

# Werken bij een zelfstandige kliniek – Toelichting op je arbeidsvoorwaarden

Mei 2026

## Welkom bij de zelfstandige kliniek!

Misschien werk je al een tijdje bij een zelfstandige kliniek of misschien sta je op het punt om bij een zelfstandige kliniek te gaan werken. Fijn!

Wij kunnen ons voorstellen dat je niet dagelijks stilstaat bij het bijzondere van het werken bij een zelfstandige kliniek. En dat je ook niet precies weet hoe jouw arbeidsvoorwaarden geregeld zijn, en wat er in de collectieve arbeidsovereenkomst staat die op jouw werk in de kliniek van toepassing is.

Daarom deze 'Cao ZKN in het kort'. We leggen je uit:

- wat jouw werk bij een zelfstandige kliniek speciaal maakt;
- hoe jouw arbeidsovereenkomst en jouw arbeidsvoorwaarden geregeld zijn;
- voor wie en hoe lang de Cao ZKN geldt en door wie deze wordt afgesloten;
- wat de belangrijkste onderwerpen zijn in de cao en waar je die kunt vinden;
- wat bedrijfsregelingen zijn.

## Jouw werk bij een zelfstandige kliniek

Klinieken, of zelfstandige behandelcentra (zbc's), zijn zorgorganisaties – groot en klein – die focussen op één of een beperkt aantal zorggebieden in de medisch-specialistische zorg. Een kliniek legt zich toe op veelvoorkomende, planbare ingrepen. Zelfstandige klinieken zijn goed in wat ze doen, mede dankzij betrokken medewerkers en goed georganiseerde werkprocessen.

Sinds de introductie van het nieuwe zorgstelsel in 2006 zijn zelfstandige klinieken niet meer weg te denken uit het Nederlandse zorgstelsel. In 2024 gingen maar liefst 1,3 miljoen patiënten voor hun medisch-specialistische zorg naar een kliniek. Dit is bijna 18% van het totale aantal patiënten met een medisch-specialistische zorgvraag. En dat aantal is groeiend.

Zelfstandige klinieken hebben een eigen brancheorganisatie: Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN). Meer informatie over ZKN vind je op [zkn.nl](https://zkn.nl).

## Kenmerken van het werken binnen een zelfstandige kliniek

Klinieken leveren **focuszorg** en richten zich op één of enkele specialismen. Daarnaast is er veel aandacht voor de manier waarop de zorg wordt georganiseerd: efficiënt en patiëntvriendelijk. Veel klinieken zijn ontstaan vanuit de gedachte 'Dit moet beter kunnen voor de patiënt!'.

Klinieken leveren **kwalitatief hoogwaardige zorg**. Dit blijkt onder andere uit de kwaliteitsindicatoren medisch-specialistische zorg die klinieken (net als andere zorgaanbieders) jaarlijks aanleveren bij het Zorginstituut Nederland.

De **patiënttevredenheid** over klinieken is hoog: op Zorgkaart Nederland (een website van Patiëntenfederatie Nederland) scoren klinieken die lid zijn van ZKN gemiddeld een 9. Maar liefst 88% van de patiënten geeft een 8 of hoger. De waardering heeft onder andere betrekking op de mate van informatie, de manier waarop mensen behandeld worden, de deskundigheid van onze medewerkers en de begrijpelijkheid van de uitleg. Klinieken staan bekend om persoonlijke aandacht voor patiënten.

Klinieken zijn van huis uit **ondernemend en innovatief**: er wordt continu gewerkt aan het verbeteren van de zorg en de werkprocessen. Door hun focus en schaalgrootte zijn klinieken wendbaar: ze kunnen zich snel aanpassen.

Tenslotte zijn de **wachttijden in klinieken kort**; dat geldt zowel voor een polibezoek als voor de behandeling. Korte wachttijden zijn ook vaak de reden dat patiënten voor klinieken kiezen en dat huisartsen naar klinieken doorverwijzen.

Wil je meer weten over het werk van en in zelfstandige klinieken, kijk dan op [zkn.nl/werkenineenkliniek](https://zkn.nl/werkenineenkliniek).

## Jouw arbeidsovereenkomst met de zelfstandige kliniek

### Individuele arbeidsovereenkomst & Cao ZKN

Als je gaat werken bij een zelfstandige kliniek krijg je een individuele arbeidsovereenkomst aangeboden. Dat is een individuele afspraak tussen jou en je werkgever. In de individuele arbeidsovereenkomst staan je persoonlijke gegevens, jouw functie, de datum van indiensttreding, je salaris bij de start van de arbeidsovereenkomst en natuurlijk het aantal uren dat je per week komt werken. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt afgesproken voor bepaalde tijd (bijvoorbeeld voor de duur van één jaar) of voor onbepaalde tijd. De individuele arbeidsovereenkomst wordt door jou en door je werkgever ondertekend. Met die ondertekening is jouw indiensttreding bij de kliniek een feit. Gefeliciteerd!

In de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de collectieve arbeidsovereenkomst (Cao) ZKN op de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing is.

### De Cao ZKN

De Cao ZKN geldt voor alle werknemers van zelfstandige klinieken die lid zijn van ZKN en die 'in enige mate verzekerde zorg aanbieden'. Met andere woorden: is jouw kliniek lid van ZKN én worden de behandelingen die de kliniek aanbiedt vergoed door de zorgverzekering, dan geldt de Cao ZKN.

Een cao wordt volgens de Wet op de cao ondertekend door een werkgeversorganisatie en een vereniging van werknemers. De Cao ZKN wordt niet door de afzonderlijke klinieken of hun medewerkers ondertekend, maar door hun belangenorganisaties. Voor de gezamenlijke klinieken is dat brancheorganisatie ZKN en namens de medewerkers [vakbond AVV](#). Als medewerker kun jij invloed uitoefenen op de totstandkoming van de Cao ZKN. Wil je weten hoe dat werkt? Check dan [de website van AVV](#).

Een collectieve arbeidsovereenkomst heeft altijd een bepaalde looptijd. Het is niet zo dat er na afloop van die looptijd geen collectieve arbeidsvoorwaarden meer voor jou van toepassing zijn. De Wet op de cao stelt namelijk dat de oude cao-bepalingen na het verstrijken van de looptijd doorwerken tot er een nieuwe cao afgesproken is tussen de werkgeversvereniging (ZKN) en de vakbond (AVV).

Het is ook niet zo dat de nieuwe cao volledig van inhoud verandert na het verstrijken van de looptijd van de oude cao. Over het algemeen wordt de cao in het overleg tussen werkgeversvereniging en vakbond alleen aangepast aan maatschappelijke economische ontwikkelingen. Bijvoorbeeld de aanpassing van de salarissen en de salarisschalen, mede op basis van de inflatie.

De laatste versie van de Cao ZKN vind je op [zkn.nl/cao](https://zkn.nl/cao).

## Toelichting op de belangrijkste onderwerpen van de Cao ZKN

De Cao ZKN telt tien hoofdstukken en drie bijlagen. Samen hebben die hoofdstukken 50 artikelen. Er zit een logische volgorde in de opbouw van de hoofdstukken.

**Hoofdstuk 1** beschrijft de algemene bepalingen. Hier worden de belangrijkste begrippen uitgelegd en wordt aangegeven op welke werkgevers en werknemers de cao van toepassing is. In dit hoofdstuk staat ook dat de **looptijd** van de Cao ZKN van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027. Tenslotte staat in dit hoofdstuk dat de Cao ZKN een **minimum-cao** is. Dat betekent dat je werkgever voor jou mag afwijken van de toepassing van de bepalingen van de cao, maar alleen in jouw voordeel.

**Hoofdstuk 2** beschrijft de algemene verplichtingen die je werkgever jegens jou en je collega's heeft. Maar ook de verplichtingen die jij jegens je werkgever hebt. Denk onder andere aan het melden van **nevenfuncties** (als je die hebt), en over het **geheimhouden** van informatie over patiënten die jij door je werk te weten bent gekomen.

**Hoofdstuk 3** gaat over de soorten en de duur (**bepaalde of onbepaalde tijd**) van de **individuele arbeidsovereenkomst** tussen werkgever en werknemer en over het einde van de arbeidsovereenkomst.

In de Cao ZKN zijn geen afspraken gemaakt over **de proeftijd** in individuele arbeidsovereenkomsten. Dat betekent dat de wettelijke regeling van kracht is. De proeftijd is een soort kennismakingsperiode. Tijdens deze periode kunnen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst direct opzeggen. De proeftijd mag volgens de wet maximaal één maand duren bij:

- een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden maar korter dan twee jaar;
- een tijdelijke arbeidsovereenkomst waarbij geen einddatum is afgesproken.

De proeftijd kan maximaal twee maanden duren bij:

- een vast dienstverband;
- een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer.

Bij een tijdelijk contract van zes maanden of korter mag geen proeftijd afgesproken worden.

De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op de dag dat je een AOW-uitkering krijgt. Maar steeds meer mensen willen **doorwerken na AOW**. Jij mag je werkgever daar een verzoek over doen. Als je werkgever met dat verzoek instemt krijg je vanaf je AOW-datum een nieuwe arbeidsovereenkomst met jouw kliniek voor bepaalde tijd. Zie voor meer bijzonderheden artikel 9.3 Cao ZKN.

Als je wilt stoppen bij je werkgever, bijvoorbeeld omdat je een andere baan gevonden hebt, lees je in artikel 9.4 hoe je je huidige baan kunt opzeggen. Ook voor de **opzegtermijn** is de wettelijke regeling van kracht. Voor de werknemer is die één kalendermaand. Stel, je zegt je baan op per 13 april, dan is je laatste werkdag 31 mei.

**Hoofdstuk 4** beschrijft hoe het werk binnen de kliniek wordt georganiseerd. Dit is een belangrijk hoofdstuk. Het gaat over **werktijden**, het opstellen en (tijdig) bekendmaken van **roosters** en in welke situaties er van een vastgesteld rooster mag worden afgeweken. Verder regelt dit hoofdstuk de **compensatie** als je op verzoek van je werkgever:

- Werkt op andere uren dan de voor jou in het rooster vastgestelde uren (**verschoven uren**);
- Extra uren werkt (**overwerk**);
- Op **bijzondere tijden werkt** (in de avond, nacht, in het weekeinde of tijdens feestdagen);
- Als je **'stand-by diensten'** draait. Hieronder wordt verstaan dat je je na je werkuren op verzoek van je werkgever nog beschikbaar moet houden voor werk.

In het hoofdstuk dat gaat over werktijden mogen de bepalingen over het opbouwen en opnemen van **vakantie-uren** natuurlijk niet ontbreken. Zie daarvoor artikel 17 Cao ZKN. De Cao ZKN kent naast de 'normale' vakantie-uren ook verlofuren volgens het **Persoonlijk Levensfase Budget**. Zie daarvoor hoofdstuk 6 Cao ZKN.

Artikel 31.3 Cao ZKN regelt het **'bijzonder verlof'**. Dat is doorbetaald verlof in situaties van lief en leed. Bijvoorbeeld bij huwelijk of dienstjubilea. Artikel 31.4 Cao ZKN regelt het **verlof bij overlijden en rouw**. De Cao ZKN noemt ook vormen van wettelijk verlof:

- Het **zwangerschapsverlof** (artikel 32 Cao ZKN);
- Het **geboorteverlof** en aanvullend geboorteverlof voor partners (artikel 33 Cao ZKN);
- Het **calamiteitenverlof/regelverlof** (artikel 34 Cao ZKN);
- Het **kortdurend zorgverlof** (artikel 35 Cao ZKN);
- Het **langdurig zorgverlof** (artikel 36 Cao ZKN);

**Hoofdstuk 5** gaat over het (vaststellen en uitbetalen van) je **inkomen**. Daaronder verstaan we je salaris en andere onderdelen van je beloning.

De belangrijkste componenten van jouw inkomen voor het werk binnen de kliniek zijn:

- Je maandelijkse **salaris** (artikel 18 e.v. Cao ZKN)
- 8,33% **vakantiebijslag** (artikel 20 Cao ZKN)
- 8,33% als dertiende maand of **'Eindejaarsuitkering'**

In artikel 18 Cao ZKN wordt uitgelegd dat de cao **salaristabellen** kent en dat de bedragen van dat **'salarisgebouw'** periodiek worden verhoogd. Het salarisgebouw is opgenomen in bijlage 1 van de Cao ZKN. Let op: de bedragen zoals die zijn genoemd in het salarisgebouw zijn gebaseerd op een **voltijd dienstverband van 40 uur per week**.

Jouw werkzaamheden zijn beschreven in een **functiebeschrijving**. **Functies** worden bij zelfstandige klinieken gewaardeerd met behulp van het **Funcitiewaarderingsysteem Gezondheidszorg** (FWG). FWG heeft voor de zelfstandige klinieken een **functieboek** ontwikkeld. Het functieboek bestaat uit voorbeeldsets van functiebeschrijvingen, speciaal voor zelfstandige klinieken. Met het opstellen van die voorbeeldbeschrijvingen is zoveel mogelijk rekening gehouden met de aard van de werkzaamheden binnen zelfstandige klinieken. Met behulp van het functieboek krijg je meer inzicht in het waarderen van de functies en het op basis daarvan indelen van je functie in een salarisgroep. Het meest recente functieboek vind je in [de ZKN-kennisbank](#).

Op basis van de uitkomst van de functiewaardering wordt je functie ingedeeld in een salarisschaal. Iedere **salarisschaal** van het salarisgebouw heeft een minimum- en een maximumbedrag. Is jouw functie eenmaal ingedeeld in de salarisschaal, dan wordt jouw salaris vastgesteld op basis van eventueel door jou elders

opgedane ervaring, en het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt op basis van de individuele arbeidsovereenkomst. Werk je in deeltijd, dan wordt het salaris dus naar rato van het aantal uren dat je werkt vastgesteld.

In artikel 19 Cao ZKN lees je alles over het jaargesprek. In de Cao ZKN wordt dat **'Het Goede Gesprek'** genoemd. Hieronder verstaan we het periodieke gesprek wat jij en je leidinggevende samen hebben over onderwerpen als: jouw functioneren, je werktijden, de ontwikkeling van je kennis en vaardigheden en de balans tussen werk en privé.

Afhankelijk van je **beoordeling** krijg je eenmaal per jaar een salarisverhoging. Dit heet **'periodieke salarisverhoging'**. Je gaat dan naar de volgende stap in je salarisschaal. In bijzondere situaties kunnen extra periodieke verhogingen worden toegekend. Je krijgt de periodieke salarisverhoging totdat je het maximumbedrag van jouw salarisschaal hebt bereikt. Je leest hier meer over in artikel 19.2 Cao ZKN. Naast de periodieke verhoging krijg je ook de **algemene salarisverhogingen**, zoals die door ZKN en de vakbonden in de cao worden overeengekomen. Zie artikel 18 Cao ZKN.

Ga je naar een andere, hogere functie? Dan word je **'bevorderd'**. Wat dat betekent voor je salaris lees je in artikel 10.3 Cao ZKN. Als je op verzoek van je werkgever langdurig een collega waarneemt die is ingedeeld in een hogere salarisschaal, kun je op basis van artikel 28 Cao ZKN in aanmerking komen voor een **waarnemingsvergoeding**.

Bij langdurige dienstverbanden (12,5 jaar, 25 jaar of 40 jaar) kom je volgens artikel 22.1 Cao ZKN in aanmerking voor een **diensttijdgratificatie**.

Artikel 23 en 24 Cao ZKN geven aan dat je een **reiskostenvergoeding** krijgt als je naar je werk reist of op verzoek van je werkgever dienstreizen maakt.

Artikel 25 en 26 Cao ZKN bieden vergoedingen voor registratiekosten in het zogenoemde **'BIG-register'** en vergoedingen voor de kosten die je maakt voor door de werkgever **voorgeschreven kleding**.

Ga je op verzoek van de werkgever verhuizen, dan heb je recht op een **verhuiskostenvergoeding** op basis van artikel 27 Cao ZKN.

**Hoofdstuk 6 Cao ZKN** gaat over jouw gezondheid en hoe je nu en straks **fit aan het werk blijft**. Tijdens Het Goede Gesprek is dat een belangrijk onderwerp. De Cao ZKN biedt veel mogelijkheden om de verhouding tussen werk en privé voor jou in balans te houden, tijdens iedere levensfase. In de aanhef van hoofdstuk 6 lees je een opsomming van de keuzemogelijkheden.

Om de balans tussen werk en privé in de diverse levensfasen in evenwicht te houden kent de Cao ZKN je bovendien een **Persoonlijk Levensfase Budget** toe. Dat is een extra hoeveelheid verlofuren ('PLB-uren') die je kunt opsparen en kunt gebruiken wanneer je persoonlijke levensfase daartoe aanleiding geeft. In de artikelen 29.2, 29.2 en 29.3 Cao ZKN lees je alles over het PLB-budget.

Artikel 29A Cao ZKN beschrijft **voor de ouder wordende werknemer de Vitaliteitsregeling**. Je kunt er volgens die regeling voor kiezen om maximaal 20% van de in jouw individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur minder te gaan werken. Je werkgever blijft dan de helft van de uren doorbetalen die je korter gaat werken. Je hebt de keuze om je pensioenopbouw al dan niet volledig voort te zetten in de Vitaliteitsregeling. Je moet dit zelf aangeven bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW, zie ook hierna bij Hoofdstuk 7). Als je je

pensioenopbouw volledig wilt voortzetten blijf je zelf de werknemerspremie betalen. De werkgever blijft dan het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie.

Wil je je werk binnen de kliniek optimaal blijven doen, dan mogen **scholing en opleidingen** natuurlijk niet ontbreken. Je hebt recht op en plicht tot het volgen van functie-opleidingen om bij te blijven in je werk en je werk goed te kunnen blijven doen. De kosten daarvan komen voor rekening van je werkgever. In artikel 37.1 Cao ZKN lees je daar alles over.

Naast functie-opleidingen kent de Cao ZKN toekomstgerichte opleidingen. Artikel 37.2 Cao ZKN geeft jou een '**Individueel Duurzaam Inzetbaarheidsbudget (DI-budget)**'. Tijdens Het Goede Gesprek kun je individuele afspraken met je werkgever maken over het volgen van toekomstgerichte opleidingen of andere acties die gericht zijn op het duurzaam inzetbaar blijven van jou als medewerker. Om dergelijke opleidingen te kunnen bekostigen kun je PLB-uren inzetten. Daarvoor in de plaats krijg je een financieel budget om toekomstgerichte opleidingen te volgen. De bedragen lees je in artikel 37.2 lid 3 Cao ZKN.

Word je onverhoopt **ziek**? In **Hoofdstuk 7** lees je alles over de situatie bij ziekte of langdurige arbeidsongeschiktheid. Bijvoorbeeld in artikel 39.2 Cao ZKN over de **doorbetaling van je loon bij ziekte** en in artikel 39.5 Cao ZKN de regels over **re-integratie**.

Na 104 weken ziekte eindigt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. **De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)** biedt je daarna een inkomensvoorziening als je na twee jaar ziekte nog steeds niet volledig kunt werken. Je komt daarvoor in aanmerking bij minimaal 35% arbeidsongeschiktheid, beoordeeld door het UWV. Mogelijk vraagt de werkgever daarna een ontslagvergunning voor je aan bij het UWV. Blijf je uiteindelijk minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan stelt artikel 39.6 lid 3 Cao ZKN dat je dienstverband in beginsel gehandhaafd blijft. Je werkgever zal dan afspraken met je maken over aangepast werkt.

Bij leven en welzijn komt ook voor jou uiteindelijk de oude dag. Je gaat dan hopelijk genieten van je **pensioen**. Als je in de zorg werkt is de werkgever verplicht je aan te melden als deelnemer bij **Pensioenfonds Zorg en Welzijn** (PFZW). PFZW zorgt voor een maandelijks pensioeninkomen voor iedereen in zorg en welzijn. Je bouwt na de aanmelding door je werkgever pensioen op volgens de pensioenregeling van PFZW. Zie voor meer bijzonderheden [de website van PFZW](#).

Pensioen opbouwen kost geld. Artikel 41.1 Cao ZKN bepaalt dat je werkgever en jij ieder 50% van de **pensioenpremie** betalen. De pensioenpremie wordt ingehouden op je salaris en door je werkgever samen met de werkgeverspremie afgedragen aan PFZW. In de persoonlijke omgeving van de website van PFZW kun je nakijken wat jouw pensioenkapitaal op enig moment is.

Mocht je onverhoopt vóór je pensioendatum tijdens je dienstverband overlijden, dan betaalt je werkgever op basis van artikel 42 Cao ZKN een **overlijdensuitkering** aan je nabestaanden.

**Hoofdstuk 8 Cao ZKN** beschrijft een aantal verplichtingen van de werkgever bij veranderingen in de organisatie van de werkgever. Als het een grote verandering (**reorganisatie**) is, waarbij ten minste 20 medewerkers betrokken zijn, wordt van de werkgever verwacht dat vakbond AVV wordt ingelicht. De werkgever stelt dan in overleg met vakbond AVV een **sociaal plan** op, waarin de nadelige gevolgen van de reorganisatie zoveel mogelijk worden beperkt.

**Hoofdstuk 9 Cao ZKN** beschrijft de positie van de ondernemingsraad en vakbond AVV.

Heeft jouw werkgever meer dan 50 werknemers? Dan is de instelling van een **ondernemingsraad** op basis van artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) verplicht. In die wet worden ook de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad beschreven. Aan de ondernemingsraad worden in artikel 49 Cao ZKN een aantal extra bevoegdheden toegekend. In artikel 50.1 worden de **faciliteiten van vakbond AVV** beschreven. Artikel 50.3 Cao ZKN stelt dat je betaald verlof kunt krijgen als je activiteiten van vakbond AVV bijwoont of activiteiten van een beroepsvereniging als je daar lid van bent.

In **Hoofdstuk 10** spreken ZKN en AVV als partijen die de Cao ZKN ondertekenen af dat zij in de looptijd van de cao 2025-2027 een onderzoek zullen doen hoe een mogelijk nieuwe 'Wet maatschappelijk verlof' zich verhoudt met de huidige artikelen rond wettelijk verlof, genoemd in de artikelen 32 tot en met 36 Cao ZKN.

Tenslotte heeft de Cao ZKN nog enkele **bijlagen**:

- Bijlage 1 is het salarisgebouw met de salaristabellen en de salarisbedragen die van toepassing zijn tijdens de looptijd van de Cao ZKN.
- Bijlage 2 is een oud Overgangsprotocol dat is afgesproken bij de invoering van de PLB-uren. Het overgangsprotocol is nog voor enkele medewerkers van toepassing.
- Bijlage 3 bevat een toelichting en verwijzing naar de Regeling Klokkenluiders. Een klokkenluider is iemand die misstanden, zoals onveilige situaties of fraude, binnen een organisatie meldt uit maatschappelijk belang. Door de Wet bescherming klokkenluiders en het Huis voor Klokkenluiders worden melderders in Nederland beschermd tegen benadeling. Werkgevers met meer dan 50 werknemers zijn verplicht een interne meldprocedure te hebben.

### **Bedrijfsregelingen**

Naast de individuele arbeidsovereenkomst en de Cao ZKN kunnen in jouw kliniek 'bedrijfseigen regelingen' van toepassing zijn. Deze regelingen, ook wel bedrijfsregelingen genoemd, zijn vaak opgenomen in een personeelshandboek. Vraag bij je werkgever na of jouw kliniek ook dergelijke regelingen heeft.

\*\*\*