



## NFU Nota van inzet Cao umc

Aan Centrales van overheidspersoneel  
Van NFU-cao delegatie

Datum 14-12-2017  
Ons kenmerk 17.9468/DK/DvL

### Looptijd

Wij sluiten graag een langjarige cao met u af van tenminste twee jaar.

### Loonsverhoging

Wij wensen, afhankelijk van de overige afspraken en de financiële mogelijkheden, een verantwoorde loonsverhoging met u af te spreken.

### Normalisering rechtspositie ambtenaren

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

Ter voorbereiding op de Wnra stellen wij voor om tijdig met elkaar in overleg te treden over de overige consequenties voor de Cao umc. Dit heeft onder meer betrekking op aanpassing van het overlegprotocol en inventarisatie van artikelen in het BW (Burgerlijk Wetboek) waarop afwijking in de cao mogelijk is.

Een gehele redactieslag zou wenselijk zijn. Bepalingen die voor private en openbare umc's gelden zijn soms toegesneden op de ambtelijke situatie en erg procedureel. Daar waar de cao tekst aansluit op regelgeving in het BW zou volstaan kunnen worden met een verwijzing naar het BW.

### Verandering arbeidsmarkt

In relatief korte tijd is de arbeidsmarkt krappere geworden. Er is sprake van toenemende schaarste bij een aantal cruciale functies voor de patiëntenzorg.

De umc's investeren extra in werven, opleiden, het behoud van medewerkers en duurzame inzetbaarheid. Bevordering van duurzame inzetbaarheid kent naast facilitering door de werkgever ook een eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. Het beleid richt zich op alle medewerkers van jong tot oud. Zo zijn er veel medewerkers die in het spitsuur van het leven moeite hebben met de combinatie van eisen die het werk en een gezin met opgroeiende kinderen stelt. Ook wordt er een zwaar beroep gedaan op medewerkers die naast hun werk mantelzorg verrichten. Daarnaast zien we ook werkdruk onder arts-assistenten.

De uitdaging waar de umc's voor staan is om voldoende nieuwe medewerkers aan te trekken en bestaande medewerkers te behouden tegen maatschappelijk verantwoorde kosten.



### **'Fit to work' en gepast gebruik van Persoonlijk Budget**

Technologische ontwikkelingen in de zorg, meer nadruk op preventie, concentratie van complexe en dure zorg, netwerkvorming en regionale samenwerkingsverbanden zijn van invloed op de kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheid in de umc's. De umc's voelen zich mede verantwoordelijk om werknemers 'fit' te maken voor aanstaande veranderingen, en werk te bieden waarin mensen zich kunnen blijven ontwikkelen. Hierover zal het gesprek moeten gaan op de werkvloer, en wij overleggen graag met u hoe hier nader vorm en inhoud aan te geven.

Hierbij stellen wij voor om ook te kijken naar het persoonlijk budget (PB). Het PB blijkt niet voldoende te functioneren waarvoor het oorspronkelijk bedoeld was: ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het beoogde groeipad van minimaal 3% bestedingsruimte in 2014 is niet gehaald. Wij zouden de umc-medewerkers meer ruimte wensen te geven om het PB aan te wenden voor bestedingsdoelen die passen binnen hun levensfase.

### **BWUMC en op basis van BW verschuldigde transitievergoeding**

Cao-partijen hebben eerder bepaald dat in het te voeren sociaal beleid bij organisatiewijzigingen centraal staat om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Het is niet de intentie van partijen betrokken bij de cao om tot een stapeling van regelingen te komen bij beëindiging van een dienstverband. Wij wensen in dat kader in de Cao umc op te nemen dat de BWUMC beperkt blijft tot werkloosheid ten gevolge van bedrijfseconomische redenen.

Verder wensen wij in de Cao umc op te nemen dat het bruto bedrag van de uitbetaalde transitievergoeding in mindering komt op de uit te keren BWUMC. Dit wordt vormgegeven door bij ontslag de transitievergoeding te betalen en vervolgens het recht op BWUMC te verminderen tot nul tot het moment dat het totaal aan verminderingen gelijk is aan de bruto uitbetaalde transitievergoeding.

### **Dienstverband voor bepaalde tijd**

Voor de twee private umc's is met uitzondering van de in de Cao umc genoemde uitzonderingen de totale duur van een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd begrensd op 24 maanden.

De periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden overgaan in een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt in het nieuwe regeerakkoord verlengd van twee naar drie jaar, en de umc's wensen hierop aan te sluiten vanaf het moment dat dit wettelijk mogelijk is.

Verder wordt voorgesteld om een dienstverband in het kader van een tenure track (zie artikel 2.4.5a lid 9 sub c) te verlengen tot 60 maanden in plaats van 48 maanden, waarna besluitvorming plaats vindt over benoeming in een hogere wetenschappelijke functie.

### **Bevordering inclusieve arbeidsmarkt**

De NFU stelt voor om in de cao een aparte salarisschaal op te nemen voor de doelgroep Banenafpraak. Deze salarisschaal start bij het minimumloon en kent via acht gelijke stappen een uitloop tot een maximum van 120% van het minimumloon. Verder stelt de NFU voor om voor deze groep Fuwavaz uit te sluiten, omdat er vrijwel altijd sprake is van individueel maatwerk qua inzet, productiviteit en benodigde ondersteuning en begeleiding.

Mede door deze maatregelen wordt de inclusiviteit en het aantrekken van mensen uit de doelgroep Banenafpraak vergroot.



### **Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof**

Het ABP-reglement geeft de mogelijkheid aan umc's om bij voortzetting van de pensioenopbouw bij onbetaald verlof de premieverdeling zelf te bepalen. Voor wat betreft ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof willen de umc's uitgaan van de gebruikelijke premieverdeling en deze niet volledig doorbelasten aan de werknemer.

### **Beleid nevenfuncties**

De umc's wensen transparantie en inzicht in de nevenactiviteiten van hun medewerkers. In lijn met gedragscodes wensen wij de cao hierop aan te passen. De NFU wenst dat medewerkers nevenfuncties altijd melden 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.

### **Leeftijdsgrenzen bij diensten**

Het vrijwaren van oudere medewerkers van het draaien van onregelmatigheids-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten en overwerk heeft als negatief gevolg dat er een steeds groter beroep wordt gedaan op een kleiner wordende groep jongeren, die veelal ook werk en een gezin met jonge kinderen moeten zien te combineren.

Het uitsluitend met instemming van de medewerker verrichten van avond- en nachtdiensten, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten tijdens de avond en nacht en overwerk willen de umc's begrenzen tot een beperkt aantal jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd.

Van academisch medisch specialisten zou, evenals van het overig personeel, tot pensioendatum gevraagd kunnen worden om mee te draaien in diensten op het weekend en feestdagen. Voor het met instemming werken tijdens avond- en nachtdiensten zouden wij de leeftijdsgrens van 60 jaar willen verhogen naar drie jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd.

### **BWUMC**

Om het niveau van de regeling en de omvang van aanspraken gelijkwaardig te laten zijn, stellen wij voor dat de toetredingsleeftijd voor de aansluitende uitkering tot de AOW-leeftijd meebeweegt met de verhoging van de AOW-leeftijd.

Dit betekent dat de eerste werkloosheid dag maximaal 10 jaar ligt vóór de dan bekende AOW-gerechtigde leeftijd.

### **Derde WW- en WGA-jaar**

De Stichting van de Arbeid heeft op 24 november 2015 geadviseerd dat werkgevers het wettelijke deel van de WW en WGA blijven betalen en dat werknemers de premie voor het derde WW-/WGA-jaar gaan betalen. De NFU wenst aan te sluiten bij deze landelijke afspraken; wat inhoudt dat de premie voor het derde WW-/WGA-jaar vanaf 1 januari 2018 voor rekening van de werknemer komt. Voorstel is om een pseudo-WW-premie in te voeren op basis van de gemaakte kosten voor het eigenrisicodragerschap.

De werknemerspremie wordt gebaseerd op de concrete kosten van het derde WW- en WGA-jaar van het voorgaande jaar. Aanspraak hierop wordt niet beperkt tot een uitkering ten gevolge van



bedrijfseconomische redenen. De hiermee samenhangende premie is lager dan de landelijke premiestelling. Het LOAZ en medewerkers worden hieromtrent jaarlijks geïnformeerd.

### **Inschaling arts-promovendi**

Na eerdere onduidelijkheid is afgesproken dat basisartsen of arts-assistenten die op of na 1 april 2015 gestart zijn met een promotieonderzoek onder de werkingssfeer van hoofdstuk 13 vallen. Dit blijkt averechts en nadelig uit te werken.

Vanwege het feit dat externe financiering geen rekening houdt met vooropleiding zorgt dit ervoor dat arts-promovendi minder snel gevraagd worden om promotieonderzoek uit te voeren waarvoor ook overige masterstudenten in aanmerking komen.

De NFU is daarnaast 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, stellen wij voor om aangebracht onderscheid weer ongedaan te maken en op arts-promovendi, evenals bij vergelijkbare overige masterstudenten, de oio-schaal uit bijlage D van toepassing te verklaren.

### **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 NFU wenst hierbij aan te sluiten en 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 wenst de NFU de volgende cao-aanpassingen voor AOW'ers:

- AOW'ers worden uitgesloten van ontziesbepalingen: dit betreft de aflopende toelage voor 57-plussers en de blijvende toelage voor 60-plussers;
- AOW'ers ontvangen geen TVO (Toeslag verzwarende omstandigheden) en geen garantietoelage;
- Artikelen 3.1 tot en met 3.5 van de Cao umc, waaronder persoonlijk budget, gelden niet voor AOW'ers.

### **Studieafspraken**

#### **A. Pensioen**

In het kader van:

- gelijk speelveld pensioenen met algemene ziekenhuizen;
- wegnemen van belemmeringen voor mobiliteit en samenwerkingsverbanden;
- het (dichter) bij elkaar brengen van cao- en pensioentafel

wensen wij met u in open en reëel overleg te bezien hoe een en ander op korte termijn het beste kan worden gerealiseerd.

In overleg met u zal een projectstructuur worden opgezet met duidelijke tijdlijnen.

De totstandkoming en wijziging van de pensioenregeling en premieverdeling kan uitsluitend met instemming van het LOAZ.



### **B. Mbo-/hbo-verpleegkundigen**

Met inbreng vanuit de umc's en de verpleegkundige beroepsgroep zijn er concept-werkprofielen opgesteld voor de verpleegkundige en regieverpleegkundige op basis van de beroeps- en opleidingsprofielen van de commissie Terpstra I. Op basis van ervaringen vanuit proeftuinen stellen wij voor om begin 2019 met u in overleg te treden over de vertaalslag naar mogelijk 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 V&V voorkomende tussenschalen.

### **C. Hoofdstuk 15**

Wij zouden conform eerdere afspraak met u willen komen tot een gezamenlijke visie over arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, positionering en arbeidsomstandigheden van academisch medisch specialisten.

Los hiervan wensen wij in deze cao met u afspraken te maken over de grootste technische onvolkomenheden, te weten de arbeidsduur en de TVO (Toelage Verzwarende Omstandigheden). Voor wat de arbeidsduur betreft zouden wij de bandbreedte van ten minste 40 en ten hoogste 48 uur (exclusief diensten) willen vervangen door een gemiddelde arbeidsduur van 45 uur per week. Het huidige TVO kent criteria, een matrix en een toelichting. Het saldo van het gemiddeld aantal diensten en de gemiddelde omvang van diensten komt tot uitdrukking in slechts drie percentages, te weten 5%, 10% of 20%. Wij zouden naar een meer fijnmazige systematiek willen komen waarbij de toelage meer in verhouding staat tot het aantal diensten en de omvang van deze diensten. Dit kan worden gerealiseerd door de frequente van diensten en omvang apart te scoren en te belonen. Wij gaan gaarne hierover met u in overleg.

### **Populaire versie/app Cao umc**

De NFU stelt voor om, in lijn met de vorige cao, af te spreken dat de app Cao umc wordt geactualiseerd na het sluiten van een cao-akkoord. Dit betreft de Nederlandse en Engelse versie. Financiering zouden wij willen afspreken via het arbeidsmarktfonds SoFoKleS.

### **Aanvullende/gewijzigde voorstellen**

De NFU behoudt zich 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.

-----