



Vragen en antwoorden over eindbod Cao umc

Herziene versie 10 oktober 2018

Over het cao-eindbod dat de NFU aan de vakbonden heeft gedaan bestaan diverse vragen. Hieronder zijn voor u de belangrijkste vragen en antwoorden op een rijtje gezet.

- voortgang cao-onderhandelingen
- beloning
- generatieregeling
- werkdruk

Voortgang cao-onderhandelingen

1. V: Wat is de stand van zaken van de nieuwe cao?

A: Op 19 september jl. heeft de NFU een cao-eindbod gedaan aan de vakbonden. De bonden raadplegen momenteel hun leden. Zij mogen erover stemmen. Als de ledenraadpleging is afgerond laten de vakbonden naar verwachting begin november aan de NFU weten hoe ze tegenover het eindbod staan.

In de umc's gaan we verder aan de slag met werkdrukvermindering. Elk umc komt met een eigen plan van aanpak. Dit is maatwerk, en is afhankelijk van de lokale situatie en omstandigheden. Goede voorbeelden worden uitgewisseld tussen de umc's.

2. V: Wat vinden de vakbonden van het eindbod?

A: Daarvoor kunt u het best op de websites van de vakbonden kijken die bij de cao-onderhandelingen zijn betrokken: [FNV Zorg & Welzijn](#), [CNV Zorg en Welzijn](#) en [NU'91](#). NU'91 maakt samen met de Federatie Medisch Specialisten deel uit van de CMHF. De [LAD](#) en [AC/FBZ](#) vormen de vierde centrale van overheidspersoneel waarmee over de cao wordt onderhandeld.

3. V: Wat gebeurt er tussen nu en eind oktober?

A: De vakbonden raadplegen in oktober hun leden over het eindbod. In de umc's gaan we verder aan de slag met werkdrukvermindering en generatiebeleid. Elk umc komt met een eigen plan van aanpak. Dit is maatwerk, en is afhankelijk van de lokale situatie en omstandigheden. Goede voorbeelden worden uitgewisseld tussen de umc's.

4. V: Wat gebeurt er als de bonden niet instemmen met dit bod?

A: Laten we eerst afwachten waar de bonden mee terugkomen.

5. V: Wat is de rol van actiecomités ten opzichte van de vakbonden?

A: Vakbonden en NFU zijn overlegpartners die een cao kunnen afsluiten. Zij zijn de officiële vertegenwoordigers van medewerkers en werkgevers. Actiecomités zijn meestal lokale groepen medewerkers die zelf actie voeren voor goede cao afspraken en daarmee invloed uitoefenen op de cao-onderhandelingen. Zij kunnen geen cao afsluiten.

In verschillende umc's worden gesprekken gevoerd met actiecomités over de onderwerpen waarover ze zich zorgen maken, zoals werkdruk en generatiebeleid.



6. V: Hoe zit het met lopende en nieuwe acties?

A: Er zijn voor zover wij weten geen nieuwe of andere acties aangekondigd.

7. V: Wat is de rol van de OR en andere medezeggenschapsorganen in dit traject?

A: De cao wordt afgesloten door de vakbonden en de NFU. De OR en andere medezeggenschapsorganen vertegenwoordigen medewerkers en hun belangen in en voor de organisatie, en kunnen invloed uitoefenen op het beleid in de onderneming. De medezeggenschapsorganen worden geïnformeerd over het eindbod en het cao-proces.

Beloning

8. V: Hoeveel salarisverhoging krijg ik volgens het eindbod?

A: In 3 jaar tijd krijgt u een blijvende bruto salarisverhoging van 8,25%:

- per augustus 2018: 2,5%
- per augustus 2019: 2,75%
- per augustus 2020: 3,0%

De cao heeft een looptijd van 3 jaar; van 1 januari 2018 tot 1 januari 2021.

9. V: Is de salarisverhoging in het eindbod vergelijkbaar met wat medewerkers in andere sectoren krijgen?

A: De salarisverhoging is concurrerend met de loonsverhoging in cao's voor andere sectoren:

Cao umc	8,25%	in 3 jaar
Universiteiten:	4,6%	in 2 jaar
Algemene ziekenhuizen:	2% en 0,33% verhoging vakantie-uitkering	in 2018
Politie:	7,7% en 0,33% verhoging eindejaarsuitkering	in 3 jaar
Rijksoverheid	7,0%	in 2,5 jaar
Gemiddeld cao's in Nederland over 2018	2,3%	in 12 maanden

10. V: Waarom is de eerste verhoging pas per 1 augustus 2018 en niet per 1 januari 2018?

A: De algemene structurele salarisverhogingen zijn sinds 2014 altijd per 1 augustus, de laatste verhoging (1,55%) was per 1 augustus 2017. Hierop wordt nu voortgebouwd.

11. V: Wat gebeurt er met het Persoonlijk Budget in het eindbod?

A: De opbouw van het Persoonlijk Budget (PB) stopt per 1 januari 2019. In plaats hiervan wordt het bruto salaris blijvend verhoogd met 0,92%. Deze verhoging komt **bovenop** de bij vraag 8 genoemde salarisverhoging. Vraag 12 gaat in op de omrekening van PB naar salarisverhoging.

Medisch specialisten

Voor medisch specialisten blijft de huidige situatie bestaan omdat het PB eerder is opgenomen in hun onkostenvergoeding voor functiegebonden kosten.



12. V: Hoe kan het dat we 0,92% bruto salarisverhoging krijgen terwijl het Persoonlijk Budget een hoger percentage is?

A: Dat komt doordat de salarisverhoging van 0,92% ook een positief effect heeft op andere beloningselementen zoals eindejaarsuitkering, vakantiegeld, toelagen (bijvoorbeeld TOD), pensioen en sociale zekerheid. De financiële ruimte die ontstaat door het PB stop te zetten wordt verdeeld over de verhoging van salaris en verhoging van die beloningselementen.

Het salarispercentage van 0,92% is zodanig berekend dat alle medewerkers gezamenlijk hetzelfde blijven ontvangen als met het Persoonlijk Budget. Het is daarbij onvermijdelijk dat voor iedere individuele medewerker het effect iets anders kan zijn, dat heeft onder andere te maken met:

- de leeftijd, hoe ouder hoe hoger het PB-percentage tenzij geboren vóór 1958 (1%, 1,55% of 1,8% van het bruto salaris);
- wel of geen toelagen voor onregelmatige diensten;
- hoogte van het inkomen; boven of onder de maximale sociale zekerheidsgrens;
- hoogte van het inkomen; boven of onder de pensioengrens.

De combinatie van deze factoren bepaalt het effect op het inkomen. Het is ingewikkeld om dit effect per medewerker te berekenen.

13. V: Hoe lang ik kan mijn Persoonlijk Budget nog opnemen?

A: U kunt **tot 1 januari 2021** uw nog niet opgenomen PB besteden volgens de huidige mogelijkheden in de cao. Dit geldt ook voor het door medisch specialisten in het verleden opgebouwde saldo.

14. V: Blijft het Extra Persoonlijk Budget wel bestaan, en hoe zit het met het Verhoogd Persoonlijk Budget?

A: Ja, het extra persoonlijk budget (EPB) blijft gehandhaafd, inclusief de mogelijkheden om het in te zetten. EPB geldt voor medewerkers geboren vóór 1958.

Het verhoogd persoonlijk budget van 1,8% geldt voor medewerkers geboren in 1958 tot en met 1962. Het verhoogd persoonlijk budget valt onder de afspraken voor persoonlijk budget. De opbouw stopt per 1 januari 2019 en wordt omgezet in bruto salarisverhoging van 0,92% (zie vraag 12).

15. V: Coassistenten, krijgen die er ook wat bij?

A: Ja, als coassistent krijgt u vanaf 1 januari 2019 € 100 bruto per maand aan onkostenvergoeding naast eventuele bestaande lokale vergoedingen gedurende de periode dat u coschappen loopt in een umc.

16. V: Krijgen stagiaires ook een hogere stagevergoeding?

A: Ja, de stagevergoeding gaat met dezelfde percentages omhoog als de loonsverhoging voor de medewerkers (zie vraag 8). De stagevergoeding bedraagt momenteel € 317 per maand.

17. V: Het eindbod lijkt voor sommige medewerkers slechter dan een eerder voorstel van de NFU. Toen kregen we er 6,3% structureel bij plus verspreid over drie jaar eenmalig €1.250. Dat was voor mij financieel aantrekkelijker dan 8,25% structureel erbij die in het eindbod staat.



A: Het eindbod is beter dan eerdere voorstellen. Eenmalige uitkeringen tellen niet mee bij de berekening van eindejaarsuitkering, vakantiegeld, toelagen en dergelijke. En na drie jaar stoppen de eenmalige uitkeringen, terwijl een structurele loonsverhoging blijft voortbestaan.

Generatieregeling

18. V: Hoe zit het met de generatieregeling?

A: De umc's willen een evenwichtig generatiebeleid, dat alle generaties helpt zich in te blijven zetten met voldoende tijd voor herstel, met meer ruimte voor kortdurend zorgverlof en met een goede beloning.

Een evenwichtige verdeling van diensten en duurzame inzetbaarheid is complex en afhankelijk van verschillende (lokale) factoren. Om maatwerk te kunnen bieden, willen de umc's aan de slag met studie, pilot en onderzoek en de dialoog daarover aangaan, zowel landelijk als lokaal per umc. Gedacht wordt daarbij ook aan het zoeken van best practices op het terrein van zelfroosteren, teamroosteren en gezond roosteren. Uiterlijk 1 januari 2020 wordt dit onderzoek afgerond met duidelijke adviezen voor implementatie.

19. V: Los van het eindbod. Wat zijn de bestaande mogelijkheden voor oudere umc-medewerkers om minder te werken?

A: Oudere umc-medewerkers hebben diverse mogelijkheden om hun werktijd te beperken (naast werken in deeltijd), zoals:

- tijdelijke vermindering van een volledig contract met maximaal 184 uur per jaar met behoud van pensioenopbouw;
- wie geboren is vóór 1958 krijgt een Extra Persoonlijk Budget dat te gebruiken is om minder te werken;
- op grond van overgangsrecht voor het verdwijnen van de VUT bouwen veel oudere medewerkers extra pensioen op. Ze kunnen dit gebruiken om eerder te stoppen met werken;
- medewerkers kunnen hun pensioenleeftijd vervroegen, en eventueel in deeltijd werken en in deeltijd met pensioen gaan.

20. V: Verandert de leeftijdsgrens voor het draaien van nacht- en avonddiensten?

A: Nee. In het eindbod blijven de huidige leeftijdsgrenzen in de cao voor nacht- en avonddiensten en bijbehorende toeslagen ongewijzigd. De umc's willen samen met medewerkers en vakbonden gaan kijken hoe de last van het draaien van avonddiensten zo evenwichtig mogelijk gespreid kan worden over alle medewerkers. Ook gaat gekeken worden naar de vergoeding van nacht- en avonddiensten en het toekennen van herstelverlof.



Werkdruk

21. V: Wat staat er in het eindbod over werkdrukverlaging?

A: Dat de umc's serieus met werkdruk aan de slag gaan en dat gebeurt ook al. Elk umc komt met een plan van aanpak.

Meer in het algemeen willen we de werkdruk verlagen via de volgende sporen:

1. Investeren in goede arbeidsomstandigheden en preventie van verzuim/uitval.
2. Verruiming van verlofregelingen per 1 januari 2019:
 - Het recht op betaald (70%) kortdurend zorgverlof wordt verruimd van 3 naar 4 weken per jaar;
 - Voor de noodzakelijke verzorging van directe familieleden (partner, kind of ouder) krijgen medewerkers maximaal 12 weken per jaar zorgverlof met behoud van 70% van hun loon.
 - Gedurende ouderschapsverlof en (langdurend) zorgverlof wordt de pensioenopbouw volledig voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling.
3. Terugdringen regel-, registratie- en rapportagedruk zodat zorgmedewerkers meer tijd krijgen voor zorg.
4. Doorgaan met functiedifferentiatie en niet-zorgtaken uit het pakket halen van zorgmedewerkers.
5. Medewerkers krijgen meer mogelijkheden om zelf hun werktijden te regelen bijvoorbeeld door verdere uitbreiding van experimenten rond zelfroosteren en teamroosteren. Hierbij wordt ook gekeken naar principes rond gezond roosteren.

Laat duidelijk zijn: werkdruk en eventuele generatie-afspraken worden aangepakt, ongeacht de reactie van de vakbonden op het eindbod.

22. V: Is er in het eindbod ook compensatie voor het verschuiven van diensten binnen 24 uur op verzoek van de werkgever?

A: De umc's zijn bereid te compenseren voor plotselinge oproepen (binnen 24 uur en wanneer de dienst voor ten minste de helft niet overlapt met oorspronkelijke dienst). Deze compensatie moet bestaande initiatieven in umc's niet in de weg staan en ook het zelfroosteren of teamroosteren niet hinderen, maar juist extra stimuleren. Bestaande praktijken in umc's worden daarom eerst geïnventariseerd. Daarna wordt in overleg met de vakbonden een compensatieregeling voor verschoven diensten uitgewerkt.
