

Akkoord Cao umc 2018-2020

Datum 5-11-2018
Ons kenmerk 18.11744

THEMA Looptijd, loonruimte en salaris

1. Looptijd

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

2. Salaris

- Per 1 augustus 2018 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 2,5%.
- Per 1 augustus 2019 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 2,75%.
- Per 1 augustus 2020 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 3,0%.

3. Omzetting persoonlijk budget in salaris

Het persoonlijk budget voldoet niet aan de oorspronkelijke doelstelling en wordt per 1 januari 2019 beëindigd.

Van de medewerkers die een persoonlijk budget ontvangen worden per 1 januari 2019 de salarissen en salarisschalen structureel verhoogd met 0,92%. Academisch medisch specialisten genoemd in hoofdstuk 15 zijn uitgezonderd.

Medewerkers hebben tot 1 januari 2021 de mogelijkheid om niet opgenomen persoonlijk budget aan te wenden conform de mogelijkheden in de cao. Dit geldt ook voor het reeds opgebouwde saldo van academisch medisch specialisten.

Het extra persoonlijk budget blijft gehandhaafd, inclusief de aanwendingsmogelijkheden.

Omzetting van persoonlijk budget in structureel salaris werkt door in pensioen, vakantiewetgeving, eindejaarsuitkering en overige aan salaris gerelateerde toelagen.

Deze omzetting is macro budgetneutraal voor de werkgever. Er zal een transparante berekening worden overlegd met de achterliggende cijfers.

4. Coassistenten

Naast handhaving van de huidige vergoedingsregelingen ontvangen coassistenten een onkostenvergoeding van € 100 bruto per maand vanaf 1 januari 2019 gedurende de periode dat zij coschappen lopen in een umc.

5. Indexatievergoeding stagevergoeding

De stagevergoeding genoemd in bijlage G wordt vanaf 2018 geïndexeerd overeenkomstig de structurele loonsverhogingen krachtens de cao.

THEMA Vitaliteit

6. Aanpak werkdruk en uitbreiding verlof

Werkdruk wordt breed ervaren als een knelpunt. De umc's voelen zich verantwoordelijk om samen met medewerkers stappen te zetten in verlaging van de werkdruk. De umc's zien daarbij vijf sporen:

- De umc's investeren in goede arbeidsomstandigheden en preventie van verzuim/uitval.
- Verruiming verlofregelingen per 1 januari 2019:
 - o Het recht op betaald (70%) kortdurend zorgverlof als bedoeld in artikel 7.3.4 wordt van 3 naar 4 weken per jaar verruimd. Voor noodzakelijke verzorging van directe familieleden, waaronder wordt verstaan partner, kind of ouder, wordt recht op zorgverlof toegekend van maximaal 12 weken per jaar, eveneens tegen betaling van 70%.
 - o Bij ouderschapsverlof en (langdurend) zorgverlof in de zin van de WaZo wordt de pensioenopbouw volledig 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. Hierbij wordt ook gekeken naar principes rond gezond roosteren.

In aanvulling op bovengenoemde vijf sporen wordt voorgesteld SoFoKleS-gelden beschikbaar te stellen voor experimenten ten behoeve van de verlaging van werkdruk, die vanuit de werkvloer worden aangedragen en opschaalbaar zijn.

7. Evenwichtige verdeling van diensten

Onderzoek naar evenwichtige spreiding en honorering van diensten

Tijdens de looptijd van de cao wordt onderzoek verricht naar best practices op het terrein van zelfroosteren, teamroosteren en gezond roosteren. Hierbij wordt zowel gekeken naar ervaringen binnen de umc's als daarbuiten. In dit onderzoek wordt tevens betrokken uitslaapmogelijkheden na oproep tijdens een bereikbaarheidsdienst en hoe en op welke wijze kan worden gestimuleerd dat diensten evenwichtig worden gespreid over alle generaties. Onderzoek kan zich ook richten op adviezen op het terrein van arbeidsvoorwaardelijke regelingen met betrekking tot het draaien van diensten. Hierbij kan ook gekeken worden naar herstelverlof. Uiterlijk 1 januari 2020 zal het onderzoek worden afgerond met duidelijke adviezen voor implementatie. Voorgesteld wordt om het onderzoek op te zetten en te bekostigen vanuit het arbeidsmarktfonds SoFoKleS.

Verschoven diensten

Er is bereidheid te compenseren voor plotselinge oproepen (binnen 24 uur en wanneer de dienst voor ten minste de helft niet overlapt met oorspronkelijke dienst). Het is belangrijk dat de geboden compensatie niet cumuleert met reeds bestaande initiatieven in umc's en ook het zelfroosteren of teamroosteren niet hindert, maar juist extra stimuleert. Bestaande praktijken in umc's zullen worden geïnventariseerd alvorens in het LOAZ een en ander nader kan worden uitgewerkt.

8. Generatiebeleid

Bij alle umc's wordt generatiebeleid geïnventariseerd en gemonitord en dit wordt ter sprake gebracht in het lokaal overleg. Bij de bespreking van generatiebeleid zal onder meer aan de orde komen de mate waarin gebruik wordt gemaakt van bestaande instrumenten, zoals:

- tijdelijk verminderen van arbeidsduur met maximaal 184 uur per jaar met voortzetting pensioenopbouw;
- aanwending extra persoonlijk budget voor vermindering van de jaarurennorm;
- bekendheid en gebruik van overgangsregeling VUT voor medewerkers die voor 2006 in dienst waren (voorwaardelijke inkoopregeling oude diensttijd); voor deze ABP-regeling betalen umc's 2,6% van het salaris. De extra pensioenopbouw kan worden aangewend voor eerdere (deeltijd)pensionering;
- Bekendheid en mogelijkheden tot (deeltijd-)pensioen.

Dit overleg op lokaal niveau kan aanleiding vormen voor aanvullend beleid en/of afspraken op lokaal niveau ten behoeve van de vergroting van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Er kunnen in dit kader ook pilots worden opgezet en gemonitord. Bij de te maken afspraken zal ook rekening worden gehouden met herbezetting, mogelijke aanpassing van productie en overige aspecten van (ervaren) werkdruk.

THEMA Aanpassing cao aan wettelijk kader

9. Aanpassing cao aan wettelijk kader

Er zijn een aantal wetswijzigingen waar de cao op wordt aangepast.

Dit betreft:

- A. Normalisering rechtspositie ambtenaren
- B. Transitievergoeding
- C. Doorwerken na de AOW-leeftijd

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 is dat vanaf 1 januari 2020 dezelfde rechten en plichten voor al het umc-personeel gelden. De a-bepalingen vervangen hun equivalent onder de ambtelijke regeling, zodat één uniforme cao voor alle medewerkers tot stand komt.

Daarbij mag het eerste dienstverband in het kader van een *tenure track* voor een periode van ten hoogste 60 maanden worden aangegaan (in uitzondering op artikel 2.4.2a lid 2). Daarna vindt besluitvorming plaats over benoeming in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

De cao-tekst wordt in 2019 door cao-partijen herschreven naar een integrale cao-tekst die Wnra- en BW-proof is per 1-1-2020 en voor alle umc-medewerkers gelijklopend is. 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. Indien een dienstverband wordt beëindigd wegens reorganisatie of andere redenen en de medewerker op basis van het bepaalde in het BW recht heeft op een transitievergoeding vindt er geen stapeling van financiële regelingen plaats.

In dat kader geldt vanaf de normalisering rechtspositie ambtenaren (per 1 januari 2020) dat de transitievergoeding waar recht op bestaat na beëindiging van de dienstbetrekking wordt uitbetaald. Het recht op BWUMC gaat in zodra het bedrag van de uitbetaalde transitievergoeding wordt overschreden. Dit wordt vormgegeven door het recht op bovenwettelijke uitkering te verminderen tot nul of niet uit te keren tot het moment dat het totaal aan verminderingen gelijk is aan de bruto uitbetaalde transitievergoeding.

Verder geldt dat:

- de toetredingsleeftijd (leeftijd eerste werkloosheidsdag) voor de aansluitende uitkering tot AOW-leeftijd wordt vanaf 1 januari 2020 op 56 jaar gesteld. Daarmee blijft de uitkeringsduur van tenminste 10 jaar gehandhaafd;
- de premie voor reparatie van het zogenoemde derde WW-/WGA-jaar, waardoor oude WW-/WGA-rechten herleven, komt volgens landelijke afspraken met vakcentrales voor rekening van de werknemer.

De pseudo-WW-premie wordt vanaf 1 januari 2020 geheven en wordt gebaseerd op de uitkeringslast in het voorafgaande jaar. De 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 voor de volgende onderwerpen wijzigingen 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.
- 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 gelden niet voor AOW'ers.

THEMA Overige afspraken

10. Arbeidsmarkt

A. Inclusieve arbeidsmarkt

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.

Voor de werknemers die opgenomen zijn in het Doelgroepenregister en voor wie de werkgever bovendien loonkostensubsidie ontvangt op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. 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. Wajongers kunnen ook in een hogere loonschaal ingedeeld worden, indien op de werkzaamheden die zij verrichten een normfunctie van toepassing is.

B. Gelijk speelveld op pensioenterrein

Partijen committeren zich aan de doelstelling om een gelijk speelveld op pensioenterrein met de algemene ziekenhuizen te realiseren. Mede afhankelijk van opstelling van overige betrokken partijen worden hier nadere afspraken over gemaakt.

Wijziging van pensioenfondsen, aanspraken en premie kan uitsluitend op basis van overeenstemming in het LOAZ.

C. BIG-herregistratie

Eens per vijf jaar moeten werknemers met een artikel 3 BIG-beroep zich herregistreren. De umc's zijn bereid te ondersteunen en te faciliteren, daar waar mogelijk en gewenst, bij herregistratie van medewerkers met een artikel 3 BIG-beroep zonder directe zorgtaken.

11. Arbeidsverhoudingen/melding nevenfuncties

NFU wil graag gelijke regelingen in umc's m.b.t. het melden van nevenfuncties. Hiertoe zullen eerst overeenkomsten en verschillen tussen umc's geïnventariseerd worden alvorens daartoe in het LOAZ nieuwe voorstellen zullen worden gedaan. Uitgangspunt blijft dat nevenfuncties het belang van het umc en een goede functieuitoefening niet mogen schaden.

12. Cao app

De app Cao umc wordt geactualiseerd naar aanleiding van de nieuwe cao. Dit betreft de Nederlandse en Engelse versie. Financiering verloopt via het arbeidsmarktfonds SoFoKleS.

LOAZ

Utrecht, 5 november 2018

NFU,



Drs. L.A.M. van Halder

FNV Sector Zorg en Welzijn,



E.W.M. Merlijn

CMHF,



J.W. Le Febre

AC/FBZ,



Mr. B. Sprokholt

CNV Connectief,

Drs. A. Mellema


