



# Jaarverslag FBZ

# 2018

---

# Inhoud

Voorwoord	3
Cao's en sociaal plannen: een permanent proces	4
Nieuw: FBZ Rechtshulp	5
Samen krijgen we meer voor elkaar	6
FBZ behartigt nu ook werknemersbelangen gz-psychologen	6
Expertise functiewaardering	6
Inspeken op trends arbeidsmarkt	7
Invloed op pensioen	7
In de OR namens vakbond FBZ	8
Gezond en veilig werken in elke levensfase	8
Anticiperen op andere rechtspositie ambtenaren	9
Vergoeding contributie vereniging	9
BIG-register en kwaliteitsregisters	9
Cao Geestelijke Gezondheidszorg 2017-2019	10
Cao Gehandicaptenzorg 2017-2019	12
Cao Gezondheidscentra/AHG 2018-2019	14
Cao Jeugdzorg 2017-2019	16
Cao Kraamzorg 2018-2019	18
Cao Nederlandse Universiteiten	20
Cao Onderzoekinstellingen 2018-2019	22
Cao Universitair Medische Centra 2018-2020	24
Cao VVT 2016-2018	26
Cao Ziekenhuizen 2017-2019	28
Bestuurlijke ontwikkelingen	30
Federatiepartners van FBZ	31

---

Door de aansluiting van onze federatiepartners bij de Sectorgroep Zorg van het Ambtenarencentrum (AC) voeren de onderhandelaars vanuit AC/FBZ onderhandelingen over de Cao

Universiteiten, Cao Onderzoekinstellingen en de Cao UMC. Door aansluiting bij het AC vertegenwoordigt AC/FBZ formeel de betreffende leden aan deze cao-tafels.



---

# Voorwoord

Aan meerdere cao-tafels was het in 2018 onrustig. Tegen de achtergrond van een economie die op volle toeren draait en ingrijpende personeelstekorten bij de instellingen is dat best bijzonder. Weliswaar zijn er in alle sectoren werknemers bijgekomen, maar door de toenemende zorgvraag is het personeelstekort verder opgelopen. Om huidige medewerkers aan zich te binden en nieuwe medewerkers te vinden zou het beter zijn als werkgevers, ondersteund door de overheid, zich inspannen voor de noodzakelijke verbetering van werkomstandigheden.

Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn de werkdruk en het ziekteverzuim in veel sectoren echter verder opgelopen. Juist in deze tijd zijn aantrekkelijke werkomstandigheden van groot belang zodat werknemers goede patiëntenzorg kunnen bieden, de reden waarom zij voor hun vak hebben gekozen.

Goede eigentijdse arbeidsvoorwaarden komen in de praktijk echter niet altijd zonder slag of stoot tot stand. Zo voerden we samen met duizenden werknemers actie voor een nieuwe Cao UMC, die onder deze druk uiteindelijk tot stand kwam. Verder leverde de voorgenomen ontmanteling van de Cao Gezondheidscentra/ AHG door werkgeversorganisatie InEen onder de betrokken werknemers grote onrust, omdat dit verslechtering van arbeidsvoorwaarden betekent. Het baart ons grote zorgen dat de werkgever ondanks de weerstand de plannen doorzet.

Als werknemersfederatie stond 2018 in het teken van stappen vooruit. We zijn er buitengewoon trots op met FBZ Rechts-hulp, ons aanbod voor individuele ledenservice, een jarenlang gekoesterde wens in vervulling is gegaan. Daarmee kan onze achterban rekenen op deskundige juridische bijstand. Bij de start per 2019 hebben de leden van vijf federatiepartners toegang tot FBZ Rechtshulp. De verwachting is dat in de loop der tijd meer verenigingen onze individuele juridische ondersteuning aan hun leden zullen aanbieden.

Een andere mooie ontwikkeling is dat we bij het lokaal overleg krachtiger voet aan de grond zetten, doordat FBZ nu haar achterban voordraagt bij de OR-verkiezingen. Het netwerk met OR-leden groeit gestaag, waardoor we steeds meer samen optrekken bij het overleg met de lokale werkgevers.

Over al deze ontwikkelingen leest u meer in dit jaarverslag. Ook komend jaar kan onze achterban rekenen op onze onverminderde inzet om hun positie als professional te versterken.

Maarten Faas  
*voorzitter FBZ*

---

## Over FBZ

Werknemersorganisatie FBZ zet zich in voor goede arbeidsvoorwaarden voor artsen, paramedici en personeel werkzaam bij universiteiten en onderzoekinstellingen. FBZ bestaat in 2018 uit 19 [\(beroeps\)verenigingen](#) van in totaal 26 belangenorganisaties. Zij hebben zich bij FBZ aangesloten om de collectieve

werknemersbelangen van hun leden te behartigen. In 2019 hebben zij samen 36.000 leden. Dit is de achterban die FBZ vertegenwoordigt.



Naar de  
**(beroeps)verenigingen**

## Cao's en sociaal plannen: een permanent proces

Twee cao's eisten het afgelopen jaar alle aandacht. Zo is er zeer intensief onderhandeld over een nieuwe Cao UMC. Duizenden werknemers kwamen in actie toen de onderhandelingen spaak liepen. Daarnaast dreigt de Cao Gezondheidscentra/AHG ontmanteld te worden. Dat baart ons zorgen omdat dat een verslechtering van arbeidsvoorwaarden betekent. In dit jaarverslag leest u bij de betreffende cao meer over de ontwikkelingen.

Ook na de totstandkoming van een cao staan de activiteiten van cao-partijen niet stil. Zo moeten akkoord-teksten omgezet worden in definitieve cao-tekst, en ook werken ze tal van cao-afspraken nader uit. Bijvoorbeeld over de aanpak van de werkdruk. Of over hoe generatiebeleid vorm te geven.

Onze onderhandelaars overleggen dag in dag uit overal in het land met de werkgevers van instellingen. Vaak gaat het om het bespreken van ontwikkelingen of voornemens tot een reorganisatie of fusie. Soms is er een faillissement aan de orde met de nodige consequenties voor het personeel. In de regel gaat het om

kleinere instellingen, het faillissement bij Slotervaart was echter van een geheel andere orde. We stonden ter plekke de artsen en paramedici zo goed als mogelijk bij. Ander issue is de naleving van wet- en regelgeving. Zo ging het ziekteprotocol bij Carinova over de grenzen. Onder mediadruk is het protocol met de vakbonden bijgesteld.

In 2018 sloten we 78 sociaal plannen, overdrachtsprotocollen en andere regelingen zoals bijvoorbeeld een generatieregeling. Leden worden gevraagd hun stem uit te brengen als we een akkoord sluiten voor een nieuw sociaal plan. In een enkel geval lukte het niet een sociaal plan tot stand te brengen in verband met de wens van de werkgever om zonder tussenkomst van de bonden over te kunnen gaan tot gedwongen ontslagen. We zijn altijd bereid om te overleggen over situaties waarin het echt niet anders kan, maar dit staat te ver af van onze principes. Graag houden we leden goed op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen. We verstuurden vorig jaar 150 updates aan ruim 15.000 leden in de instellingen.



## Nieuw: FBZ Rechtshulp

Op verzoek van de afgevaardigden van de aangesloten verenigingen is een aanbod ontwikkeld voor individuele juridische dienstverlening voor zorgprofessionals in dienstverband, een lang gekoesterde wens. FBZ Rechtshulp gaat vanaf 2019 van start voor vijf federatiepartners. Leden voor wie deze dienstverlening bedoeld is, beschikken daarmee over een volledig vakbondspakket. En de onderhandelaars zijn andersom goed op de hoogte van de signalen, denk bijvoorbeeld aan naleving van cao-afspraken.

### *Met recht deskundig*

Omdat we aan de grootste cao-tafels zitten, kennen onze juridische experts de arbeidsvoorwaarden en rechten van zorgprofessionals als geen ander. Ze ondersteunen, adviseren en begeleiden bij arbeidsrechtelijke vragen en kwesties. Indien nodig gaan ze mee naar de kantonrechter. Is direct hulp nodig? Geen probleem, wij kunnen snel aan de slag. Lees meer in onze leaflet

[Goede rechtshulp voor zorgprofessionals.](#)

### *Voor welke verenigingen?*

NAPA, VvOCM en KNMT hebben besloten FBZ Rechtshulp gratis aan te bieden aan hun leden. Daardoor kunnen leden zonder zichzelf aan te hoeven aanmelden direct



geholpen worden. Dienstverbandleden van NVO en VGVZ melden zichzelf aan via [www.fbz.nl/rechtshulp](http://www.fbz.nl/rechtshulp). Op basis van een overeenkomst tussen de vereniging en FBZ kunnen we hen deze service tegen een zeer scherp tarief aanbieden. Voor 12 euro inclusief btw per maand heeft men recht op 10 uur ondersteuning per jaar. Met FBZ Rechtshulp beschikken de leden over een volledig vakbondspakket. Aanmelden kan op enig moment. Het aanbod is exclusief voor professionals die lid zijn van een bij FBZ aangesloten vereniging. Om van dit aantrekkelijke voordeel gebruik te kunnen maken, moeten werknemers die nog geen lid zijn, zich eerst bij hun (beroeps)vereniging aansluiten. Naar verwachting breidt komende tijd ons aanbod uit. Een aantal verenigingen neemt nog een besluit over onze dienstverlening. FBZ faciliteert de verenigingen met een toolkit communicatie.

- Als u uw arbeidsovereenkomst wilt laten controleren...
- Als u vragen heeft over functiebeschrijving of -waardering...
- Als u vragen over uw pensioen heeft...
- Als uw werkgever gaat reorganiseren...
- Als u in een arbeidsconflict dreigt te komen...
- Als u niet alleen naar de kantonrechter wilt...

---

## Samen krijgen we meer voor elkaar

De beroeps(vereniging) ondersteunt leden vakinhoudelijk, FBZ zorgt voor de randvoorwaarden. Zo zorgen we er samen voor dat leden hun werk goed kunnen uitvoeren. Voor welke onderwerpen maken wij ons sterk? Van welke voordelen kunnen

leden zoal gebruikmaken? Het dienstverleningspakket van FBZ breidt steeds verder uit. In de nieuwe factsheet [Samen krijgen we meer voor elkaar](#) zoomen we in op de belangrijkste zaken.

---

## FBZ behartigt nu ook werknemersbelangen gz-psychologen

Oriënterende gesprekken met de Nederlandse Vereniging van Gezondheidszorgpsychologie en haar specialismen resulteerde in het besluit tot aansluiting bij FBZ per 1 januari 2019. Dat betekent dat we een fors grotere groep psychologen aan de diverse cao-tafels vertegenwoordigen. Ook de gz-psychologen kunnen rekenen op

onze inzet om hun positie te verstevigen. Een grotere achterban vergroot daarnaast onze invloed in het algemeen. Ook in 2019 spannen we ons om nieuwe (para)medische verenigingen aan ons te binden om onze invloed aan cao-tafels verder te versterken. [Welke beroepsgroepen vertegenwoordigt FBZ?](#)



---

## Expertise functiewaardering

Het levert vaak veel vragen en onrust op als de werkgever plannen heeft om de functiebeschrijving te veranderen en daarmee de bijbehorende waardering. Dat is dan ook een hot issue bij de aangesloten verenigingen. Soms opteert de werkgever voor een generieke functiebeschrijving. Nadeel daarvan is dat functies bij een eventuele reorganisatie niet meer te onderscheiden zijn. Daarmee voldoen ze ook niet meer aan de kwaliteitseisen van de cao-partijen. Ook een andere functiebenaming kan nadelige consequenties hebben. Waakzaamheid is geboden en het is daarom van belang tijdig aan de bel te trekken, dus voordat de functiebeschrijving is vastgesteld. FBZ heeft de expertise in huis om de verenigingen bij complexe collectieve kwesties met raad



en daad bij te staan. Zo nodig spreken we de werkgever aan op naleving van de cao-afspraken over functiewaardering. In 2018 hebben we in een aantal trajecten geadviseerd, onder meer in werkgroepverband met diëtisten en bij de actualisering van de functie van physician assistant in het FWG-systeem.

---

## Inspelen op trends arbeidsmarkt

Dat de arbeidsmarkt de komende jaren ingrijpend zal veranderen is algemeen bekend. Maar wat dit nu precies voor de (zorg)professional betekent in zijn dagelijkse werk is minder duidelijk. FBZ heeft in 2018 met de bij haar aangesloten (beroeps)verenigingen grondig verkend wat zij zien als belangrijkste ontwikke-

lingen die de specifieke achterban van FBZ gaan raken. In een aantal sessies, met sprekers van buitenaf, heeft FBZ aan dit beeld gewerkt. Daarbij is gekeken naar de invloedssfeer van FBZ en welke rol er is voor de (beroeps)verenigingen. In 2019 vertalen we de resultaten naar concrete activiteiten.

---

## Invloed op pensioen

FBZ maakt zich aan cao-tafels en via de pensioenfondsen sterk voor een goed pensioen voor alle generaties. Bij het grootste pensioenfonds in de zorgsector PFZW is FBZ vertegenwoordigd in het bestuur, pensioenraad en pensioencommissie+. Via het Ambtenarencentrum maakt FBZ deel uit van het ABP-bestuur. Hierdoor is FBZ direct betrokken bij de besluitvorming over het pensioen en de uitvoering van de pensioenregelingen voor een groot deel van haar achterban. Aan de meeste cao-tafels in de zorg beperkt de directe invloed op het pensioen zich tot het vaststellen van de bijdragepercentages in de pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer.



Het grootste deel van onze achterban bouwt pensioen op bij pensioenfondsen PFZW of ABP. In 2019 blijft bij PFZW de pensioenpremie 23,5%. Het ABP verhoogt de premie naar 24,9% (was 22,9%). Beide fondsen indexeren niet.

Ondanks dat er een redelijke basis lag voor een nieuw pensioenstelsel zijn de onderhandelingen hierover vastgelopen. De vakcentrales willen onder andere dat het kabinet de onhoudbare versnelling

van de verhoging van de AOW-leeftijd teruggedraait. Verder zouden er met de kabinetsplannen pech- en gelukgeneraties kunnen ontstaan: er waren onvoldoende waarborgen om de kosten van het nieuwe stelsel gelijk te verdelen. Daarmee ontbrak de garantie dat het nieuwe stelsel beter zou zijn dan het huidige. Eind december hebben vakcentrales een ultimatum aan minister Koolmees aangeboden. In maart 2019 volgen collectieve acties. FBZ ondersteunt de acties van de vakcentrales.

---

## In de OR namens vakbond FBZ

Het is van belang dat professionals kunnen meepraten en meebeslissen over de koers van de organisatie. Bij organisatieontwikkelingen kunnen zij immers als geen ander inschatten welke randvoorwaarden nodig zijn voor goede zorg. Vanaf juli 2018 stellen leden van verenigingen zich namens FBZ kandidaat voor de OR. Voorheen gebeurde dat veelal via de aangesloten verenigingen, maar daardoor raakte FBZ uit beeld. Via een mailing aan zo'n 1000 instellingen hebben we actief contact gelegd met de OR'en en onze nieuwe werkwijze bekendgemaakt. FBZ stimuleert profes-

sionals hun rol te pakken. Bij elke verkiezing sturen we een uitnodiging uit aan leden in de instelling om zich kandidaat te stellen. Als federatiepartner is de vereniging mede-afzender. Zo'n 10.000 leden bij 110 instellingen hebben al een dergelijk bericht van ons ontvangen. De groep OR-leden groeit gestaag. Nieuwe leden in de medezeggenschap brengen we in contact met de onderhandelaar in de betreffende regio zodat ze elkaar weten te vinden en samen optrekken bij het overleg met de werkgever.



---

## Gezond en veilig werken in elke levensfase

Werknemers willen graag goed hun werk doen en met plezier naar hun werk. Gezond en veilig werken is daarvoor randvoorwaarde en daarom een van de speerpunten van FBZ. We zetten tal van maatregelen in die aansluiten op de behoefte van werknemers. Zodat ze bijvoorbeeld hun werk goed met thuis kunnen combineren, breed inzetbaar blijven gedurende hun gehele carrière

en op termijn vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Per sector maken we specifieke afspraken in de cao over bijvoorbeeld gezond roosteren of verlaging van de werkdruk. Als sociale partner in de arbeidsmarktfondsen zijn we mede-initiatiefnemer van projecten en producten die gezond en veilig werken stimuleren. Voorbeelden? Een nieuwe [themapagina](#) biedt overzicht.



---

## Anticiperen op andere rechtspositie ambtenaren

Per 1 januari 2020 treedt de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (Wnra) in werking. Deze wet regelt dat alle ambtenaren (op enkele uitzonderingen na) vanaf dat moment eenzelfde rechtspositie krijgen als andere werknemers. Voor FBZ betreft dit werknemers in de umc's en bij universiteiten en onderzoekinstellingen. Omdat er binnen deze sectoren al zowel publieksrechtelijke als privaatrechtelijke instellingen zijn en er daarom al 'gewone' cao's zijn, is besloten dat voor deze groepen werknemers de nieuwe ambtenarenstatus volledig vervalt. Samengevat: zij vallen niet langer onder het ambtenaren-

recht maar onder het private arbeidsrecht. In verband met de gewijzigde individuele rechtspositie verandert ook het overleg tussen werkgevers en werknemers. In 2018 zijn de gevolgen hiervan verkend. Werkgevers hebben straks de vrijheid om te bepalen met wie zij een cao afsluiten. De vraag is wat dit zal betekenen voor de huidige samenwerking met de vakbonden. Verschillende scenario's zijn mogelijk. Verdere uitwerking vergt alle aandacht in 2019 om zo goed mogelijk de werknemersbelangen te blijven behartigen van de leden van onze verenigingen.

---

## Vergoeding contributie vereniging

Omdat het lidmaatschap van een (beroeps)vereniging de status heeft van vakbondscontributie kunnen leden conform cao-afspraken een beroep doen op een fiscale regeling, waarbij de werkgever de contributie via het brutoloon verrekent. Hoe hoog het voordeel oploopt hangt af

van het inkomen en de contributie van de vereniging. Werkgevers verrekenen alleen de contributie in het lopende kalenderjaar. Indienen van de factuur kan gedurende het hele jaar, maar moet in elk geval voor half november. Meer weten? Bekijk de [FAQ contributie](#)

---

## BIG-register en kwaliteitsregisters

Behalve (her)registratie in het BIG-register heeft onze achterban te maken met registratie in het kwaliteitsregister voor zijn of haar beroep. In de meeste cao's is geregeld dat de initiële en

herregistratie in het BIG-register wordt vergoed. In cao's is soms ook vergoeding van bepaalde kwaliteitsregisters afgesproken. In de cao staat hoe hoog deze vergoeding is.

Cao

# Geestelijke Gezondheidszorg 2017-2019



## Onderhandelaars

José Klerks (FBZ)  
Jan Willem le Febre (LAD)

## Algemeenverbindendverklaring

De cao is algemeen verbindend verklaard. Daarmee is deze van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de sector.

## Cao-documenten

[Cao GGZ 2017-2019](#) [Cao App](#)



APPLE ANDROID

---

Looptijd: van  
**1 maart 2017**  
tot **1 juni 2019**

## Cao-ontwikkelingen

Omdat de cao op 1 juni 2019 afloopt zijn eind 2018 de voorbereidingen gestart voor de nieuwe cao. Leden hebben veel input geleverd voor de nieuwe cao. Op basis daarvan bepalen we

onze agenda voor de cao-tafel. In 2019 gaan de onderhandelingen van start. De cao-klankbordgroep met leden uit het veld denkt met ons mee.

---

Loonsverhoging  
van in totaal

**2,95%**

## Arbeidsmarkt

FBZ neemt deel aan het O&O-fonds GGZ. Doel is een sterke en evenwichtige arbeidsmarkt waar behoeften en wensen van organisaties en werknemers in de ggz zo goed mogelijk op elkaar aansluiten. Meer weten? Kijk op [www.oofggz.nl](http://www.oofggz.nl)

---

Boven de pensioenaftoppingsgrens

ontvangen werknemers

**100%** van het

werkgeversdeel

van de **pensioenpremie**

---

Werknemers kunnen  
een zelfstandig  
**scholingsverzoek** indienen

**Vermindering van werk-  
en regeldruk** via  
werkgevers en de OR

---

Groei eindejaarsuitkering naar

**13<sup>e</sup> maand**

Het eerdere deelakkoord  
**pensioenaftopping** is nu  
onderdeel van de cao

Vergoeding ter  
compensatie van  
mogelijk ten onrechte  
niet-uitgekeerde **ORT**  
over verlofuren

## Actueel in 2018



- > Startfinanciering voor plan van aanpak werk- en regeldruk ggz
- > Checklist 'Gezonde roosters en belastende diensten'
- > Gezond en veilig werken in de ggz met vernieuwde arbocatalogus en antistress-app
- > Aan de slag met werkdruk en regeldruk in de ggz

Cao

# Gehandicaptenzorg 2017-2019



## Onderhandelaars

Maike Langerak  
José Klerks

## Algemeenverbindendverklaring

De cao is algemeen verbindend verklaard. Daarmee is deze van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de sector.

## Cao-documenten

[Cao Gehandicaptenzorg 2017-2019](#) [Cao App](#)



APPLE ANDROID

---

Looptijd: van  
**1 januari 2017**  
tot **31 maart 2019**

---

Een eenmalige  
uitkering van

**0,8%**

## Cao-ontwikkelingen

De uitwerking van cao-afspraken lag lange tijd stil in verband met een meningsverschil over hoe verder te gaan met de uitkomst van een onderzoek naar onregelmatig werken. De sector staat voor grote uitdagingen zoals het vinden van voldoende gekwalificeerd personeel. Het is dus belangrijk dat werkgevers- en werknemersorganisaties samen aan de slag gaan en maatregelen nemen. De bonden riep VGN op weer aan te sluiten. Uiteindelijk werd het overleg in september 2018 hervat en konden

afspraken gemaakt worden over het oppakken van uit te werken cao-afspraken.

Eind 2018 gingen de voorbereidingen voor de nieuwe cao van start omdat de huidige cao op 31 maart 2019 afloopt. De achterban van FBZ heeft een verzameling aan suggesties doorgegeven voor de nieuwe cao. Na bespreking met de cao-klankbordgroep stellen we onze agenda op. Begin februari gaat het overleg tussen de cao-partijen van start.

## Arbeidsmarkt

FBZ participeert in de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG). Sociale partners werken zo samen aan een aantrekkelijke en gezonde branche met professionele, vitale medewerkers en organisaties en een goed arbeidsklimaat. Meer weten?

Kijk op [www.arbeidsmarktgehandicaptenzorg.nl](http://www.arbeidsmarktgehandicaptenzorg.nl)

---

Verhoging loonschalen met in totaal

**3,9%** tijdens looptijd cao

---

### Duurzame inzetbaarheid:

met elke werknemer jaarlijkse afspraken over inzet

**PBL-uren**

---

**Vergoeding van (her)registratie** bij Stichting Kwaliteitsregister Jeugd en de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten

---

Werknemers kunnen voortaan een **individueel scholingsverzoek** indienen

**Vergoeding** voor mogelijk ten onrechte niet-uitgekeerde **ORT over verlofuren**

**Vereenvoudiging** functiewaarderingssysteem **FWG** en bijbehorende **procedures**

## Actueel in 2018



- > Goede voorbeelden over veilig werken in de gehandicaptenzorg
- > FWG Gehandicaptenzorg deelt functies eenvoudig en transparant in
- > Arbocatalogus Gehandicaptenzorg: veilig en gezond werken
- > Nieuwe App Cao Gehandicaptenzorg geeft snel inzicht in cao-afspraken
- > Hoe kijken werknemers tegen onregelmatig werken in de gehandicaptenzorg?

Cao

# Gezondheidscentra/ AHG 2018-2019



## Onderhandelaars

Lilian de Groot  
Robert Barendse

## Algemeenverbindendverklaring

Niet van toepassing.

## Cao-documenten

Cao Gezondheidscentra  
(algemeen deel)



Cao Gezondheidscentra (AHG)



---

Looptijd: van  
**1 januari 2018**  
tot **28 februari 2019**

---

Enmalige uitkering van  
**1,25%** over 2018

## Cao-ontwikkelingen

Na een complex traject kwam vlak na de zomer uiteindelijk een beleidsarme cao met een korte looptijd tot stand. Groot zorgpunt tijdens de onderhandelingen was namelijk de voorgenomen ontmanteling van de cao door werkgeversorganisatie InEen, die beroepsgroepen zoveel mogelijk wil onderbrengen in aanpalende cao's. Voor tal van groepen uit de achterban van FBZ zijn echter geen cao's voorhanden. Zo dreigt bijvoorbeeld een flinke groep fysiotherapeuten buiten de boot te vallen. Verslechtering van arbeidsvoorwaarden is voor FBZ onacceptabel. Ontmanteling van de cao heeft immers grote gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden. Tijdens werknemersbijeenkomsten die in het najaar zijn georganiseerd,

bleek ook dat de FBZ-achterban zich grote zorgen maakt over de door InEen ingezette koers. We hebben InEen daarom andere oplossingen voorgesteld, maar de werkgeversorganisatie zet de door haar ingezette koers door, ongeacht of dat nu wel of niet leidt tot echte oplossingen. Om onze boodschap kracht bij te zetten, zijn we een petitie gestart, die door een groot deel van de werknemers in gezondheidscentra is ondertekend. Ook zijn voorbeeldbrieven aangereikt, die werknemers in gezondheidscentra konden gebruiken om hun zorgen kenbaar te maken bij hun werkgever. In 2019 zetten we onze inspanningen voort. Meer weten? Bekijk onze [factsheet](#) over de gevolgen van ontmanteling.

## Arbeidsmarkt

SSFG ondersteunt de ontwikkeling van arbeidsmarkt- en scholingsbeleid. Partijen in SSFG zijn werknemersorganisaties FBZ, FNV, NVDA en werkgeversorganisatie InEen. Meer weten? Kijk op <http://ssfg.nl>

---

**Per juli 2018** een salarisverhoging  
van **1,75%**

## Actueel in 2018



- **Situatie Cao Gezondheidscentra steeds verontrustender**
- **Teken de petitie tegen ontmanteling Cao Gezondheidscentra**
- **InEen zegt Cao Gezondheidscentra op**
- **Onderhandelingsresultaat beleidsarme Cao Gezondheidscentra/AHG**
- **SSFG Symposium over aanpak van uitdagingen in de gezondheidscentra**
- **Onderzoek naar voorstel ontmanteling**

# Jeugdzorg 2017-2019



## Onderhandelaars

Lilian de Groot  
Joyce Kuijpers

## Cao-documenten

[Cao Jeugdzorg](#) [Online cao](#)



## Algemeenverbindendverklaring

De cao is algemeen verbindend verklaard. Daarmee is deze van toepassing op alle werkgevers en werknemers in deze branche.

Looptijd: van

**1 januari 2017**

tot **1 april 2019**

## Cao-ontwikkelingen

Salarissen worden in totaal

met **2,65%**

verhoogd

Omdat er een oplossing moet komen voor de werkdruk en de bekostiging van kwaliteit trekken cao-partijen samen op om structurele knelpunten in de jeugdzorg aan te pakken. De jeugdzorg staat onder zware druk. Dat heeft zijn weerslag op de arbeidsmarkt in deze sector. Het ziekteverzuim in de jeugdzorg neemt steeds meer toe. Als FBZ wenden we onze invloed aan om de jeugdzorg een positieve impuls te geven. Zo zijn in de cao tal van afspraken gemaakt die werknemers moeten binden en het werkplezier moeten verhogen. Verder zijn we met de andere cao-partijen de campagne 'Kwalitijd voor het

kind' gestart. In 2018 is vooral richting de **gemeenteraden** ingezet. Zo wezen we de nieuw aangetreden wethouders op hun sleutelpositie en mogelijkheden om de jeugdzorg lokaal goed in de steigers te zetten. Graag zetten we in op meerdere sporen, die aansluiten bij de knelpunten die de leden in het jeugdzorgveld ervaren. De brainstorm met professionals van verenigingen diende mede als voorwerk voor de voorbereidingen voor de volgende cao. Ook onze achterban in de jeugdzorg leverde input voor de nieuwe cao. De onderhandelingen begonnen in februari.



## Arbeidsmarkt

In FCB werken werkgevers en werknemers samen om de ontwikkeling van het werk in de sector Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang te stimuleren.

Meer weten? Kijk op [www.fcb.nl](http://www.fcb.nl)

---

# 2 x

een eenmalige **uitkering**

Verhoging **bodembedrag**  
vakantietoeslag met

**1,65%** per juli 2017

en **2%** per juli 2018

---

**Aanpak werkdruk** en  
**verhoging werkplezier**:  
alle werkgevers moeten  
1 mei 2018 voor alle  
organisatieonderdelen/  
functiegroepen **beleid** en  
een **afsprakenet** hebben

Monitoring aandeel flexibele  
arbeidsrelaties, met oog op  
**werkzekerheid, continuïteit**  
en **kwaliteit**

Inzet op **boeien en binden**  
van huidige en toekomstige  
werknemers

## Actueel in 2018



- Nieuw arbeidsmarktplatform: Jeugdzorg werkt!
- Eerste voorbereidingen nieuwe Cao Jeugdzorg gestart
- Teken de petitie om knelpunten jeugdzorg op te lossen
- Reparatie derde WW-jaar in de jeugdzorg

# Kraamzorg 2018-2019



**Onderhandelaar**  
**Robert Barendse**

## **Algemeenverbindendverklaring**

De Cao Kraamzorg is vanaf 15 februari 2019 van toepassing op alle werkgevers en daarmee alle 10.000 werknemers in deze sector.

## **Cao-documenten**

Cao Kraamzorg  
2018-2019



Online publieksvriendelijke  
versie



---

Looptijd: van  
**1 januari 2018** tot  
**31 december 2019**

---

In **4 stappen**  
verhoging van het salaris  
met **5,75%**

## **Cao-ontwikkelingen**

Na een zeer intensieve onderhandelingsperiode werd uiteindelijk op 20 juli een onderhandelingsresultaat bereikt tussen FBZ, CNV, FNV en NU'91 en werkgeversorganisatie Bo Geboortezorg. De onderhandelingen voor de tweede cao begonnen al in november 2017 maar er waren veel onderhandelingsrondes nodig om tot een akkoord te komen. De bonden drongen maandenlang aan op een 'totaalpakket' aan voorstellen van de werkgevers, met oog voor het toenemende personeelstekort en de hoge werkdruk in de kraamzorg. De bonden beraadden zich op vervolgstappen en informeerden de werknemers over de verschilpunten tussen bonden en werkgevers. Zie de flyer [Wil jij ook een goede Cao Kraamzorg?](#)

Met de nodige druk werd het overleg vlotgetrokken en gingen verslechteringsvoorstellen van de werkgever, zoals het schrappen van de ORT voor de avond en zaterdag, van tafel. Vervolgens werd constructief gesproken over noodzakelijke arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen. Stevige plussen in de nieuwe cao zijn een aanzienlijke salarisverhoging van 5,75% en volledige vergoeding van verplichte scholing. Omdat naleving van de cao door werkgevers een issue is komt er een plan van aanpak om de naleving te bevorderen. Gedurende het gehele cao-proces dacht de cao-klankbordgroep met de onderhandelaar mee. Vanuit grote betrokkenheid droegen ze hieraan actief bij, onder andere via de mogelijkheden van nieuwe media.

---

Het leerlingensalaris stijgt met **10%** in het eerste en tweede jaar

---

Werknemers draaien maximaal **2 x 8** uur aaneengesloten wachtdienst

---

**Onderzoek** naar belasting, belastbaarheid, verzuim en duurzame inzetbaarheid

---

**Volledige vergoeding** van verplichte scholings-/registratiekosten en **her- en bijscholing** van lactatiekundigen

Betere verdeling van **nachtdiensten** door verhoging naar 57 jaar

Plan van aanpak voor **naleving van de cao** door werkgevers

## Actueel in 2018



- > Achterban FBZ stemt in met onderhandelaarsakkoord Cao Kraamzorg
- > Bonden trekken overleg Cao Kraamzorg vlot; hoogste tijd voor een resultaat!
- > Vakbonden blazen gesprek met werkgevers over Cao Kraamzorg af
- > Werkgeversvoorstellen nieuwe Cao Kraamzorg onder de maat: vakbonden schorten overleg op
- > Cao-partijen Kraamzorg wisselen inzetten uit

Cao

# Nederlandse Universiteiten 2017-2019



**Onderhandelaar**  
Joyce Kuijpers

**Cao-documenten**  
[Cao Nederlandse Universiteiten 2017-2019](#)



---

## Cao-ontwikkelingen

Looptijd: van  
**1 juli 2017** tot  
**31 december 2019**

---

In **2** stappen een  
structurele  
salarisverhoging van  
in totaal **4,6%**

In november 2017 gingen de onderhandelingen van start met een informeel overleg. Afsproken werd een traject te volgen op basis van co-creatie. Na een aantal onderhandelingsrondes kwamen cao-partijen voor de zomer met werkgevers-organisatie VSNU tot een onderhandelaarsakkoord, met onder meer afspraken over salarisverhoging en een vitaliteitspact.

Een belangrijk uit de werken onderwerp is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. In werkgroepverband wordt daarom geanticipeerd op veranderingen per 1 januari 2020. Verder monitoren de partijen afspraken over mobiliteit/duurzame inzetbaarheid, het vitaliteitspact en de implementatie van eerder gemaakte afspraken over werkdruk.

## Arbeidsmarkt

SoFoKleS zet zich samen met de universiteiten in om de academische arbeidsmarkt gezond en aantrekkelijk te houden via projecten en onderzoeken.

Meer weten? Kijk op: [www.sofokles.nl](http://www.sofokles.nl)

---

Enmalige uitkering van bruto  
**0,6%** van het jaarsalaris

---

Verankering van  
**‘een leven lang leren’**  
in een loopbaantraject voor  
ondersteunende functies

---

**Vitaliteitspact 2019:**  
maatregelen om gezond en  
vitaal de AOW-gerechtigde  
leeftijd te bereiken en  
vrijkomende formatie  
te benutten voor in- en  
doorstroom. Vanaf 5 jaar  
voor de AOW-leeftijd  
kunnen werknemers **0,2  
fte/0,4 fte minder werken**  
tegen **85%/70%** van het  
salaris met behoud van  
**volledige pensioenopbouw**

## Actueel in 2018



- > Plannen van aanpak werkdruk universiteiten beschikbaar
- > Onderhandelaarsakkoord nieuwe Cao Nederlandse Universiteiten
- > Inperken ‘expatsubsidie’ geen goed idee
- > Rijksoverheid informeert onderwijssector over verandering rechtspositie medewerkers

# Onderzoekinstellingen 2018-2019



**Onderhandelaars**  
Robert Barendse

**Cao-documenten**  
[Cao Onderzoekinstellingen 2018-2019](#)



---

Looptijd: van  
**1 januari 2018** tot  
**31 december 2019**

---

In **2** stappen een  
structurele loonsverhoging  
van in totaal **4,4%**

## Cao-ontwikkelingen

In februari bereikten cao-partijen een onderhandelingsakkoord, waarmee de achterban in maart instemde. Onder meer zijn afspraken gemaakt over de invoering van een generatiepact voor 55-plussers. Voor jongere werknemers is een spaarvariant afgesproken. Zij kunnen bovenwettelijke verlofdagen inzetten voor het aanpassen van de werktijd en maximaal 890 uur over een periode van vijf jaar sparen. Voordat met sparen

wordt begonnen spreken werkgever en werknemer samen af hoe en voor welke periode het gespaarde verlof wordt ingezet.

Verder sorteren cao-partijen voort op de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020. Dit betekent een inhoudelijke vertaalslag voor de cao-tekst.

## Arbeidsmarkt

SoFoKleS zet zich samen met de universiteiten in om de academische arbeidsmarkt gezond en aantrekkelijk te houden via projecten en onderzoeken.

Meer weten? Kijk op: [www.sofokles.nl](http://www.sofokles.nl)

---

**Generatiebeleid:** oudere werknemers kunnen buitengewoon verlof opnemen met gedeeltelijk behoud van salaris, zonder dat dit ten koste gaat van de verdere pensioenopbouw

## Actueel in 2018



- Rijksoverheid informeert over verandering rechtspositie medewerkers
- Leden stemmen in met onderhandelaarsakkoord Cao Onderzoekinstellingen

Cao

# Universitair Medische Centra 2018-2020



## Onderhandelaars

**Brigitte Sprokholt**  
**Rob Koster**

## Cao-documenten

[Cao UMC 2018-2020](#)



[Cao App](#)



APPLE ANDROID

## Cao-ontwikkelingen

Vanaf begin 2018 werd overlegd over een nieuwe cao. Het eerste gesprek stond in het teken van ambities gericht op het boeien, binden en behouden van medewerkers. De werknemersorganisaties zagen die ambitie echter niet terug in de inzet van de NFU. De werkgeversorganisatie haalde daarom haar inzetbrief van tafel en beloofde met iets beters te komen. Helaas gebeurde dat niet: het nieuwe voorstel van de NFU bevatte voorstellen die slechter in plaats van beter uitpakten dan de afspraken in de bestaande cao. Uiteindelijk liepen de onderhandelingen vast. In juni stelden de werknemersorganisaties gezamenlijk een ultimatum. Omdat dit opnieuw geen enkele beweging opleverde, werd afgelopen zomer een actietraject gestart in de acht umc's. Ruim 7.000 werknemers deden hieraan mee. Ze voelden zich niet serieus genomen. Juist deze zomer bleek hoe hard goede cao-afspraken nodig zijn, toen het ene na het andere umc bekendmaakte afdelingen te sluiten door gebrek aan personeel. Sommige boden zelfs een arbeidsmarkttoelage om personeel te behouden.

Gedurende de zomer werden diverse acties gehouden. In een aantal umc's voerden werknemers stiptheidsacties; in andere umc's werden

informatiebijeenkomsten, 'sit ins' en stille tochten gehouden. Desondanks weigerde de NFU om werknemers tegemoet te komen en dus werd besloten de druk op te voeren en overwogen om zondagsdiensten te houden. Mede dankzij die druk deed de NFU in september een eindbod, dat in de ogen van AC/FBZ marktconform is. Het bod is door de aangesloten verenigingen voorgelegd aan de leden, waarvan een meerderheid instemde. Wel gaven ze uitdrukkelijk aan behoefte te hebben aan concretere afspraken over werkdruk en generatiebeleid. Dit heeft hoge prioriteit wat AC/FBZ betreft en is meteen na het sluiten van de cao op de agenda gezet. Met resultaat: eind december werden concrete afspraken gemaakt over het terugdringen van de werkdruk in alle umc's. De uitwerking van het generatiebeleid wordt in 2019 opgepakt. AC/FBZ is blij dat er een nieuwe cao is, zodat werknemers zich weer ten volle kunnen richten op de patiëntenzorg. Dat het is gelukt een vergoeding voor coassistenten af te spreken is een mooie opsteker. Daar heeft AC/FBZ zich jarenlang hard voor gemaakt. Coassistenten krijgen deze vergoeding vanaf 1 januari 2019 uitbetaald, naast de reeds in de umc's bestaande vergoeding(en).



## Arbeidsmarkt

SoFoKleS zet zich samen met de universiteiten in om de academische arbeidsmarkt gezond en aantrekkelijk te houden via projecten en onderzoeken. Meer weten? Kijk op: [www.sofokles.nl](http://www.sofokles.nl)

Looptijd: van  
**1 januari 2018**  
tot **1 januari 2021**

Omzetting van het persoonlijk budget per  
1 januari 2019 in **0,92%**

Gedurende de looptijd een  
salarisverhoging van in  
totaal **8,25%**

Coassistenten krijgen  
vanaf 2019 een vergoeding van  
**100 euro bruto per maand**

Een **5-sporenbeleid** voor het verlagen  
van de werkdruk

**Inventarisatie** bij alle umc's hoe  
generatiebeleid gestalte te geven

## Actueel in 2018



- Tips voor gezond werken via Dokterhoe
- Cao-partijen maken concrete afspraken over terugdringen werkdruk in umc's
- Onkostenvergoeding coassistenten uiterlijk in april uitbetaald
- AC/FBZ stemt in met eindbod Cao UMC
- Informeel gesprek met NFU krijgt vervolg
- Al 6.500 umc-medewerkers kwamen in actie
- Acties in voorbereiding voor een goede Cao UMC
- Werknemersorganisaties stellen een ultimatum aan de NFU
- Onderhandelingen Cao UMC vastgelopen
- Cao-inzet van NFU van tafel

# VVT 2018-2019



## Onderhandelaars

Joyce Kuijpers  
Lilian de Groot

## Cao-documenten

[Cao VVT 2018-2019](#)

[Cao-app](#)



APPLE ANDROID

## Algemeenverbindendverklaring

De cao is algemeen verbindend verklaard, waarmee de cao van toepassing is op alle werkgevers en werknemers in deze branche.

Looptijd: van

**1 april 2018**  
tot **1 juli 2019**

Verhoging **FWG-salarissen**  
per 1 oktober 2018 met

**4%**

## Cao-ontwikkelingen

In het eerste kwartaal van 2018 is veelvuldig overlegd over de nieuwe cao. Cao-partijen spraken af geen klassiek onderhandelingstraject te volgen, maar de onderhandelingen te beschouwen als samenwerkingstraject (coalitie) en gesprekken te voeren op basis van belangen. Na intensieve gesprekken werd op 7 mei een onderhandelaarsakkoord bereikt, waarmee de achterbannen van alle cao-partijen instemden. Werknemers krijgen onder meer 4% loonsverhoging.

In het cao-akkoord zijn geen nadere afspraken gemaakt over herverzekering van het derde WW-jaar. Later gemaakte afspraken tussen FNV, CNV, ActiZ en Zorgthuisnl (voorheen: BTN) hierover hebben we

dan ook niet ondertekend. FBZ heeft samen met NU'91 bedenkingen ingediend tegen de door de andere cao-partijen aangevraagde algemeen verbindend verklaring. Eind 2018 werd bekend dat ondanks de bedenkingen de afspraken wel algemeen verbindend zijn verklaard, waarmee ze per 1 februari 2019 van toepassing zijn op de hele sector VVT. FBZ vindt dit geen goede ontwikkeling in het kader van een aantrekkelijke arbeidsmarkt. Het betekent dat er premie van het salaris van alle werknemers ingehouden wordt, terwijl de kans dat ze van deze regeling ooit gebruik van zullen maken uiterst minimaal is. Bekijk onze [themapagina](#) en [FAQ](#) voor meer informatie.

## Arbeidsmarkt

FBZ participeert in de Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsbeleid VVT (A+O VVT), waarin werknemers en werkgevers samenwerken om de arbeidsmarkt van de VVT-branche te bevorderen. Meer weten? Kijk op: [www.aovvt.nl](http://www.aovvt.nl)

**Volledige vergoeding** van verplicht gestelde **scholing**, zowel in tijd als in geld. Er geldt een overgangstermijn tot 1 januari 2019 ivm de huidige lokale afspraken met de OR

Aan de hand van de zgn. **routekaart** zijn werkgroepen aan de slag met onderwerpen als **harmonisatie** en **duurzame inzetbaarheid**

## Actueel in 2018



- > FBZ dient bedenkingen in tegen herverzekering derde WW-jaar VVT
- > In de VVT leidt zeggenschap over werktijden tot meer tevredenheid
- > Werkzaam in de ouderenzorg? Bouw dan mee aan een toekomstbestendige ouderenzorg!
- > Cao VVT-app is vernieuwd. App jij 'm weer?
- > Safe the date Schrapssessie Regeldruk in verpleeghuiszorg
- > Achterbannen alle cao-partijen stemmen in met akkoord nieuwe Cao VVT
- > Sociale partners in gesprek over nieuwe Cao VVT
- > Voordelen nul-urencontract in VVT groter dan nadelen
- > Vier speerpunten voor duurzame inzetbaarheid in de VVT

Cao

# Ziekenhuizen 2017-2019



## Onderhandelaars

Rob Koster  
José Klerks

## Algemeenverbindendverklaring

De cao is algemeen verbindend verklaard en daarmee van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de branche.

## Cao-documenten

[Cao Ziekenhuizen 2017-2019](#)



## Cao-app



---

Looptijd: van  
**1 januari 2017**  
tot **1 april 2019**

---

In totaal **3,75%**  
salarisverhoging

---

**3 x** een  
eenmalige uitkering

## Cao-ontwikkelingen

Steeds meer ziekenhuizen zijn aan de slag om conform cao-afspraken generatiebeleid vorm te geven. Overal in het land zijn informatiesessies gehouden. Behalve duurzame inzetbaarheid moet generatiebeleid zorgen voor een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Binnen een instelling kunnen werkgever en werknemer op vrijwillige basis afspraken maken over de toepassing van de regeling. Hierdoor kan de

arbeidsduur worden aangepast aan de wensen en behoeften van zowel werknemers als de instelling.

De onderhandelingen over de nieuwe cao beginnen in maart omdat de cao per 1 april 2019 afloopt. De achterban heeft veel input geleverd voor de nieuwe cao. FBZ komt met een eigen inzet. Onze cao-klankbordgroep denkt actief mee gedurende het gehele cao-proces.

## Arbeidsmarkt

FBZ participeert in de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ), een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties. Partijen ontplooiën gezamenlijk activiteiten en verspreiden de ontwikkelde producten. Meer weten? Kijk op: [www.staz.nl](http://www.staz.nl)

Verhoging vakantiebijslag van

**8** naar **8,33%**

**Compensatie** voor mogelijk ten onrechte niet uitgekeerde **ORT** over vakantie-uren

Afspraken over pensioenaftopping: betreffende werknemers krijgen over 2016 alsnog **100%**

van het werkgeversdeel van de pensioenpremie, vanaf 2017 is dit **70%**

Introductie van **generatiebeleid**

**Positie:** Aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren kunnen nu ook deel uitmaken van de medische staf.

Aios krijgen voortaan de **inschrijvingskosten** bij de RGS **vergoed**

**5 extra kwaliteitsregisters** die voor vergoeding in aanmerking komen

## Actueel in 2018



- > Veel vragen over situatie MC Slotervaart en IJsselmeerziekenhuizen
- > Martini Ziekenhuis bijt spits af met generatieregeling
- > App 'Goedenacht' uitgebreid met stappenteller en nieuwe recepten
- > Uitdaging belangrijkste reden jongeren voor keuze algemeen ziekenhuis
- > Interactieve en geactualiseerde app Cao Ziekenhuizen

# Bestuurlijke ontwikkelingen

Het Bestuur draagt zorg voor de algemene besluitvorming. De Algemene Vergadering (AV) is als hoogste orgaan verantwoordelijk voor de strategische ambities van FBZ. Alle federatiepartners hebben een vertegenwoordiger (afgevaardigde) in de AV. De AV benoemt de bestuursleden en heeft de laatste stem bij het aangaan van cao-akkoorden. Verder stelt ze het jaarverslag en het arbeidsvoorwaardenbeleid vast.

In 2018 kwam de AV zes keer bijeen. Een belangrijk strategisch besluit betrof de opdracht voor het ontwikkelen van een aanbod voor individuele juridische dienstverlening. Dit heeft immers belangrijke meerwaarde voor de leden. De AV ging akkoord met een voorstel voor maatwerk. De verenigingen besluiten of en zo ja, welk pakket het beste past. Instromen kan op enig moment. De AV ging akkoord

met de productcommunicatielijn voor FBZ Rechtshulp dat tot stand kwam in samenwerking met de communicatieprofessionals van de verenigingen. Verder werd ingestemd met het Privacy Statement, dat automatisch van toepassing is op alle aangesloten verenigingen. Verder ging de AV akkoord met de toetreding van de NVGzP (Nederlandse vereniging voor Gezondheidszorgpsychologie) als nieuwe federatiepartner.

De AV-bijeenkomsten zijn ook benut om gezamenlijk onderwerpen uit te diepen. Zo is gebrainstormd over trends op de arbeidsmarkt. Verder hebben experts de AV bijgepraat over pensioenontwikkelingen en de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Ook is een aantal bijeenkomsten georganiseerd over functiewaardering.

## Bestuur

drs. Maarten (M.) Faas, voorzitter  
Theo (P.M.) van der Bom *MBA*,  
penningmeester  
drs. Gerard (G.J.) van Egmond  
mr. Hans (J.N.) Redeker

## Directeur

drs. Caroline (C.) van den Brekel

## Algemene Vergadering

- AC-HOP: Ger (G.T.W.) Ruigrok en dr.ir. Fred (F.A.) Veer
- AVBZ: Bert (E.G.) Visser
- Ergotherapie Nederland: Birgit (B.J.) Wezelenburg
- FVB: ir. Irene (I.M.F.) Rentenaar en Henk (H.) Aartsma
- KNGF: Willemijn (W.E.) Caron
- KNMT: drs. Albert Jan (A.J.) Rijnsburger
- KNOV: Eddy (E.H.J.) Hilbert
- LAD: drs. Theo (T.) Haasdijk
- NAPA: Milena (M.) Babovic en Yvette (Y.T.A.) Troe
- NVL: Teddy (T.) Roorda
- NIP: Nicole (N.) Janssen
- NVD: mr. Mariëlle (M.) Voorzee
- NVGzP: Willeke (W.) Brinkman en Boukje (B.) Lobbrecht
- NVLF: Marguerite (M.B.Y.) Boersma en Jilke (J.) Hageman

- NVM-mondhygiënist: mr. Marjolein (W.J.) Stigter
- NVO: drs. Marieke (M.F.J.) Visser
- VGVZ: Eva (E.) Kersbergen en Marten (M.) Tel
- VMDG: dr. Adriaan (A.J.C.) van den Brule
- VVBZ: Ir. Koen (K.J.) Sniijders en Jan (J.H.L.) Weterings
- VvOCM: Viola (V.) Zegers en drs. Trudy (G.) de Witte

## Team onderhandelaars arbeidsvoorwaarden

- drs. Robert Barendse
- mr. Lilian de Groot
- mr. José Klerks
- Rob Koster
- mr. Joyce Kuijpers
- mr. Maaïke Langerak
- mr. Brigitte Sprokholt
- Chris van der Vliet, hoofd collectieve belangenbehartiging

## Wie werken er nog meer voor FBZ?

- Hylke Warners, beleidsadviseur
- mr. Marlies Welschen - van der Hoek, arbeidsjurist
- Corrie Kooijman, communicatieadviseur
- Vera de Joode, secretaresse
- Yvonne Stufano, secretaresse



## Federatiepartners van FBZ

### FBZ

Postbus 20058

3502 LB Utrecht

Telefoon (088) 1344 111

E-mail [bureau@fbz.nl](mailto:bureau@fbz.nl)

[www.fbz.nl](http://www.fbz.nl)

#### AC-HOP

Belangenorganisatie van medewerkers bij universiteiten, onderzoekinstellingen en Universitair Medische Centra



#### AVBZ

Algemene Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg



#### EN

Ergotherapie Nederland



#### FVB

Federatie Vaktherapeutische Beroepen



#### KNGF

Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie



#### KNMT

Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde



#### KNOV

Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen



#### LAD

Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband



#### NAPA

Nederlandse Associatie Physician Assistants



#### NIP

Nederlands Instituut van Psychologen



#### NVD

Nederlandse Vereniging van Diëtisten



#### NVGzP

Nederlandse Vereniging voor Gezondheidszorgpsychologie



#### NVL

Nederlandse Vereniging van Lactatiekundigen



#### NVLF

Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie



#### NVM-mondhygiënisten



#### NVO

Nederlandse Vereniging van pedagogen en Onderwijskundigen



#### VGZV

Vereniging van Geestelijk Verzorgers



#### VMDG

Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg



#### VVBZ

Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg



#### VvOCM

Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck

