

Aan vertegenwoordigers van centrales in het LOAZ

Betreft           Eindbod  
Datum            19-9-2018  
  
Ons kenmerk     18.10321/DK/DvL

Geachte vertegenwoordigers van centrales in het LOAZ,

Met elkaar leveren de medewerkers van de umc's een onschatbare bijdrage aan de gezondheid van vandaag en morgen, door patiëntenzorg, opleiding, onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en de ondersteuning daarvan. Onze waardering hiervoor is groot. We hebben uw wensen voor een nieuwe cao gehoord. We delen uw zorgen en die van onze medewerkers over werkdruk, en vinden net als u dat er een passende beloning hoort bij de verantwoordelijke taken van alle medewerkers in de umc's.

De gesprekken over een nieuwe cao lopen al ruim een half jaar. Samen met u is formeel en informeel intensief gezocht naar een voor alle partijen aanvaardbare cao. In onze gesprekken stond zowel loonsverhoging als vermindering van de werkdruk centraal. Nu de informele verkenningen niet tot hervatting van de onderhandelingen hebben geleid, heeft het NFU-bestuur zich beraden over de ontstane situatie. Wij hebben goed naar u geluisterd en naar onze medewerkers.

./ Op basis hiervan hebben we, na intensief overleg als NFU-bestuur, besloten tot bijgevoegd eindbod (NFU-18.10199) dat wij u hierbij graag aanbieden.

De belangrijkste punten hieruit:

#### **Salaris en vergoedingen**

- De volgende salarisverhoging voor een cao met een looptijd van 36 maanden (van 1 januari 2018 tot 1 januari 2021):
  - o 2,5% structureel per 1 augustus 2018;
  - o 2,75% structureel per 1 augustus 2019;
  - o 3% structureel per 1 augustus 2020.
- Omzetting van het persoonlijk budget van medewerkers naar 0,92% salaris vanaf 1 januari 2019.
- Coassistenten in de umc's ontvangen een onkostenvergoeding van € 100 bruto per maand tijdens coschappen in een umc.

#### **Maatregelen om de werkdruk te verminderen**

- Aanpak van werkdruk door vermindering van regeldruk en registratielast, het weghalen van niet-zorgtaken bij zorgprofessionals, anders roosteren en investeren in goede arbeidsomstandigheden.
- Onderzoek naar evenwichtige verdeling van diensten.
- Het recht op betaald mantelzorgverlof (70%) wordt uitgebreid van drie naar vier weken per jaar. Voor directe familieleden, waaronder partner, kind of ouder wordt dit verruimd naar maximaal 12 weken.
- Alle voorstellen met betrekking tot nacht- en avonddiensten worden ingetrokken. De cao blijft op dit punt dus ongewijzigd.



- Bij alle umc's wordt generatiebeleid geïnventariseerd en gemonitord en dit wordt ter sprake gebracht in het lokaal overleg.

Daarnaast voeren wij een aantal wijzigingen door die eerder met elkaar zijn besproken. Hiervoor verwijzen we naar bijgevoegd eindbod.

De volgende overwegingen hebben een belangrijke rol gespeeld bij dit eindbod:

- Het NFU-bestuur wil zoveel mogelijk rust creëren op het terrein van arbeidsverhoudingen, zodat onze medewerkers zich volledig kunnen richten op de belangrijke kerntaken op het gebied van patiëntenzorg, opleiding en onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en de ondersteuning daarvan.
- Uit waardering en respect voor de inzet van onze ruim 70.000 medewerkers is het NFU-bestuur verder gegaan dan wat de umc's mogelijk via de ova-systematiek maximaal vergoed krijgen.
- Aan de verbetering van de arbeidsvoorwaarden zit een financiële grens van wat wij met het oog op patiëntenbelang, kosten voor de samenleving en als goed werkgever nog acceptabel en verantwoord achten. Dit tegen de achtergrond van de financiële beperkingen voortvloeiend uit de ombuigingen uit het hoofdlijnenakkoord en forse stijging van de ABP-werkgeverspensioenpremie in 2017, 2018 en 2019, waarvoor umc's niet zijn gecompenseerd.

Wij doen dit eindbod omdat we onze middelen maximaal willen inzetten voor de medewerkers van de umc's. Tegelijkertijd stellen we vast dat wij een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het betaalbaar houden van de zorg. Wij gaan met dit bod verder dan de mogelijkheden die binnen de budgetten ter beschikking staan. Dat zal vragen om onderhandelingen met de zorgverzekeraars en kostenbesparende maatregelen.

Graag horen wij uiterlijk woensdag 26 september a.s. of u dit eindbod voorlegt aan uw leden als resultaat van onderhandelingen. Wij hopen dat dit spoedig leidt tot een definitief akkoord over de Cao umc 2018-2020, en dat dit de basis vormt om gezamenlijk een aantal belangrijke dossiers op te pakken ten behoeve van onze medewerkers en patiënten.

Vandaag informeren wij de medewerkers van de umc's over het eindbod en deze brief. Een toelichting hierop ontvangen de medewerkers via hun eigen umc.

Met vriendelijke groet,

Leon van Halder  
Voorzitter NFU-cao-delegatie\*

*\* drs. Leon van Halder, voorzitter Raad van Bestuur Radboudumc is per 14 september de opvolger van de huidige voorzitter, drs. Wouter Bos, vanwege diens aanstaande vertrek als voorzitter Raad van Bestuur VUmc/vicevoorzitter Raad van Bestuur AMC*