Inhoudsopgave

Voorwoord
2025 in vogelvlucht
1 Arbeidsvoorwaarden
2 Pensioenregeling
3 FBZ Rechtshulp
4 Zeggenschap
5 Arbeidsmarkt
6 Over de organisatie

FBZ vakbond voor zorgprofessionals

Jaarverslag 2025



Voorwoord

2025 was een druk jaar, zowel aan de cao-onderhandelingstafels als in Den Haag, waar we nadrukkelijk van onszelf lieten horen. Zo boden we in het voorjaar ons manifest voor de toekomst van de zorg in de Tweede Kamer aan; een ‘product’ dat is voortgekomen uit de dialoogsessies die we in 2024 organiseerden. In het manifest pleiten we niet alleen voor concurrerende arbeidsvoorwaarden en meer zeggenschap voor zorgprofessionals, maar roepen we de politiek ook op om keuzes te maken in de zorg. Dat gaat verder dan investeringen in AI of het verminderen van de regeldruk. Het gaat over het erkennen en bespreken dat we in de toekomst niet alle zorg kunnen leveren. Daarvoor is een brede maatschappelijke dialoog essentieel. Want een ding is zeker: om toekomstbestendig te blijven, moet de zorg veranderen.

In aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen ontwikkelden we onze eigen Verkiezingsvergelijker. Zo maakten we inzichtelijk in hoeverre politieke partijen onze prioriteiten daadwerkelijk omarmden in verkiezingsprogramma’s. En samen met andere organisaties organiseerden we succesvol Het Grote Zorgdebat, in een afgeladen Beatrixtheater in Utrecht. Het onderstreepte voor mij hoe betrokken zorgprofessionals zijn als het gaat om de uitdagingen waar de zorg voor staat.

2025 was ook het jaar waarin we afscheid namen van Maarten Faas als voorzitter. Acht jaar lang zette hij zich onvermoeibaar in voor de werknemersbelangen van zorgprofessionals. Zijn werk en inzet hebben FBZ versterkt en zichtbaarder gemaakt. Daar ben ik hem zeer dankbaar voor.



Ik zet zijn werk graag voort. Om de uitdagingen in de zorg het hoofd te kunnen bieden, hebben we zorgprofessionals nodig die hun werk gezond, veilig en met plezier kunnen doen. Alleen zo blijft de zorgsector aantrekkelijk om in te werken. Ook voor de jonge generatie die veel te kiezen heeft. Daarvoor zijn goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden noodzakelijk. Daar ga ik me, samen met de andere bestuursleden en het bureau, in 2026 hard voor maken!

Milena Babović
Voorzitter

2025 in vogelvlucht

Over FBZ

- **28 aangesloten beroepsverenigingen**
- **45.000 leden in dienstverband**
- **Zichtbaarheid**
  - Op 27 mei bood FBZ het manifest voor de toekomst van de zorg aan de Tweede Kamer aan.
  - Zichtbaar in media en politiek-maatschappelijk debat rondom verkiezingen en na reacties op zorgakkoorden en Miljoenennota.
  - Ontwikkeling van FBZ Verkiezingsvergelijker.
  - Medeorganisatie van Het Grote Zorgdebat.

Goede collectieve arbeidsvoorwaarden

- **7 nieuwe cao's:** Cao GGZ, Cao Gehandicaptenzorg, Cao HTC, Cao Kraamzorg, Cao Nederlandse Universiteiten, Cao VVT en Cao Ziekenhuizen.
- **2 lopende onderhandelingen** voor Cao UMC en Cao Jeugdzorg.
- **51 sociaal plannen:** we consulteerden 5.308 leden bij 63 zorginstellingen.
- FBZ zet zich in voor een **gezond en veilig werkklimaat** en doet aan de cao-tafel nieuwe voorstellen om de werkdruk te verlagen.
- **Functiewaardering**
  - Erkenning voor beroepsontwikkelingen in FWG
  - Functiewaarderingsysteem umc's in ontwikkeling

FBZ Rechtshulp

- **Juridisch advies voor 16.000 leden van 17 verenigingen.**
- **Waarderingscijfer 8,9.**

Tekort zorgmedewerkers stijgt ondanks akkoorden

- FBZ bemoeit zich nadrukkelijk met het **maatschappelijk debat en de noodzakelijke keuzes** over de arbeidsmarkttekorten in de zorg.
- FBZ neemt deel aan een informeel overleg met het ministerie van VWS, waar wij mogen reageren op verdere uitwerking van zorgplannen.
- FBZ zit in de besturen van verschillende **arbeidsmarktfondsen** en beslist daar mee over welke projecten starten of stoppen.

Meer zeggenschap voor zorgprofessionals

- In 2025 zijn in totaal **15.876 zorgprofessionals bij 219 instellingen** opgeroepen zich kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad.

Cruciaal jaar voor nieuwe pensioenregeling

- FBZ krijgt per 1 januari 2025 een derde zetel erbij in de pensioenraad ('verantwoordingsorgaan') van PFZW.
- FBZ helpt PFWZ met succesvolle overgang naar nieuw pensioenstelsel per 1 januari 2026.

1 Goede en concurrerende arbeidsvoorwaarden

Alle zorgprofessionals verdienen arbeidsvoorwaarden die minimaal concurrerend zijn met die van andere sectoren. Alleen zo kunnen we het beroep aantrekkelijk houden, de uitstroom van personeel tegengaan en de gewenste kanteling naar de eerste lijn realiseren. FBZ zette zich in 2025 voor deze doelen in aan tien cao-tafels en zette in nieuwe cao's in op minder werkdruk, meer inspraak en koopkrachtverbetering voor alle werknemers. Daarnaast sloot ze op instellingsniveau sociaal plannen af.

Cao's in vogelvlucht

Concrete afspraken over zeggenschap in Cao GGZ

FBZ bereikte in maart samen met andere bonden een onderhandelingsresultaat met de Nederlandse ggz voor een nieuwe cao. Behalve een loonstijging van 6,25 procent in negentien maanden, maakten we afspraken over gelijkwaardige zeggenschap in de vorm van adviesraden. Ook vervalt de vergoedingsbeperking voor bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten. Verder verdwijnt de eigen bijdrage voor de reiskostenvergoeding en gaat de onkostenvergoeding voor coassistenten omhoog van 100 naar 250 euro per maand.

Resultaat Cao Gehandicaptenzorg

In maart bereikten we een onderhandelingsresultaat voor een nieuw cao, die tot 31 december 2026 loopt. Naast een salarisverhoging van in totaal 8 procent, wordt de vergoeding van reiskosten en thuiswerken verhoogd.
Ook namen we in de cao op dat werkgevers (zorg)professionals betrekken bij de totstandkoming van beleid dat invloed heeft op hun werk. Zo kunnen werknemers bijdragen aan de ontwikkeling van hun organisatie en het beleid.

Nog altijd geen Cao Eerstelijn Fysiotherapie

Met Fysiovakbond FDV maken we ons sterk voor een nieuwe cao voor fysio's in de eerste lijn. Om hen voor deze sector te behouden, is een cao cruciaal.
De onderhandelaars van FDV en FBZ en werkgeversvereniging WVF startten begin 2025 het cao-overleg weer op. Om een normaal inkomen voor hbo-opgeleide zorgprofessionals mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat zorgverzekeraars minstens de de kosten van de geleverde zorg vergoeden.



Onze succesvolle mediacampagne in 2024 leidde onder druk vanuit de Tweede Kamer tot het besluit van VWS opnieuw marktonderzoek te doen, maar de NZa concludeerde in 2025 in haar tussenrapport dat er geen problemen zijn met de toegang tot fysiotherapie, wat niet overeenkomt met de praktijk. Veel media pakten het persbericht op met de resultaten van het salarisonderzoek van FDV: oplopende wachttijden en vertrekkende collega's. Dat dit zorgt voor problemen in de zorgketen, kreeg veel bijval. Daarop is onder druk van de Tweede Kamer besloten tot het opstellen van een noodplan voor de fysiotherapie en kreeg de NZa meer tijd voor aanvullend marktonderzoek.

Nieuwe Cao HTC

Een meerderheid van de FBZ-achterban stemde begin 2025 in met het onderhandelingsresultaat voor de nieuwe Cao Human Total Care (HTC), dat in december 2024 was bereikt. De nieuwe cao heeft een looptijd van twee jaar. Werknemers krijgen een salarisverhoging van in totaal 5,5 procent. Verder zijn afspraken gemaakt over vergoedingen voor coschappen, mantelzorgverlof en geboorteverlof.

In juni overhandigde FBZ het minifest *Kraamzorg*, samen met een petitie, aan de Tweede Kamer



Cao Jeugdzorg: onacceptabel eindbod leidt tot acties

In juni begonnen de onderhandelingen voor een nieuwe cao constructief. Maar toen werkgevers later een onacceptabel bod voor loonsverhoging deden, schorsten we in samenspraak met andere bonden de onderhandelingen. Hoewel we later opnieuw in gesprek gingen, leidde dit niet tot een nieuw resultaat.
In december ontvingen we een eindbod dat zo slecht was dat we het negatief aan leden voorlegden. Een meerderheid stemde niet in met het eindbod, waarna we samen met de andere bonden een actietraject zijn gestart dat in 2026 vorm krijgt.

Langere rusttijden in Cao Kraamzorg

Na een onacceptabel eindbod van de werkgevers aan het begin van het jaar, stelden we samen met andere bonden een manifest op. Daarin maakten we duidelijk dat kraamzorg geen luxe is, maar een essentiële zorgvorm. In juni overhandigden we het manifest samen met een petitie aan de Tweede Kamer. We riepen de politiek op om in te grijpen en de toekomst van de kraamzorg veilig te stellen.
Na een aantal stevige onderhandelingsrondes bereikten we in november eindelijk een resultaat voor een nieuwe cao. Werknemers in de kraamzorg krijgen een structurele salarisverhoging van in totaal 7,5 procent in 26 maanden. Ook maakten we betere afspraken over rusttijden en kortere werkdagen.

Resultaat Cao Nederlandse Universiteiten

Hoewel de onderhandelingen in maart positief begonnen, bleef duidelijkheid uit Den Haag over de beschikbare loonruimte steeds uit. Die onrust en onduidelijkheid zaten de onderhandelingen lang in de weg.
Nadat eind juni eindelijk de beschikbare loonruimte bekend werd, volgde snel een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao. Werknemers krijgen een structurele loonsverhoging van 2 procent. Daarnaast worden alle bedragen met 100 euro verhoogd. FBZ is kritisch op die constructie, want hoewel de gemiddelde loonsverhoging daarmee uitkomt op 4,2 procent, neemt dat gemiddelde af naarmate het inkomen toeneemt. FBZ is tegen dit soort vormen van loondifferentiatie, maar heeft het resultaat wel voorgelegd, omdat het overall een verbetering is voor werknemers.

Start onderhandelingen Cao UMC

Tijdens de eerste onderhandelingen in november en december werd duidelijk dat er nog veel werk aan de winkel is. Zo was het laatste bod van de werkgevers voor een loonsverhoging ver beneden de maat.
Ook zijn er onvoldoende concrete afspraken om de duurzame inzetbaarheid, scholing en positionering van zorgprofessionals te verbeteren.



Resultaat Cao VVT

Na lange en intensieve onderhandelingen bereikten we in maart een onderhandelingsresultaat over een nieuwe cao die loopt tot 31 augustus 2026. Naast een structurele loonsverhoging van in totaal 7,5 procent zijn er verbeteringen in de reiskostenvergoeding en een nieuwe generatieregeling afgesproken.
Ook versterkten we de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Onder andere door belangrijke afspraken te maken over betere arbeidsomstandigheden, meer waardering en een sterker toekomstperspectief voor werknemers.

Akkoord Cao Ziekenhuizen

In maart bleek de kloof tussen werknemers en werkgevers te groot en klapten de onderhandelingen. Toen de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) een ultimatum van de bonden naast zich neerlegde, kondigden we een actiedag aan.
Onder de druk van die aankondiging deed de NVZ toch een nieuw bod. Er volgden nieuwe onderhandelingen en nog voor het einde van de maand maart was er een resultaat. Ziekenhuiswerknemers krijgen een structurele loonsverhoging van 8 procent in twee jaar tijd. Ook gaat de reiskostenvergoeding omhoog, is de ORT-vergoeding verbeterd en krijgen coassistenten en wo-stagiairs een hogere vergoeding.

51 sociaal plannen

In 2025 sloten de onderhandelaars van FBZ **51 sociaal plannen**. Met de meeste werkgevers 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 **5.308 leden** bij **63 zorginstellingen geconsulteerd**. Sociaal plannen, overdrachtsprotocollen, sociaal convenanten en andere regelingen staan overzichtelijk op een rij op de website van FBZ.

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. Het FWG-systeem wordt toegepast in de cao's voor algemene ziekenhuizen, ggz, VVT en gehandicaptenzorg. In 2025 is één functie geactualiseerd die deel uitmaakt van de achterban van FBZ: de verloskundige in het ziekenhuis. In nauwe samenwerking met de KNOV zorgde FBZ ervoor dat de zorgprofessionals hun input konden geven over de ontwikkelingen in hun beroep.
Dit heeft geleid tot aanpassing van de functie in het FWG-systeem waarbij de taken en verantwoordelijkheden van de functie beter zijn omschreven, passend bij de ontwikkelingen in het beroep. Daarnaast is de ijkfunctie op niveau 55 verwijderd en niveau 60 als ijkfunctie toegevoegd.

Behandeling van geschillen en advisering verenigingen

Samen met andere sociale partners heeft FBZ in 2025 weer meerdere bezwaarzaken behandeld in de Landelijke Commissie FWG Herindeling (LCFH, voor de ziekenhuizen) en de Landelijke Bezwaar Commissie (LBC, voor de ggz en gehandicaptenzorg). Deze commissies oordelen over de indeling van een functie wanneer hierover na het doorlopen van de procedure binnen de instelling nog een geschil bestaat tussen werkgever en werknemer.

Daarnaast heeft FBZ de NVO in 2025 geadviseerd bij het opstellen van een model-functiebeschrijving voor hun leden werkzaam in de GGZ 18+, rekening houdend met de terminologie en het format uit het FWG-systeem. En is er met de NVD een online kennissessie georganiseerd voor diëtisten over de indeling van hun functie in het FWG-systeem.

Functiewaarderingsysteem umc's in ontwikkeling

Het huidige functiewaarderingssysteem voor umc's is verouderd. De komende jaren ontwikkelt FBZ samen met andere vakbonden, koepelorganisatie UMCNL en de leverancier een nieuw functiewaarderingssysteem. Het nieuwe systeem moet onder andere een uniforme set normfuncties bevatten voor alle umc's.
In 2025 stelden we met de leverancier het plan van aanpak voor de ontwikkeling vast. Daarbij is onder andere afgesproken dat medewerkers worden betrokken om de inhoud van de normfuncties in te vullen.
Het nieuwe functiewaarderingssysteem moet voor iedereen helder en begrijpelijk zijn. Tijdens de ontwikkeling blijft het huidige systeem (Fuwavaz) van toepassing.

Gezond en veilig werken: hoge bevlogenheid en werkplezier onder druk

Het verzuim in de zorg is in 2025 gestegen naar 7,97 procent. In 2024 was dit nog 7,81 procent, wat ook al een stijging was vergeleken met het jaar daarvoor. De stijging in 2025 is volledig te wijten aan de toename van het langdurig verzuim (langer dan 92 maar korter dan 365 dagen afwezig). Het langdurig verzuim in de zorg bedraagt nu 3,5 procent en is nog nooit zo hoog geweest. Ook het extra langdurig verzuim (meer dan 365 dagen) neemt toe. De cijfers laten zien dat verzuim in de zorg zich steeds meer ontwikkelt tot een langdurig en structureel vraagstuk, met gevolgen voor inzetbaarheid, continuïteit en werkdruk binnen organisaties.

FBZ zet zich in voor een gezond en veilig werkklimaat. Het verzuim wordt vaak veroorzaakt door de aard van het werk (emotioneel belastend), maar ook door personeelstekorten. Dat laatste zorgt ervoor dat werknemers eerder en langer over hun grenzen heen gaan om de gaten te vullen die ontstaan door zieke of ontbrekende collega's.
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.



In 2025 maakte FBZ in cao's concrete afspraken over deze onderwerpen:

Speerpunten van FBZ

- Zorgprofessionals moeten **meer invloed** krijgen **op het beleid** en **de organisatie** van de zorg binnen hun instelling.
- Aandacht voor persoonlijke omstandigheden, **coaching** en de mogelijkheid van **gratis mentale begeleiding**.
- **Terugdringen hoge werkdruk**, burn-outklachten en ziekteverzuim, onder meer door een betere naleving van cao's, stimuleren van eHealth en terugdringen administratieve lastendruk.
- **Doorbreken** van de '**veelurencultuur**' en normaliseren arbeidsduur.
- Aanpakken **grensoverschrijdend gedrag**.

Zo werden voorstellen gedaan voor herstelverlof, duurzame inzetbaarheid en het recht om 'stop' te zeggen als er te veel werk op het bordje van een zorgprofessional wordt geschoven. Via de arbeidsmarktfondsen zijn projecten opgezet rondom bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid en grensoverschrijdend gedrag.

2 Cruciaal jaar voor nieuwe pensioenregeling

Alle pensioenfondsen in Nederland moeten uiterlijk per 1 januari 2028 over naar een nieuwe pensioenregeling. In de nieuwe regeling gaat het pensioen meer meebewegen met de economische ontwikkelingen. De meeste zorgprofessionals zijn aangesloten bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). PFWZ stapte op 1 januari 2026 over naar de nieuwe pensioenregeling. Het APB, waarbij werknemers van de umc's zijn aangesloten, volgt een jaar later.

Advies door verantwoordingsorgaan PFZW

Per 1 januari 2025 kreeg FBZ een derde zetel in het Verantwoordingsorgaan van PFZW in de persoon van Marije Bosboom (FDV). Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur van PFZW over belangrijke besluiten en neemt verantwoording af over het gevoerde beleid. Over het besluit tot 'invaren' in het nieuwe pensioenstelsel heeft het Verantwoordingsorgaan verzwaard adviesrecht. Dat betekent dat werkgevers, werknemers en gepensioneerden allemaal moeten instemmen. Hierbij is de belangrijkste afweging of de overgang evenwichtig is, dus of er geen groepen zijn die oneven-redig nadeel hebben. Het verantwoordingsorgaan adviseerde in juni positief over het invaarbesluit en het daaraan gekoppelde communicatieplan.

Toetsing door DNB

De Nederlandsche Bank (DNB) toetste het invaarbesluit en bijbehorend implementatieplan om over te stappen naar de nieuwe regeling. Ook controleerde DNB of aan alle wettelijke regels is voldaan en of de overgang evenwichtig is. DNB concludeerde dat de evenredigheid onvoldoende gegarandeerd was. Met name bij hoge dekkingsgraden (de verhouding tussen het huidige vermogen en de toekomstige verplichtingen).
Om aan de kritiek van DNB tegemoet te komen, deed PFZFW een aantal aanpassingen. Het Verantwoordingsorgaan adviseerde daarna positief over deze aanpassingen. Uiteindelijk gaf DNB in november toestemming om in te varen.



Communicatie

FBZ zit in de werkgroep communicatie van het Verantwoordingsorgaan. Deze werkgroep denkt mee over de inhoud van de communicatie over de nieuwe pensioenregeling. FBZ besteedde in 2025 regelmatig aandacht aan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Onder andere op de eigen website en in de nieuwsbrieven voor lidorganisaties. Ook bezochten medewerkers van FBZ regiobijeenkomsten van PFZW over de nieuwe pensioenregeling.

Aftoppingsgrens

De Tweede Kamer bevroor de 'aftoppingsgrens' in 2025 en 2026. Die grens is het loonbedrag waarover je geen belasting betaalt over het pensioen dat je opbouwt. Bij de doorrekening van de verkiezingsprogramma's bleek ook dat een aantal politieke partijen de aftoppingsgrens wilden verlagen. FBZ bracht dit bij verschillende stakeholders onder de aandacht.
Het is nadelig voor grote groepen werknemers en in strijd met gemaakte afspraken in het pensioenakkoord.

3 Oog voor individuele werknemersbelangen

Steeds meer verenigingen bieden hun leden FBZ Rechtshulp aan. In 2025 konden ruim 16.000 zorgprofessionals, aangesloten bij 17 verenigingen, met hun individuele arbeidsrechtelijke vragen rechtstreeks terecht bij FBZ Rechtshulp. Eind 2025 sloot het NIP zich daarbij aan, zodat ook aangesloten psychologen vanaf 2026 gebruik kunnen maken van onze juridische dienstverlening.

Zorgprofessionals weten de weg naar de arbeidsjuristen goed te vinden. In 2025 zijn 433 dossiers behandeld. De waardering voor de juridische dienstverlening blijft hoog. Leden beoordeelden FBZ Rechtshulp in 2025 gemiddeld met een 8,9. Daarmee ligt het rapportcijfer opnieuw hoger dan een jaar eerder (8,8). De combinatie van een stabiel hoog aantal dossiers en een hoge klanttevredenheid onderstreept het belang en de waarde van de juridische ondersteuning.

Om de achterban te ondersteunen bij arbeidsrechtelijke vragen, deelt FBZ Rechtshulp ook kennis en ervaringen. Dit gebeurt via **praktijkcasussen** > en via de rubriek Rechtshulptip van de maand. Deze tips bieden praktische handvatten bij herkenbare situaties, zoals vragen over arbeidsovereenkomsten, salaris en verlof.

Top 3 meest voorkomende vragen

Arbeidsovereenkomsten
Dit varieerde van een check op de (nieuwe) arbeidsovereenkomst tot discussies over (eenzijdige) aanpassingen en het niet-nakomen van afspraken.

Salaris en inschaling
Vragen en conflicten over de uitleg van cao-afspraken, inschalingskwesties, functieclassificatie en welke salariscomponenten meetellen.

Functiewaardering
Zorgprofessionals in een functiewaarderingstraject trekken vaak gezamenlijk aan de bel. In dat geval wordt dit als één dossier geregistreerd.

In 2026 kunnen leden van deze partners rechtstreeks terecht bij FBZ Rechtshulp

BMTZ (Vereniging voor Biomedisch Technologen in de Zorg)
Fysiovakbond FDV
KLEM (Vereniging voor Klinisch Embryologie)
KNGF (Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie)
KNMT (Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot Bevordering der Tandheelkunde)
KNOV (Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen)
NAPA (Nederlandse Associatie Physician Assistants)
NIP (Nederlands Instituut van Psychologen)
NVBMH (Nederlandse Vereniging voor Bachelor Medisch Hulpverleners)
NVD (Nederlandse Vereniging van Diëtisten)
NVKFM (Nederlandse Vereniging van Klinisch Fysisch Medewerkers)
NVL (Nederlandse Vereniging van Lactatiekundigen)
NVO (Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen)
VGVZ (Vereniging van Geestelijk Verzorgers)
VKGL (Vereniging Klinisch Genetische Laboratoriumdiagnostiek)
VMDG (Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg)
VvO (Vereniging van Oefentherapeuten)
VVP (Vereniging van Psychodiagnostisch Werkenden)

4 Zeggenschap: van papier naar praktijk

FBZ vindt het belangrijk dat zorgprofessionals zeggenschap hebben over hun eigen werk. Dat zorgt niet alleen voor meer werkplezier, maar leidt ook tot betere zorg. Volgens de Wet zeggenschap zorg hebben zorgprofessionals recht op zeggenschap bij het instellingsbeleid, zeker waar dit hun werk raakt. FBZ vindt dat dit recht structureel binnen instellingen moet worden vormgegeven via professionele adviesraden, medische staven, specialistische staven of vergelijkbare overleggen. Daarnaast stimuleert FBZ zorgprofessionals om in een ondernemingsraad plaats te nemen.

FBZ-vertegenwoordigers in ondernemingsraden

Zijn er in een instelling verkiezingen voor de ondernemingsraad, dan schrijft FBZ de leden van haar beroepsverenigingen 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 2025 zijn in totaal 15.876 zorgprofessionals bij 219 instellingen opgeroepen zich kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad, met het volgende resultaat:

- voor **7 instellingen** hebben we **kandidaatstellingen** ontvangen;
- in totaal hebben **8 leden** zich **kandidaat gesteld**;
- **8 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 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. Dit is wettelijk en in de meeste cao’s ook vastgelegd, maar in 2025 toonde onderzoek van IZZ aan dat in de praktijk 34 procent van de zorgprofessionals zich nog altijd niet betrokken voelt bij beleidskeuzes. De onderhandelaars van FBZ zetten de manier waarop zeggenschap voor zorgprofessionals vorm krijgt dan ook actief op de agenda van het lokaal overleg met diverse instellingen. Ook ondersteunde FBZ zorgprofessionals door het uitwisselen van best practices.

5 Arbeidsmarkt: tekort zorgmedewerkers stijgt ondanks akkoorden

Doordat er meer ouderen zijn die ook steeds ouder worden, verdubbelt in de komende vijftien jaar naar verwachting de zorgvraag. Tegelijk daalt de beroepsbevolking. De druk op de arbeidsmarkt is voor veel zorgprofessionals nu al voelbaar. FBZ bemoeide zich in 2025 nadrukkelijk met het maatschappelijk debat en de noodzakelijke keuzes over de arbeidsmarkttekorten in de zorg.

Programma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

Het programma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) heeft een dashboard met cijfers over de arbeidsmarkt in de verschillen zorgsectoren. Daarnaast initieert AZW onderzoeken. De uitkomsten worden besproken in 'clubhuisbijeenkomsten' waarbij FBZ standaard aanwezig is. In 2025 waren er onderzoeken over onder andere GenZ en mantelzorg. Een groot deel van de zorgverleners blijkt naast hun werk mantelzorger. FBZ nam mantelzorg daarom nog nadrukkelijker op in het arbeidsvoorwaardenbeleid. AZW publiceert ook elk jaar een prognose voor de arbeidsmarkt in de komende tien jaar. Volgens de laatste doorrekening van december 2025 komen we uit op een tekort van ruim 300.000 zorgprofessionals in 2035. Reden voor FBZ om opnieuw aan te dringen op keuzes in de zorg en een maatschappelijke dialoog hierover.

Zorgakkoorden

In 2025 werden twee belangrijke akkoorden gesloten waarin het toekomstig arbeidsmarkttekort een van de centrale thema's was: het Hoofdlijnenakkoord Ouderenzorg en het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord. Gezamenlijk moeten deze akkoorden leiden tot een verlaging van het arbeidsmarkttekort (arbeidsbesparing) van 90.000 zorgprofessionals in 2028. FBZ neemt deel aan een informeel overleg met het ministerie van VWS. Daarin praat VWS ons bij over de verdere uitwerking van de akkoorden en kunnen wij daarop reageren.

Zorgtop

Op 2 juni 2025 organiseerde toenmalig minister Agema een Zorgtop over het voorkomen van een 'onbeheersbaar arbeidsmarkttekort' in de zorg. FBZ was hierbij zowel op bestuurlijk- als bureauniveau aanwezig.
In haar slotwoord zei Agema dat partijen in de zorg



het arbeidsmarkttekort konden voorkomen als ze maar meer zouden innoveren en samenwerken. Zij zag daarbij vooral AI als oplossing. Op de top was weinig aandacht voor waarom de implementatie van technologie en andere manieren van werken stokt.

Arbeidsmarktfondsen

De meeste zorgsectoren kennen een arbeidsmarktfonds dat de arbeidsmarkt in de eigen branche onderzoekt. Arbeidsmarktfondsen organiseren ook programma's die zorgprofessionals helpen om gezond hun werk te kunnen blijven doen. Ook werken de fondsen samen in sectoroverstijgende projecten, zoals het programma AZW. In 2025 werd besloten een nieuw platform met informatie over scholing en loopbaanstappen in de zorg te starten. FBZ zit in de besturen van de volgende arbeidsmarktfondsen:

- Gehandicaptenzorg: **StAG**
- GGZ: **O&O fonds GGZ**
- Universiteiten en umc's: **SoFoKleS**
- VVT: **A+O VVT**
- Algemene ziekenhuizen: **StAZ**

6 Over de organisatie

FBZ is een van de grootste werknemersorganisaties in de zorg. In 2025 waren in totaal 28 beroepsverenigingen aangesloten. FBZ behartigt daarmee de collectieve werknemersbelangen van circa 45.000 leden in dienstverband. FBZ heeft een vierkoppig bestuur. De Algemene Vergadering (AV) bestaat uit vertegenwoordigers van alle aangesloten verenigingen. In juni stemde de AV ermee in dat Milena Babović op 1 januari 2026 het voorzitterstokje overneemt van Maarten Faas.

Manifest voor de toekomst van de zorg

Op 27 mei bood Maarten Faas het manifest voor de toekomst van de zorg aan de Tweede Kamer aan. In het manifest roepen we de politiek op om duidelijke keuzes te maken in de zorg, te zorgen voor concurrerende arbeidsvoorwaarden, en om zorgprofessionals meer vertrouwen en erkenning te geven.



FBZ-voorzitter Maarten Faas overhandigde ons manifest voor de toekomst van de zorg in de Tweede Kamer

In aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen publiceerden we een videoserie waarin zorgprofessionals die lid zijn van drie FBZ-verenigingen (NVO, NIP en BMTZ) op basis van ons manifest tips geven aan de politiek. Verder hebben we stakeholders in de communicatie en tijdens bijeenkomsten continu attent gemaakt op ons manifest, zoals tijdens de Zorgtop op 2 juni.

Reactie op Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord

In juli sloot minister Jansen van VWS samen met de VNG en zorgpartijen het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA). Het akkoord is bedoeld om een onbeheersbaar arbeidstekort af te wenden en de toegang tot zorg gelijkwaardiger te maken. FBZ-voorzitter Maarten Faas reageerde positief, maar ziet ook dat nog veel afhangt van de uitwerking van het akkoord: “We hopen vooral dat zorgprofessionals weer kunnen werken vanuit vertrouwen.”

Reactie Miljonennota

Op Prinsjesdag reageerde FBZ kritisch op de Miljoenennota. Daarin maakt het demissionair kabinet namelijk geen noodzakelijke keuzes voor de zorg voor de lange termijn. Een gemiste kans, vindt FBZ, want de druk op de zorg is enorm. Juist daarom is het topprioriteit dat de zorg aantrekkelijk blijft om in te werken, maar dan moet je als kabinet wel investeren in concurrerende arbeidsvoorwaarden én scherpe keuzes durven maken.

Richting de verkiezingen

Na Prinsjesdag richtten we ons vizier op de verkiezingen van 29 oktober. Voorzitter Maarten Faas schreef een verkiezingsblog op Skipr en we ontwikkelden onze FBZ Verkiezingsvergelijker. Daarin analyseerden we of en hoe politieke partijen onze wensenlijst van tien punten meenemen in verkiezingsprogramma’s.
Acht dagen voor de verkiezingen vond Het Grote Zorgdebat plaats, dat we samen met andere organisaties organiseerden. In een bomvol Beatrix Theater in Utrecht debatteerden kandidaat-Kamerleden van verschillende partijen over hoe zij de toekomst van de zorg zien.

Afscheidssymposium Maarten Faas

Op 25 november organiseerden we een minisymposium ter gelegenheid van het afscheid van Maarten Faas, die acht jaar voorzitter is geweest van FBZ. Tijdens het symposium stonden twee lezingen op het programma van Erik Dannenberg (Raad voor Volksgezondheid & Samenleving) en Arthur Schellekens (Patiëntenfederatie Nederland). Zij lieten zien dat de zorgkosten en de personeelstekorten oplopen en de werkdruk als steeds knellender wordt ervaren. Maar meer mensen en meer geld naar de zorg is volgens hen beiden geen oplossing. Dannenberg betoogde dat we 'van indicatie naar relatie' moeten en Schellekens wil 'van praat- naar actiestand'. Na de lezingen volgde een rondetafelgesprek onder leiding van Heleen de Boer (beleidsadviseur bij FBZ) met Dannenberg, Schellekens en twee vertegenwoordigers van FBZ-verenigingen: Bianca Rootsaert (directeur NVD) en Gerard van Egmond (voorzitter NVO). Er werd onder meer gesproken over de vraag wie aan zet is om iets te veranderen in de zorg en wat er moet gebeuren om mensen erop voor te bereiden dat niet alle zorg in de toekomst kan worden blijven geleverd. Naar aanleiding van een vraag uit het publiek concludeerden de deelnemers aan het rondetafelgesprek bovendien dat er vooral ook lef nodig is van zorgprofessionals en organisaties om dingen radicaal anders te doen.



Aan het eind van het symposium nam Milena Babović, die Faas per 1 januari 2026 opvolgt, het woord om Faas in het zonnetje te zetten. Een belangrijke mijlpaal tijdens zijn voorzitterschap was de lancering van FBZ Rechtshulp, waar intussen veel FBZ-verenigingen gebruik





Foto's op deze pagina: Erno Wientjens

V.l.n.r. met de klok mee: Bianca Rootsaert, Erik Dannenberg, Heleen de Boer, Arthur Schellekens en Gerard van Egmond

van maken. Daarnaast benadrukte ze dat FBZ onder Maartens voorzitterschap is uitgegroeid tot een volwassen zorgvakbond. "In 2018 bestond FBZ nog uit 19 beroepsverenigingen en vertegenwoordigden we de werknemersbelangen van 36.000 zorgprofessionals in loondienst. Nu zijn dat 28 verenigingen en zo'n 45.000 zorgprofessionals. Daardoor zijn onze invloed en onze zeggingskracht onmiskenbaar toegenomen."

Faas benadrukte zelf in zijn dankwoord dat die groei niet aan hem persoonlijk te danken is. "Het komt doordat beroepsverenigingen steeds meer belang hechten aan een goede behartiging van arbeidsvoorwaardelijke belangen en doordat zorgprofessionals ook zelf de toegevoegde waarde zien om zich te verenigen. Ik hoop dat onze groei nog niet ten einde is en dat FBZ een steeds belangrijkere stem krijgt."

Het bestuur en hun nevenfuncties



Maarten Faas
voorzitter
- Voorzitter Stichting JONG
- Auteur Uitgeverij SWP & Uitgeverij Verloren
- Lid Coöperatiebestuur PGGM
- Eigenaar FaasLAB (KvK 71593799)
- Secretaris Vereniging Oud Ede



Milena Babović
penningmeester
- Directeur bij NAPA
- Verenigingsmanager DACT (Dutch Association of Corporate Treasurers
- Bestuurslid Stichting CGR
- Eigenaar MV2Consult



Helène Rompen
algemeen bestuurslid
- Vicevoorzitter NVLF
- Docent paramedische studies bij de HAN
- Logopedist
- Penningmeester bij Alumnivereniging logopedie Nijmegen



Corien van der Haar
algemeen bestuurslid
- Arbiter KNOV college van arbitrage
- Eigenaar Coravie – consultancy/management in de zorg
- Coördinerend projectleider VIPP Babyconnect Amsterdam

Algemene Vergadering

In 2025 waren er de volgende vertegenwoordigers:

Susanne (S.J.P.M.) van Engelen, BMTZ
Frank (F.) van Kuijk, BMTZ
Marijke Verbeek, Ergotherapie Nederland
Birgit (B.J.) Wezelenburg, Ergotherapie Nederland
Marije (M.) Bosboom, FDV
Bob (E.B.) van Ravensberg-Claessen, FDV
Annemieke (A.A.) de Melker, KLEM
Hanna (E.H.) Kostelijk, KLEM
Willemijn (W.E.) Caron, KNGF
Stephan (S.A.) van der Kuij, KNMT
Suzanne Drop, KNOV
Nathalie Hagen, KNOV
Florien van Rij, KNOV
Theo (T.) Haasdijk, LAD
Soeradj (S.) Harkisoen, LAD
Siemen Goosensen, LNAG
Ingeborg Obrie, LNAG
Tanja (A.J.) Prins, NAPA
Yvette (Y.T.A.) Troe, NAPA
Wietske (W.) Dijkink, NIP
Anne (A.M.) Wisman, NIP
Joshje de Goeij NVMBH
Nina (W.J.J.) Verrips, NVBMH
Bianca Rootsaert, NVD
Jan (J.H.L.) Weterings, NVKFM
Thierry (T.S.) Felkers, NVKI
Laurens (L.A.) de Groot, NVKI
Elserieke (E) Gerritsen, NVKI
Pieter (P) van Haren, NVKI
Erica (E.A.) Stapper NVL
Jilke (J.) Hageman, NVLF
Marliek (M.) Schulte, NVLF
Annelieke (A.) Papadaki-Kromkamp, NVM-mondhygiënisten
Menno (M.W.E.) Tusschenbroek, NVM-mondhygiënisten
Gerda (G.) Jacobi, NVMBR
Damla (D.) Keskin, NVO
Kristel (K.) te Hofsté, OVN
Henk (H.) Aartsma, Vaktherapie Nederland
Martin Hoogvliet, Vaktherapie Nederland
Quang (V.Q.) Nguyen, VGVZ
Marieke (M.) Termeer, VGVZ
Femke (F.A.T.) de Vries, VKGL
Monique (M.) Oostra, VMDG
Saskia (S.A.G.M.) Cillessen, VMDG
Anne-Marie Cleton-Jansen, VMDG
Marianne (M.) de Jong, VvO
Ingrid (I.H.) Kuijpers, VVP
Daniëlle Neefjes, VVP

Bureau FBZ (per 31 december 2025)

Directeur
Caroline van den Brekel

Team onderhandelaars
Robert Barendse, Simone Beer, Yoram Bovenkerk, Aukje Falger, Lilian de Groot, Joyce Kuijpers, Jesse Lagendijk, Maaike Langerak, Jan Willem Le Febre

Beleidsadviseur
Heleen de Boer

Juristen
Annette Borgers, Marlies Welschen

Team Communicatie
Marjolein Dekker, Jorg Heijmink Liesert, Cristel van Maarsseveen, 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