



## Umc's vernieuwen inzet voor gesprek over nieuwe Cao umc

**UTRECHT, 9 maart 2018 — De Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) heeft, met het oog op nieuwe gesprekken over een collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 2018, aan werknemersorganisaties een aangepast voorstel gestuurd.**

Zoals vorige maand aangekondigd is het nieuwe voorstel van de NFU gedetailleerder dan de eerste voorstellen. Het omschrijft duidelijker hoe umc's de duurzame inzetbaarheid van alle umc-medewerkers willen verbeteren. Ook voorstellen van de werknemersorganisaties zijn er in meegenomen.

### **Goede en aantrekkelijke werkgevers**

De umc's willen goede en aantrekkelijke werkgevers zijn door samen met werknemersorganisaties antwoorden te vinden op kwesties die belangrijk zijn voor huidige én toekomstige medewerkers: inzetbaarheid voor jong en oud, een als hoog ervaren werkdruk en onwenselijke verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen diverse werkgevers in de zorg.

Die antwoorden moeten worden gevonden ondanks krimpende zorgbudgetten, aanhoudende arbeidsmarktkrapte en (te) hoge administratielasten.

Bij het zoeken naar antwoorden willen umc's hun medewerkers meer mogelijkheden geven om in de spitsuren van hun leven taken binnen en buiten het werk beter te combineren. Ook willen ze oudere medewerkers meer kansen geven om langer gezond, gewaardeerd en passend beloond hun belangrijke werk te blijven doen.

De umc's willen goede werkgevers zijn voor iedereen en met iedereen; ze willen te grote verschillen tussen groepen medewerkers voorkomen, en ze willen maatwerk kunnen toepassen waar dat nodig is om uiteenlopende omstandigheden, posities en belangen recht te doen.

### **Concrete voorstellen**

Het aangepaste voorstel bevat een aantal meer concreet uitgewerkte punten. Zo stellen de umc's tot en met 2020 een structurele salarisverhoging voor van in totaal 5,25%, met daarbovenop aan eenmalige uitkeringen een totaal van 2,25%.

Om de ervaren werkdruk beter te verdelen, en de beschikbare financiële ruimte daar in te zetten waar ze het meest nodig is, stellen de umc's onder meer voor om de beloning van nachtdiensten te verhogen en die voor diensten op zon- en feestdagen juist te matigen. De umc's hebben goed geluisterd naar reacties op hun aanvankelijke voorstel om medewerkers langer te verplichten tot nachtdiensten: dat voorstel is weer ingetrokken. In plaats daarvan stellen de umc's nu voor dat

60-plussers vrijwillig met nachtdiensten mogen stoppen, waarna hun extra toelage in drie jaar geleidelijk wordt afgebouwd. Wanneer ze nachtdiensten blijven draaien, krijgen ze (naast de hogere toelage) ook recht op extra 'hersteltijd'.

### **Een taak voor werkgevers en werknemers samen**

De umc's willen samen met werknemersorganisaties elke mogelijkheid onderzoeken om de ervaren werkdruk eerlijker te verdelen en te zorgen dat medewerkers in alle fasen van hun loopbaan inzetbaar blijven. Binnen de financiële mogelijkheden willen ze investeren in goede arbeidsomstandigheden en preventie van verzuim en uitval. Ideeën van werknemersorganisaties nemen ze daarbij serieus.



Zo stellen de umc's voor het recht op betaald mantelzorgverlof uit te breiden naar 4 weken per jaar. Ze willen dat zorgmedewerkers meer van hun tijd kunnen besteden aan zorg en minder aan regelen, registreren en rapporteren.

De umc's willen medewerkers ook meer flexibiliteit geven om hun tijd in te delen, bijvoorbeeld door experimenten met zelfroosteren en teamroosteren uit te breiden. Andere lopende initiatieven worden met kracht voortgezet, zoals meer functiedifferentiatie ('minder niet-zorgtaken voor zorgmedewerkers').

### **Vervolg**

De gesprekken tussen de umc's en werknemersorganisaties over de nieuwe cao worden op 14 maart a.s. voorgezet. De oude cao voor umc's liep eind 2017 af. De nieuwe Cao umc zal gelden vanaf januari 2018.

### **Zie ook**

./ [\(NFU-18.2853\)](#) Volledige tekst umc-voorstellen voor Cao umc 2018-2020 NFU d.d. 9 maart 2018.

-----