



## Vragen en antwoorden over de Cao umc 2018-2020

8 november

*Op 5 november is een cao akkoord bereikt tussen de NFU en de vier vakbonden voor overheidsperoneel. Dit wordt uitgewerkt in een nieuwe Cao umc 2018-2020. Hieronder zijn de belangrijkste vragen en antwoorden over de Cao umc 2018-2020 op een rij gezet.*

### Totstandkoming nieuwe cao

#### 1. V: Wat is de status van de cao?

A: De vakbonden hebben ingestemd met het eindbod dat de NFU heeft gedaan op 19 september jl. Hiermee is het eindbod omgezet in een cao akkoord. Dit akkoord wordt nader uitgewerkt in een nieuwe Cao umc 2018-2020.

De Cao umc 2018-2020 heeft een looptijd van 3 jaar; van 1 januari 2018 tot 1 januari 2021. Het gemeenschappelijk uitwerken van het cao akkoord in cao teksten hopen we in december af te ronden.

#### 2. V: Welke vakbonden hebben ingestemd met het eindbod van de NFU en welke niet?

A: Ingestemd hebben FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn, Ambtenarencentrum/FBZ en de CMHF (Federatie van Medisch Specialisten). NU'91, die ook in de koepel CMHF vertegenwoordigd was, heeft haar lidmaatschap van de CMHF opgezegd, omdat zij zich niet kon vinden in het eindbod.

#### 3. V: Wat is de rol van de OR en andere medezeggenschapsorganen bij de cao?

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 cao-proces.

### Beloning

#### 4. V: Hoeveel salarisverhoging krijg ik volgens de nieuwe cao?

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.

#### 5. V: Wanneer wordt de salarisverhoging vanaf augustus 2018 uitbetaald?

A: De blijvende salarisverhoging van 2,5% die ingaat per augustus 2018 wordt met terugwerkende kracht vanaf augustus uitbetaald in de maand november 2018.

De salarisverhoging werkt ook door in verschillende toelagen. Afhankelijk van hoe snel de salarisadministratie dit kan verwerken, vindt deze verhoging van toelagen met terugwerkende kracht vanaf augustus jl. plaats in de maand november of december 2018.



**6. V: Is de salarisverhoging in de nieuwe cao 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

**7. 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.

**8. V: Wat gebeurt er met het Persoonlijk Budget in de nieuwe cao?**

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 5 genoemde salarisverhoging.

*Medisch specialisten*

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

**9. 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.



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

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

**11.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. Het 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 8).

**12.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.

**13.V: Krijgen stagiaires ook een hogere stagevergoeding?**

A: Ja, de stagevergoeding gaat met dezelfde percentages omhoog als de loonsverhoging voor de medewerkers (zie vraag 5). De stagevergoeding bedraagt momenteel € 317 per maand.

**14.V: De loonsverhoging in de nieuwe cao 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 de nieuwe cao staat.**

A: De nieuwe cao 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**

**15.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.

**16.V: Wat zijn de 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.

#### **17.V: Verandert de leeftijdsgrens voor het draaien van nacht- en avonddiensten?**

A: Nee. In de nieuwe cao 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**

#### **18.V: Wat gaan de umc's doen aan werkdrukverlaging?**

A: De umc's zijn al serieus met werkdruk aan de slag, samen met de medewerkers. Elk umc komt met een plan van aanpak. Nu de nieuwe cao er komt, worden ook de vakbonden daarbij betrokken, zowel in elk umc als op landelijk niveau.

Meer in het algemeen willen de umc's 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.



**19.V: Is er in de nieuwe cao 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 geïnteriseerd. Daarna wordt in overleg met de vakbonden een compensatieregeling voor verschoven diensten uitgewerkt.

-----