

Onderhandelingsresultaat Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS) 2025 van de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD), de Federatie Medisch Specialisten (Federatie) en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) d.d. 18 september 2025

Inleiding

Sinds de AMS 2021 hebben LAD/ Federatie en de NVZ de visie uitgedragen dat gezond en veilig werken de norm is. Indien medisch specialisten gezond en veilig werken, wordt een belangrijke randvoorwaarde gecreëerd voor duurzame inzetbaarheid, optimaal functioneren en daarmee kwalitatief goede en veilige zorg. AMS partijen zien het goede gesprek tussen onder andere de medisch specialist, zijn of haar organisatorische eenheid en het bestuur daarbij als basis.

In deze AMS hebben LAD/ Federatie en de NVZ afspraken gemaakt die verder bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medisch specialisten, inclusief gezond roosteren.

Daarnaast is de toepasbaarheid van diverse afspraken uit de AMS voor zowel LAD/ Federatie als de NVZ belangrijk. De AMS is hierin op diverse punten aangescherpt en partijen hebben hiervoor tevens procesafspraken gemaakt.

1. Salaris

Salarismutatie

Partijen komen het volgende overeen:

- Per 1 februari 2025 een structurele salarisverhoging van 2% (met terugwerkende kracht);
- Per 1 augustus 2025 een structurele salarisverhoging van 2% (met terugwerkende kracht);
- Per 1 februari 2026 een structurele salarisverhoging van 2%;
- Per 1 augustus 2026 een structurele salarisverhoging van 2%.

2. Gezond en veilig werken

• Hersteltijd

Partijen komen overeen om bij artikel 9.3.7 lid 2 de volgende toevoeging te doen:

- Partijen benadrukken de noodzaak van voldoende hersteltijd na een dienst.
- Indien het niet mogelijk blijkt om hersteltijd in te roosteren, kan de medisch specialist zich tot het bestuur wenden voor het maken van afspraken.

• Maximale werkweek (artikel 2.1)

Partijen zijn het eens dat een werkweek van 55 uur niet wenselijk is.

Partijen komen derhalve overeen om in Hoofdstuk 2 Arbeidsduur artikel 2.1. lid 1 als volgt aan te passen.

Artikel 2.1. De arbeidsduur

Lid 1: De voltijd arbeidsduur bedraagt gemiddeld 45 uur per week, exclusief de uren arbeid tijdens de avond-, nacht- of weekenddiensten. Inclusief de uren arbeid tijdens diensten geldt een maximale arbeidsduur van gemiddeld 52 uur per week.

De zinsnede “Incidenteel mag deze arbeidsduur maximaal 55 uur per week bedragen” is verwijderd.

Partijen komen overeen om in artikel 9.3.7 lid 2 onderstaande toe te voegen aan de principes van gezond roosteren: waarbij een arbeidsduur per week van substantieel meer dan 52 uur onwenselijk is.

- **Diensten en toeslagen**

Partijen hebben intensief gesproken over de definiëring en afspraken rondom werken in het 24/7 rooster. Zij constateren inconsistenties. Partijen spreken af dat ze gedurende de looptijd van de AMS de hele AMS-tekst toetsen op juiste gebruik/ definiëring van de diensten en de daar bijbehorende toeslagen.

- **Definitie avond en nachtdiensten (artikel 3.3.2)**

Partijen komen overeen artikel 3.3.2 aan te passen ter verduidelijking. Hetgeen cursief is gedrukt is aangepast.

1. Het bestuur kent aan de medisch specialist een maandelijkse toeslag toe voor het verrichten van *avond-/nachtdiensten en weekenddiensten*, waarvoor de medisch specialist bereikbaar en/of aanwezig moet zijn. De hoogte van de toeslag wordt gebaseerd op de frequentie en de intensiteit van *avond-/nachtdiensten en weekenddiensten*.

2. Tijdens *avond-/nachtdiensten en weekenddiensten* wordt uitsluitend gewerkt indien en voor zover de acute patiëntenzorg dit noodzakelijk maakt, waarbij de gemaakte reistijd wordt aangemerkt als werktijd.

3. Onveranderd.

4. Onveranderd.

5. De hoogte van de frequentietoeslag wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde aantal te verrichten *avond-/nachtdiensten en weekenddiensten* per maand en bedraagt maximaal 6,5%. De toeslag bedraagt met ingang van 1 januari 2023:

- a 0% bij gemiddeld minder dan 2 *avond-/nachtdiensten of weekenddiensten*
- b 2,5% bij gemiddeld 2 tot 6 *avond-/nachtdiensten of weekenddiensten*
- c 4,5% bij gemiddeld 6 tot 10 *avond-/nachtdiensten of weekenddiensten*
- d 6,5% bij gemiddeld 10 of meer *avond-/nachtdiensten of weekenddiensten*

6. De hoogte van de intensiteitstoeslag wordt vastgesteld op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren tijdens *avond-/nachtdiensten of weekenddiensten* per maand en bedraagt maximaal 15%. De toeslag bedraagt

- a Onveranderd
- b Onveranderd
- c Onveranderd
- d Onveranderd

7. Onveranderd

3. Meerkeuze systeem Arbeidsvoorwaarden (MKSA)

Partijen verkennen gedurende de looptijd van de AMS welke andere bronnen, zoals toeslag of loon, mogelijk zijn voor het MKSA. Indien relevant stellen partijen de voorwaarden op waaronder deze en bestaande bronnen ingezet kunnen worden. Tegelijkertijd promoot de NVZ de bestaande MKSA regeling.

4. Arbeidsmarkt (startende) medisch specialist

- **De arbeidsovereenkomst (artikel 1.3)**

Partijen komen overeen artikel 1.3 aan te passen met als doel om de positie van de (startende) medisch specialist te versterken én om duidelijkheid te creëren rondom het fellowship in de ketenregeling.

Artikel 1.3 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgesteld. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de voorbeeldarbeidsovereenkomst opgenomen in bijlage 1a.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt, bij normaal/goed functioneren van de werknemer, in principe opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien de betreffende formatieplaats wordt gerekend tot de vaste formatie van de instelling. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
3. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
4. De periode van 36 maanden als bedoeld in artikel 7:668a lid 1 onderdeel a BW wordt (conform artikel 7:668a lid 5 BW) verlengd tot ten hoogste 48 maanden ten aanzien van de
 - a. arbeidsovereenkomst die is aangegaan met betrekking tot de functie van wetenschappelijk onderzoeker waarvan de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist dat de periode van 36 maanden wordt verlengd tot 48 maanden. Hiervan is sprake als de functie uitsluitend of in overwegende mate verbonden is aan onderzoek dat afhankelijk is van projectmatige, tijdelijke financiering.
 - b. de arbeidsovereenkomst die is aangegaan in het kader van een wetenschappelijke functie, niet zijnde een ondersteunende functie, gericht op het doorlopen van een tenure track* met als einddoel benoeming in een hogere wetenschappelijke functie, onder de voorwaarde dat de tenure track bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is vastgelegd.
5. Conform de afwijkmogelijkheid van artikel 7:668a lid 9 BW is de wettelijke ketenbepaling niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die uitsluitend of overwegend omwille van educatie zijn aangegaan in het kader van een vervolgopleiding als fellow. Dit geldt tevens voor de arbeidsovereenkomst met de promovendus.
6. Bestuur en medisch specialist kunnen gelijke opzegtermijnen overeenkomen met een maximum van zes maanden.
7. De AMS vormt een integraal onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Bij indiensttreding wordt de AMS ter beschikking gesteld.
8. Voor de medisch specialist die in dienst komt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd geldt de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'. Bestuur en de AOW-gerechtigde medisch specialist maken bij indiensttreding afspraken over welke bepalingen in de AMS wel en niet van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst.

9. Alle in het ziekenhuis werkzame medisch specialisten maken deel uit van de medische staf en, indien deze in het ziekenhuis aanwezig is, van de VMSD. Medisch specialisten aanvaarden de afspraken die door de medische staf en de VMSD zijn gemaakt.

- **Definitie fellow**

Partijen wensen de definitie van een fellow op te nemen in de AMS bij de Algemene bepalingen – Definities. Partijen komen de volgende definitie overeen:

Er is sprake van een fellow als het gaat om een medisch specialist die:

- zich verder specialiseert binnen een specifiek deelgebied van zijn of haar vakgebied; én
- zelfstandig werkt als medisch specialist, maar bepaalde complexe handelingen en/of onderzoek, vallend onder de subspecialisatie, uitvoert onder supervisie van een andere medisch specialist; én
- deze functie vervult in het kader van een tijdelijk opleidings- of ontwikkeltraject gericht op verdieping, research en/ of subspecialisatie, vaak aangeduid als een fellowship.

- **Arbeidsmarkt startende medisch specialist**

Partijen agenderen in het Regulier Overleg AMS de problemen voor startende medisch specialisten en de mogelijkheid hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Het doel is bewustwording voor de situatie van de startende medisch specialisten en stimuleren dat zij kunnen instromen.

5. Avond- en/of nachtdiensten na bevalling en ouderschapsverlof

- **Avond- en/ of nachtdiensten na bevalling**

Partijen voegen aan artikel 4.7 lid 2 toe dat de medisch specialist tot zes maanden na de bevalling niet kan worden verplicht arbeid te verrichten in de avond- en/of nachtdiensten óf avond/nachtdiensten. De toeslagen worden gebaseerd op het feitelijk ingevulde dienstenpatroon.

- **Aanvulling uitkering wettelijk ouderschapsverlof**

Partijen komen overeen om de uitkering die de medisch specialist ontvangt o.b.v. artikel 6:3 lid 3 WAZO (betaald ouderschapsverlof) aan te vullen tot het niveau van het salaris van de medisch specialist, maar niet meer dan het bedrag van het op dat moment geldende wettelijk maximumdagloon.

6. Budget Organisatorische Eenheid (BOE)

Naar aanleiding van signalen die de LAD/ Federatie heeft ontvangen, inventariseren LAD/ Federatie gedurende de looptijd van de AMS wat de knelpunten zijn. Het doel van deze inventarisatie is om toekomstbestendige afspraken te maken over de vulling en besteding van dit budget. De NVZ verleent medewerking aan deze inventarisatie (met inachtneming van de privacywetgeving).

7. Overig

- **Geschillen (artikel 8.2.3)**

Partijen passen artikel 8.2.3 lid 3 als volgt aan:

Lid 3: Indien geen vergelijk wordt bereikt dienen partijen af te spreken of zij een beroep doen op de civiele rechter of het Scheidsgerecht Gezondheidszorg. Indien hierover geen overeenstemming wordt bereikt zal het geschil worden beslecht door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg.

- **Vereniging Medisch Specialisten in Dienstverband (artikel 9.2.3)**

De LAD/ Federatie doet een inventarisatie over de huidige toekenning van tijd aan VMSSD-bestuurders (artikel 9.2.3 lid 7). De resultaten hiervan worden in het Regulier Overleg AMS (ROA) besproken.

- **Waarneming (artikel 3.3.4)**

Partijen komen overeen om aan artikel 3.3.4. toe te voegen dat waarneming van diensten expliciet ook onderdeel uitmaakt van de afspraken rondom waarneming.

Daarnaast komen partijen overeen om aan het huidige artikel 3.3.4 lid 3 'de organisatorische eenheid van beperkte omvang, waarbij afwezigheid van één specialist een significante impact heeft op de werkdruk van de overgebleven leden van de organisatorische eenheid' toe te voegen.

Partijen verduidelijken artikel 3.3.4 zonder inhoudelijke wijzigingen behoudens hierboven overeengekomen.

- **Artikel 1.2 lid 1 AMS**

Partijen komen de volgende toevoeging aan artikel 1.2 lid 1 overeen:

De AMS maakt als hoofdstuk 16 Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten deel uit van de Cao Ziekenhuizen. De AMS vormt een volledige en zelfstandige arbeidsvoorwaardelijke regeling binnen de Cao Ziekenhuizen. Indien en zodra de AMS van toepassing is of wordt op de arbeidsrelatie tussen het ziekenhuis en de medisch specialist kunnen aan de andere hoofdstukken van de Cao Ziekenhuizen geen rechten worden ontleend, met dien verstande dat de AMS een minimum regeling is.

- **Voorbeeld arbeidsovereenkomst (bijlage 1a)**

Partijen spreken af dat zij gedurende de looptijd van de AMS de voorbeeld arbeidsovereenkomst zoals in de AMS opgenomen toetsen aan vigerende wet- en regelgeving. Mocht blijken dat de arbeidsovereenkomst (op onderdelen) niet voldoet, dan behouden partijen zich het recht voor deze tussentijds in gezamenlijk overleg aan te passen.

- **Werkbezoek**

Partijen verlengen de afspraak in verband met naleving uit de AMS 2023 (gezamenlijk bezoek door de LAD/ Federatie en NVZ aan de vakgroep, het bestuur en HR-afdelingen).

Dit onderhandelaarsakkoord is overeengekomen op 18 september 2025,

Namens NVZ

Eric Kroon
Bestuurslid NVZ

Namens LAD/ Federatie

Aukje Falger
Onderhandelaar Arbeidsvoorwaarden