



NFU-Nota van inzet Cao umc

Aan vertegenwoordigers van centrales in het LOAZ
Van NFU-cao-delegatie

Datum 9-3-2018
Ons kenmerk 18.2853/DK/DvL

INLEIDING

De umc's hebben de ambitie een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn. In de huidige tijd vraagt dat extra aandacht voor de toenemende uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers, een hoog ervaren werkdruk en een qua arbeidsvoorwaarden gelijk speelveld vergeleken met andere zorgaanbieders. Hierop zullen we een antwoord moeten geven in een tijd van bezuinigingen en onder druk staande budgetten, aanhoudende arbeidsmarktkrapte en (te) hoge administratieve lastendruk. Voor de umc's staat centraal onze ambitie de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te verbeteren. Dit betekent dat wij onze medewerkers meer mogelijkheden willen geven om in het spitsuur van het leven hun verschillende verantwoordelijkheden binnen en buiten het werk te combineren. Ook willen wij oudere medewerkers de mogelijkheid bieden om op een gezonde wijze tot hun pensioen inzetbaar te blijven. Hierbij is belangrijk dat wij er met elkaar voor zorgen dat het lang verbonden blijven aan onze instellingen mogelijk gemaakt, gewaardeerd en beloond wordt.

Dit zijn grote uitdagingen waar we elkaar hard voor nodig hebben. We willen een werkgever zijn voor iedereen en met iedereen; dat vraagt om het actief voorkomen van te grote verschillen tussen verschillende groepen medewerkers. Daar staat tegenover dat maatwerk soms noodzakelijk zal zijn om recht te doen aan de verschillende posities en belangen. In de manier waarop we in dat spanningsveld een nieuwe cao tot stand willen brengen, zijn we op zoek naar een duurzame koers: waar mogelijk dienen we ons immers niet alleen rekenschap te geven van de problemen van vandaag de dag maar minstens zozeer van de uitdagingen die de komende jaren voor ons liggen, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of bij de door het kabinet voorgenomen bezuinigingen. Dat zijn overigens geen uitdagingen waar enkel umc's voor staan. In de zorg staan veel partijen voor vergelijkbare vraagstukken en is het onze ambitie om samen met hen kwalitatief hoogstaande en betaalbare zorg voor een ieder binnen bereik te houden.

Hiertoe doen wij de volgende voorstellen voor vernieuwing van de Cao umc.



LOOPTIJD

De umc's zijn van mening dat aan de genoemde uitdagingen alleen maar het hoofd kan worden geboden als werkgevers aan werknemers stabiliteit, zekerheid en perspectief bieden. Een korte looptijd van de cao verhoudt zich slecht tot dat uitgangspunt. Communicatie en implementatie van cao-wijzigingen vragen daarnaast om zorgvuldigheid en voldoende tijd. Wij stellen daarom een looptijd voor van drie jaar. Deze looptijd impliceert dat wij ook de implementatie van de normalisatie van de rechtspositie van de medewerkers in de publieke umc's zullen doorvoeren aangezien de daarop betrekking hebbende wetswijziging ingaat per 1 januari 2020.

SALARIS

Wij bieden de volgende salarisverhoging:

- Per 1 augustus 2018 1,5% structureel en een eenmalige uitkering van 1%;
- Per 1 augustus 2019 1,75% structureel en een eenmalige uitkering van 0,75%;
- Per 1 augustus 2020 2% structureel en een eenmalige uitkering van 0,5%.

De eenmalige uitkeringen behoren tot het pensioengevend inkomen en worden eveneens toegekend aan medewerkers die verlof genieten in de zin van de Wet arbeid en zorg, gebaseerd op hun salaris direct voorafgaand aan de opname van (onbetaald) verlof.

DUURZAME INZETBAARHEID

A. OPLEIDING/SCHOLING

Het persoonlijk budget wordt vanaf 2019 omgebogen en gericht aangewend passend bij de oorspronkelijke bedoeling gericht op ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Alle medewerkers (met uitzondering van medisch specialisten) ontvangen naast en in aansluiting op artikel 3.1 van de Cao umc (opleiding en ontwikkeling) een individueel opleidings- en loopbaanbudget van 300 euro per jaar. Binnen fiscale grenzen kan dit een aantal jaren gespaard worden.

De huidige opbouw van het persoonlijk budget wordt per 1 januari 2019 beëindigd.

Het extra persoonlijk budget blijft gehandhaafd, inclusief de aanwendingsmogelijkheden.

B. VITALITEIT EN BELONING VAN DIENSTEN

Het is belangrijk dat wij onze medewerkers in staat stellen fit en competent aan ons verbonden te blijven, ook in de diensten. Met de jaarlijkse verhoging van de AOW-leeftijd in combinatie met de huidige leeftijdsgrens om diensten te draaien, neemt het aantal jaren waarin geen diensten gedraaid worden relatief toe. Een gevolg daarvan is o.a. een toenemende druk op jongere werknemers om diensten te draaien. Tegelijkertijd is het belangrijk oog te hebben voor de impact van nachtdiensten op de conditie en vitaliteit op latere leeftijd. Wij willen meer erkenning en waardering geven aan het draaien van nachtdiensten door een hogere beloning daarvan. Wij zien af van ons eerdere voorstel om medewerkers van 60 jaar en ouder te verplichten om nachtdiensten te blijven draaien.

Medewerkers van 60 jaar en ouder die wel nachtdiensten draaien ontvangen hiervoor extra beloning. Er komt een rechtvaardiger en houdbaarder stelsel van toelagen en diensten per 1 januari 2019 dat de volgende elementen kent:



- Verhoging van de toelage voor 's nachts werken, verlaging van de toelage voor werken op zondagen. Concreet stellen wij voor om de toelage voor de uren tijdens nachtdiensten tussen 00.00 en 7.00 uur en feestdagen vast te stellen op 65% en de toelage voor zondagen op 47%. De toelage voor het werken op zaterdag blijft ongewijzigd.
- Geen verplichting tot het doen van nachtdiensten vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar
 - Voor medewerkers die na hun 60^e toch bereid zijn nachtdiensten te blijven draaien wordt de mogelijkheid geboden betaald herstelverlof op te nemen. Het herstelverlof bestaat uit één uur compensatie voor het draaien van een volledige nachtdienst. Hieronder wordt verstaan minimaal 4 uur werken in de periode van 00.00 tot 7.00 uur. De hersteluren kunnen als bron worden opgenomen in de tijd-voor-tijdregeling van artikel 18.2 van de Cao umc.
 - Medewerkers die op of na hun 60^e stoppen met nachtdiensten, zien hun toelage afgebouwd worden in drie jaar tijd waarbij drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd de toelage niet verder wordt verminderd bij het geen of minder nachtdiensten draaien.
 - Medewerkers draaien avonddiensten tot drie jaar voorafgaand aan hun AOW-leeftijd. Daarna behouden zij hun toelage indien zij geen of minder avonddiensten gaan draaien.
 - Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij weekend- en feestdagendiensten doen tot aan hun AOW-leeftijd.
 - Het TVO-systeem voor medisch specialisten wordt per 1 januari 2020 omgevormd tot een systeem dat beter correspondeert met het aantal feitelijk verrichte diensten en de omvang van deze diensten.
 - Voor medisch specialisten wordt per 1 januari 2020 de huidige bandbreedte qua arbeidsduur van ten minste 40 en ten hoogste 48 uur (exclusief diensten) vervangen door een 45-urige werkweek evenals in de cao van de algemene ziekenhuizen. Een vaste urennorm helpt bij het bepalen van het deeltijdpercentage.
 - De toelage bereikbaarheids-/aanwezigheidsdienst wordt eveneens van toepassing verklaard voor arts-assistenten per 1 januari 2020.

De NFU is bereid tot een studieafspraken en onderzoek naar een keuzemenu feestdagen, waarbij medewerkers zelf de keuze hebben welke (religieuze) feestdagen zij als feestdag willen laten gelden. Hierbij dient eerst gekeken te worden naar in hoeverre deze problematiek zich in de praktijk al oplost. Mocht er behoefte bestaan aan een keuzemenu feestdagen dan dient nader gekeken te worden naar een aantal consequenties, waaronder welke feestdagen vast zijn en naar keuze kunnen worden ingevuld, hoe dit zich verhoudt tot lokale brugdagen en hoe te handelen wanneer bepaalde afdelingen op bepaalde dagen gesloten zijn.



C. WERKDRUK EN VERLOF

Werkdruk wordt breed ervaren als een probleem. Wij voelen ons er verantwoordelijk voor samen met medewerkers stappen in verlaging van de werkdruk te zetten. We zien daarbij vijf sporen:

- De umc's investeren in goede arbeidsomstandigheden en preventie van verzuim/uitval en staan open voor goede suggesties op dat gebied.
- We verruimen verlofregelingen per 1 januari 2019:
 - Er komt een nieuwe herstelverlofregeling voor oudere werknemers die nachtdiensten lopen;
 - We verruimen het recht op betaald (70%) kortdurend zorgverlof (mantelzorgverlof) als bedoeld in artikel 7.3.4 van 3 naar 4 weken per jaar;
 - Bij ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof kan de pensioenopbouw worden voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling.
- De umc's verbinden zich aan kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen m.b.t. het terugdringen van regel-, registratie- en rapportagedruk zodat zorgmedewerkers meer tijd krijgen voor zorg.
- De umc's gaan door met functiedifferentiatie en het weghalen van niet-zorgtaken uit het pakket van zorgmedewerkers.
- De umc's vergroten de mogelijkheid voor medewerkers om zelf hun werktijden te regelen bijvoorbeeld door experimenten rond zelfroosteren en teamroosteren verder uit te breiden.

AANPASSING CAO AAN WETTELIJK KADER

Er zijn een aantal wetswijzigingen waar de cao op moet worden aangepast.

Dit betreft:

- A. Normalisering Rechtspositie Ambtenaren
- B. Transitievergoeding
- C. Doorwerken na de AOW-leeftijd

De voorstellen hieromtrent treft u in de bijlage aan.

OVERIGE VOORSTELLEN

ARBEIDSMARKT

A. BEVORDERING INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

De umc's hebben als enige zorgsector te maken met de quotumwet, waarbij de doelstelling is verhoogd. De banenafpraak dekt niet de gehele groep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en umc's willen zich inspannen voor een inclusieve arbeidsmarkt en diversiteit. Een succesvolle plaatsing staat of valt met de juiste persoon, op de juiste plek en de juiste begeleiding.

In de cao wordt een aparte salarisschaal opgenomen voor de doelgroep uit de quotumregeling. Deze salarisschaal start bij het minimumloon en kent via acht gelijke stappen een uitloop tot een maximum van 120% van het minimumloon. Voor deze groep wordt functiewaardering uitgesloten, en individueel maatwerk qua inzet, productiviteit en benodigde ondersteuning en begeleiding zijn leidend.



B. INSCHALING ARTS-PROMOVENDI

Wij zijn van mening dat gelijk werk gelijk beloond moet worden en dat diploma en vooropleiding hiervoor niet bepalend zijn. Daar waar het voor het promoveren niet noodzakelijk is om arts of arts-assistent te zijn, en promovendi met een verschillende vooropleiding uitwisselbaar zijn, stellen wij voor om aangebracht onderscheid weer ongedaan te maken. Arts-promovendi ontvangen, evenals vergelijkbare overige masterstudenten, de oio-schaal uit bijlage D.

C. GELIJK SPEELVELD OP PENSIOENTERREIN

Wij stellen voor om nader afspraken te maken over een gelijk speelveld op pensioenterrein. Hiertoe wensen wij een projectstructuur op te zetten met duidelijke tijdlijnen.

D. MBO-/HBO-OPGELEIDE VERPLEEGKUNDIGEN

Op basis van ervaringen vanuit proeftuinen stellen wij voor om begin 2019 met u in overleg te treden over hoe functiedifferentiatie tussen verpleegkundigen en regie-verpleegkundigen vorm krijgt in nieuwe normfuncties. Hierbij willen wij ook met u bespreken op welke wijze een en ander wordt geïmplementeerd en wat de mogelijke nieuwe normfuncties betekenen voor de thans alleen in de functiefamilie Verpleging & Verzorging voorkomende tussenschalen.

ARBEIDSVERHOUDINGEN

MELDING NEVENFUNCTIES

De umc's wensen transparantie en verantwoording over nevenactiviteiten van hun medewerkers. In lijn met gedragscodes wensen wij de cao hierop aan te passen. Medewerkers maken nevenfuncties altijd kenbaar tenzij het evident is dat de nevenwerkzaamheden geen enkele relatie hebben met de werkzaamheden én de belangen van het umc op geen enkele wijze kunnen schaden én

- een goede functie-uitoefening niet raken én
- buiten werktijd verricht worden én
- waarvoor geen beloning in welke vorm dan ook wordt ontvangen.

Voor alle andere nevenwerkzaamheden is toestemming van de werkgever nodig. De werkgever zal altijd toestemming geven indien de nevenwerkzaamheden naar het oordeel van de werkgever niet schadelijk zijn voor het belang van het umc en/of voor een goede functie-uitoefening.

CAO UMC APP

De app Cao umc wordt geactualiseerd na het sluiten van een cao-akkoord. Dit betreft de Nederlandse en Engelse versie. Financiering zouden wij willen laten lopen via het arbeidsmarktfonds SoFoKleS.

AANVULLENDE/GEWIJZIGDE VOORSTELLEN

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende, dan wel gewijzigde voorstellen te komen. Overeenstemming op deelonderwerpen kan pas worden bereikt indien er overeenstemming bestaat over het gehele pakket aan wijzigingsvoorstellen. De beoordeling van het eindresultaat van de cao-onderhandelingen is voorbehouden aan het NFU-bestuur.



BIJLAGE

AANPASSING CAO AAN WETTELIJK KADER

A. NORMALISERING RECHTSPOSITIE AMBTENAREN

De Cao umc bestaat al ruim twintig jaar uit bepalingen voor private en publieke umc's. De a-hoofdstukken, a-artikelen en a-leden uit de Cao umc voor de umc-medewerkers van VUmc en Radboudumc worden integraal van toepassing verklaard op de publiekrechtelijke umc's met ingang van de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (1 januari 2020). Uitgangspunt voor de NFU is dat vanaf 1 januari 2020 dezelfde rechten en plichten voor al het umc-personeel gelden.

Daarbij wordt het dienstverband in het kader van een *tenure track* (zie artikel 2.4.5a lid 9 sub c) verlengd tot 60 maanden in plaats van 48 maanden, waarna besluitvorming plaatsvindt over benoeming in een hogere wetenschappelijke functie.

De cao-tekst wordt in 2019 herschreven naar een integrale cao-tekst die Wnra- en BW-proof is per 1-1-2020 en voor alle umc-medewerkers gelijklopend is. Inhoudelijk worden geen wijzigingen beoogd en er komen niet meer afwijkingen op semi- en driekwart dwingend recht van het BW. Het doel is om op de datum van de normalisering rechtspositie ambtenaren een nieuwe uitgave van de Cao umc uit te brengen.

B. AANPASSING BWUMC EN SAMENLOOP MET TRANSITIEVERGOEDING

In het te voeren sociaal beleid bij organisatiewijzigingen staat centraal om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Er vindt geen stapeling van financiële regelingen plaats bij eventuele beëindiging van een dienstverband. In dat kader geldt dat vanaf 1 juli 2018:

- de BWUMC beperkt blijft tot werkloosheid ten gevolge van bedrijfseconomische redenen;
- het bruto bedrag van de uitbetaalde transitievergoeding in mindering komt op de uit te keren aanvullende en aansluitende BWUMC-uitkering. Dit wordt vormgegeven door bij ontslag de transitievergoeding te betalen en vervolgens het recht op aanvullende en aansluitende BWUMC-uitkering te verminderen tot nul of in voorkomend geval tot het moment dat het totaal aan verminderingen gelijk is aan de bruto uitbetaalde transitievergoeding;
- de toetredingsleeftijd voor de aansluitende uitkering tot AOW-leeftijd meebeweegt met de verhoging van de AOW-leeftijd; de eerste werkloosheidsdag ligt maximaal 10 jaar vóór de dan bekende AOW-gerechtigde leeftijd.
- de premie voor reparatie van het derde WW-/WGA-jaar vanaf 1 januari 2019 conform landelijke afspraken voor rekening van de werknemer komt via een pseudo-WW-premie voor de gehele sector van umc's. Oude WW-/WGA-rechten herleven hierdoor. De hiermee samenhangende premie is lager dan de landelijke premiestelling en wordt gebaseerd op de uitkeringslast in het voorafgaande jaar. Het LOAZ en medewerkers worden hieromtrent jaarlijks geïnformeerd.



C. DOORWERKEN NA DE AOW-LEEFTIJD

Vanaf 1 januari 2016 zijn de wettelijke regels veranderd om medewerkers door te laten werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De cao sluit hierop aan door de volgende onderwerpen als technische aanpassing van de cao door te voeren:

- Loondoorbetaling bij ziekte: de doorbetaling bij ziekte aan AOW'ers wordt 13 weken.
- Het opzegverbod tijdens ziekte wordt ingekort naar 13 weken in plaats van 2 jaar.
- De opzegtermijn wordt één maand voor de werknemer en de werkgever.
- AOW'ers zullen als eersten in aanmerking komen voor reorganisatieontslag om zo verdringing door oudere werknemers te voorkomen. Voorgesteld wordt hierover een algemeen artikel op te nemen in de Cao umc; de verdere uitwerking wordt decentraal afgesproken in de umc's.

De wettelijke ketenregeling wordt verruimd tot maximaal zes tijdelijke contracten in maximaal vier jaar. Het gaat hier om dienstverbanden die zijn gesloten na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

In het verlengde van deze technische aanpassing gelden de volgende cao-aanpassingen voor AOW'ers:

- AOW'ers worden uitgesloten van de aflopende toelage en de blijvende toelage voor het geen of minder diensten draaien;
- AOW'ers ontvangen geen TVO (toelage verzwarende omstandigheden) en geen garantietoelage;
- Artikelen 3.1 tot en met 3.5 van de Cao umc inclusief het nieuw te introduceren opleidings- en loopbaanbudget gelden niet voor AOW'ers.
