigd. FBZ heeft hier bij de presentatie van het regeerprogramma haar zorgen over uitgesproken.

## Programma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

Naast het verzamelen van data over de arbeidsmarkt houdt AZW zich bezig met eigen onderzoek in samenwerking met onder andere het CBS. Over deze onderzoeken organiseert AZW zogenoemde 'clubhuisbijeenkomsten'. FBZ is vrijwel altijd bij deze bijeenkomsten aanwezig om informatie op te halen en input te geven. In 2024 werden onder andere clubhuisbijeenkomsten georganiseerd over uitstroom van personeel, loopbaanpaden en duurzame inzetbaarheid. In oktober werden de nieuwe sectorbeelden gepresenteerd met allerlei data over de verschillende zorgsectoren, zoals instroom, uitstroom, ziekteverzuim, aantal medewerkers, aantal vacatures, werkdruk, et cetera.

Daarnaast heeft AZW een prognosemodel ontwikkeld om te voorspellen hoe de arbeidsmarkt in de zorg zich de komende jaren zal ontwikkelen. Eind december publiceerde AZW de nieuwe prognose voor de toekomstige tekorten aan zorgpersoneel. In de nieuwe berekening is het tekort nog een stuk groter dan de voorspelling van vorig jaar: we streven af op een tekort van 266.000 zorgprofessionals in 2034. Dit komt vooral doordat eerder was gerekend met een stijgende arbeidsproductiviteit (dus meer patiënten en/of behandelingen per medewerker), maar dat blijkt vooralsnog niet realistisch. De plannen van het nieuwe kabinet zijn onder tusschen niet concreet genoeg om een prognose te kunnen maken. Daarom is er dit keer geen scenario 'nieuw beleid' gemaakt.

## Scenarioanalyse

In opdracht van AZW onderzocht onderzoeksbureau Rebel een aantal [scenario's](#) → voor de toekomst van de arbeidsmarkt. Zij hebben berekend welke maatregelen het meeste effect hebben op het verminderen van het arbeidsmarkttekort en hoe de verschillende maatregelen op elkaar inwerken. Op basis daarvan zijn drie 'toekomstbeelden' ontwikkeld. Het scenario 'Power to the Professional' scoort het beste als het gaat om het terugdringen van de arbeidsmarkttekorten.

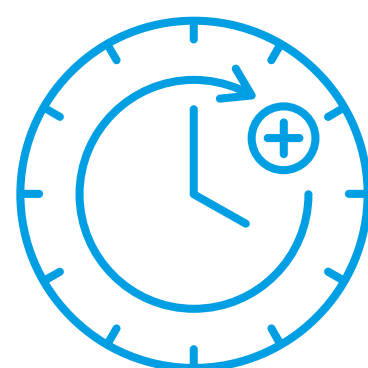
In dit scenario staan maatregelen als verbetering van de arbeidsvoorwaarden, meer zeggenschap en autonomie, betere scholings- en loopbaanmogelijkheden, en technologische innovaties die daadwerkelijk het werk van zorgprofessionals ondersteunen. FBZ pleit al langer voor deze maatregelen en heeft de uitkomsten van het onderzoek aangegrepen om dit pleidooi te ondersteunen.



## Het Potentieel Pakken

In november was FBZ aanwezig bij de eindpresentatie van het project Het Potentieel Pakken. Doel van dit project was om deeltijdwerknemers in de zorg meer uren te laten werken. Werkgevers konden gedurende een halfjaar begeleiding krijgen om hierover in gesprek te gaan met hun werknemers en zo nodig maatregelen te nemen om dit voor elkaar te krijgen. Zo was er een werkgever die flexibele afspraken had gemaakt met een kinderopvangorganisatie (in verband met wisselende roosters).

Ook werd in kaart gebracht wat meer uren werken oplevert, omdat hierover vaak onterecht negatieve beelden bleken te bestaan. Het project leidde daadwerkelijk tot meer arbeidsuren, maar de grootste winst was dat zorgprofessionals vaker een rooster kregen dat rekening hield met hun behoeften, bijvoorbeeld met zorgtaken thuis. Daardoor was er minder uitstroom naar andere werkgevers en naar banen buiten de zorg. En dat is natuurlijk pure winst.



## Arbeidsmarktfondsen

De meeste zorgsectoren kennen een arbeidsmarktfonds, dat arbeidsmarktvoorstellen in de eigen branche onderzoekt en daarnaast programma's en middelen verzorgt die zorgprofessionals helpen op een gezonde manier hun werk te blijven doen. Deze fondsen organiseren programma's op het gebied van bijvoorbeeld werk-privé-balans, agressie, financiële weerbaarheid, fysieke en psychische belasting, loopbaanontwikkeling, generatiebeleid en duurzame inzetbaarheid. Ook werken de fondsen samen in sector overstijgende projecten, zoals het programma AZW dat zich bezighoudt met cijfers en onderzoek over de arbeidsmarkt in de sector Zorg en Welzijn.

FBZ zit in het bestuur van de volgende arbeidsmarktfondsen:

- Gehandicaptenzorg: [StAG](#) →
- GGZ: [O&O fonds GGZ](#) →
- Universiteiten en umc's: [SoFoKleS](#) →
- VVT: [AO VVT](#) →
- Algemene ziekenhuizen: [StAZ](#) →

# 6 Over de organisatie



Marcel Canoy tijdens het FBZ slotdebat in december

FBZ is één van de grootste werknemersorganisaties in de zorg. In 2024 sloten twee nieuwe beroepsverenigingen zich bij ons aan: in januari verwelkomden we de Nederlandse Vereniging Medische Beeldvorming & Radiotherapie (NVMBR) en in juli het Landelijk Netwerk Assortimentscoördinatoren in de Gezondheidszorg (LNAG). Met de toetreding van deze twee nieuwe verenigingen waren in 2024 **29 beroepsverenigingen** → aangesloten. FBZ behartigt daarmee de collectieve werknemersbelangen van circa 45.000 leden in dienstverband. FBZ heeft een vierkoppig bestuur. De AV bestaat uit vertegenwoordigers van alle aangesloten verenigingen.

[Lees meer of bekijk de actuele samenstelling](#) →.

## FBZ vijftig jaar

FBZ bestond in 2024 vijftig jaar en greep die mijlpaal aan voor het organiseren van een serie dialoogsessies over de toekomst van de zorg. De komende jaren verdubbelt de zorgvraag, terwijl het personeelstekort verder toeneemt. Hoe moeten we met die uitdaging omgaan? Wat kunnen zorgprofessionals zelf doen en welke rol hebben werkgevers, de politiek en andere partijen daarbij? FBZ vindt het tijd voor

keuzes en wilde via de dialoogsessies input ophalen om het kabinet handvatten aan te reiken.

We trapt de serie op 28 februari af met een dialoogsessie tussen zorgprofessionals en patiënten(vertegenwoordigers). Op 5 juni gingen zorgprofessionals in gesprek met werkgevers en op 25 september vond een dialoog plaats tussen zorgprofessionals

en politici/brancheorganisaties. In aanloop naar die derde dialoogsessie maakten we filmpjes met Jan Kremer (ambassadeur Passende zorg) en Tweede Kamerleden Judith Tielen (VVD), Wieke Paulusma (D66) en Agnes Joseph (NSC).

Alle sessies werden geleid door Jesper Rijpma. Belangrijke thema's die tijdens de sessies aan bod kwamen, waren het personeelstekort in de zorg en de rol van innovatie daarbij, concurrerende arbeidsvoorwaarden en de rol van zorgprofessionals bij het bepalen van wat passende zorg is. Op 11 december vond de 'grande finale' plaats en kwamen deze thema's via stellingen in een Lagerhuis-constructie terug tijdens een [groot slotdebat](#) →, waarbij ook Marcel Canoy (hoogleraar gezondheidseconomie aan de VU) een bijdrage verzorgde. FBZ bundelt de opbrengst van de sessies in een manifest dat in 2025 wordt overhandigd aan het kabinet.

## Verstevigen positie

De dialoogsessies boden FBZ de mogelijkheid om zichtbaarder te zijn in het politiek-maatschappelijke debat. Naast de dialoogsessies deden we dat ook op andere manieren.

- In mei reageerden we op het [Hoofdlijnenakkoord](#) → van het nieuwe kabinet. Onze oproep: het niet laten bij mooie woorden over goede arbeidsvoorwaarden, maar daarvoor ook de portemonnee trekken.
- In september kwamen we al een paar uur na het uitspreken van de troonrede met een reactie op [Prinsjesdag](#) →, met een pleidooi voor goede arbeidsvoorwaarden voor zorgprofessionals. Het kabinet zet vol in op digitalisering en het verminderen van administratieve lasten. Een mooie ambitie, maar om het hele arbeidsmarkttekort op te lossen, is volgens FBZ écht meer nodig.
- In aanloop naar het [begrotingsdebat van VWS](#) → in oktober stuurden we proactief onze standpunten naar politiek Den Haag, met een soortgelijke boodschap.



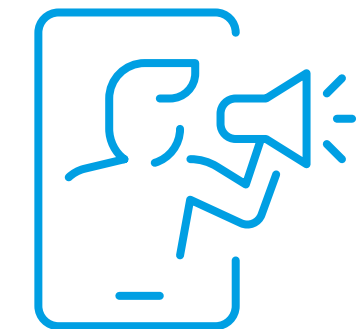
- In december riepen we [VWS-minister Fleur Agema](#) → op om vakbonden als volwaardig gesprekspartner uit te nodigen aan de arbeidsmarkttafel. Aanleiding voor die oproep was het schrappen van het VWS-programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ), waaraan FBZ bijdroeg. Sinds het stopzetten van TAZ vinden gesprekken over de arbeidsmarkt in de zorg alleen plaats met partijen die het Integraal Zorgakkoord (IZA) hebben ondertekend. Vakbonden zijn daar niet bij betrokken, terwijl zij juist de stem van werknemers vertegenwoordigen.

## Maatschappelijk debat

Om FBZ behalve in het politiek-maatschappelijke debat ook frequenter in de media te profileren, startten we met een serie blogs op Zorgvisie/Skipr.

- In februari reageerde FBZ-voorzitter Maarten Faas op de [Visie eerstelijnszorg 2030](#) →, een gezamenlijk document van achttien beroeps-, werkgevers- en patiëntenverenigingen in de eerstelijnszorg. Het document staat volgens Faas vol met heldere ambities, maar één aspect blijft onderbelicht: goede arbeidsvoorwaarden.
- In juni volgde een blog over het rapport [Arbeidsmarktstudie Zorg & Welzijn 2033](#) → van onderzoeksbureau Rebel. In het rapport wordt geconcludeerd dat het waarderen en ontzorgen van zorgpersoneel de meeste effecten sorteert, als je arbeidsmarkttekorten in de zorg wilt bestrijden. In deze blog riep Faas het kabinet op het rapport ter harte te nemen en te investeren in zorgprofessionals.

- In oktober schreef FBZ-bestuurslid Milena Babovic een blog over het rapport van onderzoeksbureau Rebel, waarbij ze zorgprofessionals en andere geïnteresseerden oproep om naar het [slotdebat van FBZ](#) → te komen.



## Slimme Zorg Estafette

FBZ koos er in 2024 voor om innovatie aan haar beleidsagenda toe te voegen. In dat kader deden we in februari mee aan de Slimme Zorg Estafette: een initiatief van het ministerie van VWS. De estafette besloeg bijna een maand en tijdens deze periode stond innovatie centraal in de gehele gezondheidszorg. Iedere week was er een regio aan zet, die diverse activiteiten en bijeenkomsten organiseerde. FBZ organiseerde in februari een online sessie over blended zorg: een combinatie van fysieke en online behandelingen.

Tijdens het webinar gaven Corelien Kloek (senior onderzoeker bij Hogeschool Utrecht en expert 'integratie van nieuwe technologie in de beweegzorg') en Helene Rompen (logopedist en bestuurslid bij FBZ en de NVLF) aan de hand van praktijkvoorbeelden antwoord op de vraag hoe je binnen je zorginstelling actief kunt meedenken en -beslissen over het gebruik van blended zorg.



Sabine Peterink (midden; PA-adviseur bij FBZ) leidde het webinar met Corelien Kloek (links) en Helene Rompen (rechts)

## Het bestuur en hun nevenfuncties



Maarten Faas



Milena Babovic



Helene Rompen



Corien van der Haar

Naam en functie FBZ-bestuurder	Nevenfuncties
<b>Maarten Faas</b> <i>voorzitter FBZ</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorzitter Stichting JONG</li> <li>• Auteur Uitgeverij SWP &amp; Uitgeverij Verloren</li> <li>• Lid Coöperatiebestuur PGGM</li> <li>• Eigenaar FaasLAB (KvK 71593799)</li> <li>• Secretaris Vereniging Oud Ede</li> </ul>
<b>Milena Babovic</b> <i>penningmeester FBZ</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur bij NAPA</li> <li>• Verenigingsmanager DACT (Dutch Association of Corporate Treasurers)</li> <li>• Bestuurslid Stichting CGR</li> <li>• Eigenaar MV2Consult</li> </ul>
<b>Helene Rompen</b> <i>algemeen bestuurslid FBZ</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicevoorzitter NVLF</li> <li>• Penningmeester Alumnivereniging logopedie Nijmegen</li> <li>• Logopedist</li> <li>• Docent paramedische studies – logopedie</li> </ul>
<b>Corien van der Haar</b> <i>algemeen bestuurslid FBZ</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbitrator KNOV college van Arbitrage</li> <li>• Eigenaar Coravie – consultancy/management in de zorg</li> <li>• Coördinerend projectleider VIPP Babyconnect Amsterdam-Amstelland-Almere</li> </ul>



## Algemene Vergadering

In 2024 waren er de volgende vertegenwoordigers:

Frank (F.) van Kuijk, BMTZ VANAF DEC 2022  
Birgit (B.J.) Wezelenburg, Ergotherapie Nederland  
Marije (M.) Bosboom, FDV VANAF JAN 2023  
Bob (E.B.) van Ravensberg-Claessen, FDV VANAF JAN 2023  
Henk (H.) Aartsma, FVB  
Martin Hoogvliet, FVB VANAF SEPT 2023  
Annemieke (A.A.) de Melker, KLEM VANAF APRIL 2023  
Hanna (E.H.) Kostelijk, KLEM VANAF APRIL 2023  
Willemijn (W.E.) Caron, KNGF  
Stephan van der Kuij, KNMT VANAF OKT 2023  
Jessica Leeuwenburg, KNOV VANAF OKT 2023 TOT  
MAART 2024  
Theo (T.) Haasdijk, LAD  
Soeradj (S.) Harkisoen, LAD VANAF MEI 2023  
Siemen Goosensen, LNAG VANAF JULI 2024  
Ingeborg Obrie, LNAG VANAF JULI 2024  
Yvette (Y.T.A.) Troe, NAPA  
Tanja (A.J.) Prins, NAPA VANAF JAN 2022  
Anne (A.M.) Wisman, NIP VANAF OKT 2022  
Nicole (N.) Janssen, NIP TOT JAN 2024  
Wietske (W.) Dijkink, NIP VANAF JAN 2024  
Joshje de Goeij NVMBH VANAF DEC 2024  
W.J.J. (Nina) Verrips, NVBMH VANAF APRIL 2021  
Nienke (N.A.A.) Verhoeven, NVBMH VANAF JULI 2023  
TOT DEC 2024

Helene (H.A.) van der Linden, NVD VANAF NOV 2022 TOT  
JULI 2024  
Bianca Rootsart, NVD VANAF JULI 2024  
Jan (J.H.L.) Weterings, NVKFM  
Thierry (T.S.) Felkers, NVKI VANAF JAN 2022  
Laurens (L.A.) de Groot, NVKI VANAF DEC 2022  
Erica (E.A.) Stapper NVL VANAF FEB 2022  
Jilke (J.) Hageman, NVLF  
Marliek (M.) Schulte, NVLF VANAF FEB 2021  
Annelieke (A.) Papadaki-Kromkamp, NVM-  
mondhygiënist VANAF FEB 2022  
Menno (M.W.E.) Tusschenbroek, NVM-  
mondhygiënist VANAF FEB 2022  
Gerda (G.) Jacobi, NVMBR VANAF JAN 2024  
Damla (D.) Keskin, NVO VANAF JUNI 2023 TOT SEPT 2023 ,  
VANAF NOV 2023  
Merel (M.A.) Toussaint, NVO VANAF AUG 2023 TOT AUG  
2024  
Kristel (K.) te Hofsté, OVN VANAF NOV 2022  
Marieke (M.) Termeer, VGVZ VANAF JAN 2022  
Quang (V.Q.) Nguyen, VGVZ VANAF JAN 2022  
Bert (E.G.) Visser, VHP-Zorg TOT JAN 2025  
Yvonne Maatjens, VHP-Zorg TOT JAN 2025  
Pino (P.J.) Poddighe, VKGL TOT SEPT 2024

Helger (H.G.) IJntema, VKGL VANAF JAN 2022 TOT JAN 2024  
Femke (F.A.T.) de Vries VANAF JAN 2024  
Monique (M.) Oostra, VMDG VANAF JULI 2020  
Saskia (S.A.G.M.) Cillessen, VMDG VANAF JULI 2020  
Marianne (M.) de Jong, VvOCM VANAF SEPT 2023  
Ingrid (I.H.) Kuijpers, VVP VANAF NOV 2022  
Marijke (M.) van Ast – van der Pol, VVP VANAF JUNI  
2022

## Bureau FBZ (per 31 december 2024)

### Directeur

Caroline van den Brekel

### Team onderhandelaars

Robert Barendse, Simone Beer, Yoram Bovenkerk,  
Aukje Falger, Lilian de Groot, Joyce Kuijpers, Jesse  
Legendijk, Maaïke Langerak, Jan Willem Le Febre,  
Brigitte Sprokholt

### Beleidsadviseur

Heleen de Boer

### Juristen

Annette Borgers, Marlies Welschen

### Team Communicatie

Marjolein Dekker, Jorg Heijmink Liesert, Corrie  
Kooijman, Cristel van Maarseveen, Lucie Pelzer,  
Sabine Peterink

### Team finance/ledenbeheer/secretariaat/ICT

Samantha van Dijkhuizen, Suzanne Jellema, Patricia  
Kosterman, Jenny Lin, Larisa Looman, Miranda  
Meurs, Daniël Reinsma, Yvonne Stufano, Monique  
van Velsen



### Colofon

Het jaarverslag 2024 is een uitgave van FBZ.  
Het document is te downloaden op [www.fbz.nl/publicaties](http://www.fbz.nl/publicaties).

### Vragen

Heb je vragen of opmerkingen over dit document?  
Neem dan contact met ons op via [bureau@fbz.nl](mailto:bureau@fbz.nl).

### Redactie

Cristel van Maarsseveen  
Marjolein Dekker  
Heleen de Boer  
Corrie Kooijman  
Lucie Pelzer

### Vormgeving

Member Since

### Fotografie

Shutterstock

### Copyright

©FBZ

Alle opgenomen informatie is eigendom van FBZ.  
Overnemen van inhoud, geheel of gedeeltelijk is toegestaan mits met bronvermelding.