



Vragen en antwoorden over eindbod Cao umc

Versie 21 september 2019

De Cao umc 2015-2017 liep af op 31 december 2017. De NFU en de vakbonden zijn al ruim een half jaar in overleg over een nieuwe cao. Dit is geen eenvoudig proces geweest. Om toch tot een nieuwe cao te komen heeft de NFU op 19 september een eindbod gedaan aan de bonden.

Hieronder zijn voor u de belangrijkste vragen en antwoorden over dat eindbod op een rijtje gezet.

- voortgang cao-onderhandelingen
- beloning
- generatieregeling
- werkdruk

Als u een vraag hebt die hier niet bij staat, neem dan contact op met de afdeling P&O van uw umc.

Voortgang

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

A: Eind augustus en begin september hebben de vakbonden en de NFU twee gesprekken gevoerd om te verkennen of de cao-onderhandelingen weer konden worden vlot getrokken. Dat is helaas niet gelukt. Om toch spoedig tot een nieuwe cao te kunnen komen heeft de NFU besloten de bonden een eindbod te doen. Op 19 september is dat eindbod voor een cao aan de vakbonden gedaan. Dit eindbod wordt op korte termijn in bijeenkomsten voor alle medewerkers in alle umc's besproken.

2. V: Wat is het vervolgproces na het uitbrengen van dit bod?

A: NFU heeft de vakbonden gevraagd dit eindbod als resultaat van de cao-onderhandelingen voor te leggen aan hun leden. Bij instemming wordt dit voorstel met terugwerkende kracht omgezet in een nieuwe Cao umc vanaf 1 januari 2018. Vanaf dan worden ook de afspraken over onder meer vitaliteit en duurzame inzetbaarheid uitgewerkt.

Beloning

3. V: Hoeveel salarisverhoging krijgen medewerkers volgens het eindbod?

A: In 3 jaar tijd krijgen medewerkers 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.



4. 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

Nieuw; toegevoegd op 21-9-2018:

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

A: De algemene structurele salarisverhogingen waren in voorgaande jaren (vanaf 2014) ook altijd per 1 augustus, de laatste verhoging (1,55%) was per 1 augustus 2017. Hierop wordt nu voortgebouwd.

Nieuw; toegevoegd op 21-9-2018:

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

A: De verdere 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 3 genoemde salarisverhoging. Vraag 7 gaat in op de omrekening van PB naar salarisverhoging.

Medisch specialisten

Medisch specialisten zijn hiervan uitgezonderd omdat het PB eerder is opgenomen in hun onkostenvergoeding voor functiegebonden kosten.

Nieuw; toegevoegd op 21-9-2018:

7. 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: medewerkers geboren in 1957 of eerder die ook een EPB hebben, hebben een PB van 1 procent. Medewerkers geboren in 1958 tot en met 1962 hebben een PB van 1,8 procent. Medewerkers geboren in 1963 of later hebben een PB van 1,55 procent;
- 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.

Nieuw; toegevoegd op 21-9-2018:

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

A: Medewerkers kunnen **tot 1 januari 2021** het 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.

Nieuw; toegevoegd op 21-9-2018:

9. V: Blijft het Extra Persoonlijk Budget wel bestaan?

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

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

A: Ja, ze krijgen vanaf 1 januari 2019 € 100 bruto per maand aan onkostenvergoeding naast eventuele bestaande lokale vergoedingen gedurende de periode dat zij coschappen lopen in een umc.

11. V: Krijgen stagiaires ook een hogere stagevergoeding?

A: Ja, de stagevergoeding gaat met dezelfde percentages omhoog als de loonsverhoging voor de medewerkers (zie vraag 3). De stagevergoeding bedraagt momenteel € 317,00 per maand.

Generatieregeling

12. 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 van medewerkers is complex en afhankelijk van verschillende (lokale) factoren. Daarom wil de NFU niet zomaar een algemene generatieregeling in de cao vastleggen, maar eerst gedegen onderzoek doen naar knelpunten in bestaande situaties en passende oplossingen daarvoor zoeken. 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 zal dit onderzoek worden afgerond met duidelijke adviezen voor implementatie.



13. 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.

14. 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

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

A: De umc's willen samen met medewerkers 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.
3. Gedurende ouderschapsverlof en (langdurend) zorgverlof wordt de pensioenopbouw volledig voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling.
4. Terugdringen regel-, registratie- en rapportagedruk zodat zorgmedewerkers meer tijd krijgen voor zorg.
5. Doorgaan met functiedifferentiatie en niet-zorgtaken uit het pakket halen van zorgmedewerkers.
6. 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.

16. 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 bonden een compensatieregeling voor verschoven diensten uitgewerkt.
