



VRAGEN & ANTWOORDEN OVER DE NIEUWE CAO

Vragen en antwoorden over de gesprekken tussen de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) en werknemersorganisaties over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor umc's lopend van 1 januari 2018 tot 1 augustus 2020.

1. V: Wat is de stand van zaken in de onderhandelingen over een nieuwe cao?

A: De NFU en werknemersorganisaties zijn sinds januari 2018 in gesprek. In die periode heeft de NFU enkele malen suggesties van werknemersorganisaties verwerkt tot nieuwe voorstellen, in de wens om snel tot een goede cao te komen. Op 28 mei a.s. komen we weer bij elkaar. De umc's hopen dat dan de resterende verschillen kunnen worden overbrugd.

2. V: Welke belangrijke elementen bevatten de voorstellen van de NFU?

A: In het meest recente overleg (op 25 april) verhoogden de umc's hun salarisvoorstel -- een blijk van waardering voor de enorme inzet van umc-medewerkers in een tijd van groeiende krapte op de arbeidsmarkt.

Daarnaast bieden de umc's medewerkers meer flexibiliteit en maatwerk. Zo willen ze het recht op mantelzorgverlof fors uitbreiden, het 'Persoonlijk Budget' omzetten in vrij uit te geven salaris, meer flexibiliteit bieden in werkroosters en zestigplussers die nachtdiensten draaien extra belonen met 'herstelverlof'. Ook willen ze zich extra inspinnen om de werkdruk aan te pakken. Een eerder voorstel rond leeftijdsgrenzen voor vrijwillige nachtdiensten werd ingetrokken.

3. V: Wat vinden umc's vooral belangrijk in een nieuwe cao?

A: Umc's willen aantrekkelijke, vooruitstrevende werkgevers zijn met oog en oor voor hun medewerkers. Umc's moeten plekken blijven waar medewerkers gewaardeerd en met plezier uitdagend werk kunnen doen. Dat is dubbel belangrijk nu krapte op de arbeidsmarkt dreigt en de zorg aan de vooravond staat van grote veranderingen.

4. V: Hoeveel salarisverhoging bieden de umc's nu aan hun medewerkers?

A: De umc's bieden voor de hele cao-periode een structurele salarisverhoging van 4,75%: 1,75% in augustus 2018 en nog eens 3% een jaar later. Daarnaast bieden ze elke medewerker in augustus 2018 eenmalig € 600 bruto (per voltijds dienstverband).

Voor de meeste medewerkers zou daarnaast in 2019 het 'Persoonlijk Budget' worden omgezet in 0,9% bruto salaris. (Medisch specialisten zijn uitgezonderd omdat hun 'Persoonlijk Budget' deel uitmaakt van hun onkostenvergoeding.)

5. V: Wat bieden de werkgevers naast salarisverhoging?

A: Naast extra beloning bieden de umc's meer aandacht voor vermindering van werkdruk, meer flexibiliteit en meer maatwerk, wat medewerkers helpt hun werk met drukke privélevens te verenigen. Voorbeelden zijn:



- Het recht op betaald mantelzorgverlof wordt uitgebreid van maximaal 3 tot maximaal 12 weken per jaar voor naaste familieleden, en maximaal 4 weken per jaar voor anderen in de naaste omgeving die mantelzorg nodig hebben.
- Werkdruk wordt aangepakt, bijvoorbeeld met minder administratieve taken, meer functiedifferentiatie en experimenten met flexibeler roosteren.
- Zestigplussers die vrijwillig nachtdiensten draaien, krijgen recht op 2 uur 'herstelverlof' per nachtdienst (tot maximaal 40 uur per jaar).

6. V: Hoe kan het dat umc's in 2018 minder loonstijging bieden dan sommige andere zorgsectoren?

A: De werkgevers hebben een serieus en verantwoord salarisbod gedaan. Het loonbod voor 2018 is lager dan in sommige andere zorgsectoren omdat de umc's minder financiële ruimte hebben.

De financiële ruimte van de umc's wordt beperkt door bezuinigingen in met name de medisch-specialistische zorg, door de stijgende pensioenpremiebijdragen aan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) en doordat de umc's van de overheid geen extra compensatie hebben gekregen voor het 'Loonruimteakkoord' uit 2015 en de groei van de ABP-premies.

7. V: Ik hoorde dat de NFU in de gesprekken niets toegeeft en voorstellen zelfs steeds onaantrekkelijker maakt. Klopt dat?

A: Nee, dat klopt niet. De umc's hebben in elke gespreksronde signalen en suggesties verwerkt in nieuwe, voor werknemers positievere voorstellen, want ze komen graag snel tot een goede cao. Zo werd het salarisvoorstel verhoogd, werd een voorstel rond nachtdiensten voor 57-plussers ingetrokken en kwamen er nieuwe voorstellen om medewerkers meer flexibiliteit en maatwerk te geven. De umc's hebben oog en oor voor hun medewerkers; ze waarderen hun enorme inzet, zeker ook in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt.

8. V: Klopt het dat 57-plussers verplicht nachtdiensten moeten gaan draaien?

A: Nee, dat klopt niet. Een aanvankelijk voorstel in die richting is ingetrokken. De leeftijdsgrenzen voor nachtdiensten en bijbehorende toelagen blijven in het jongste NFU-voorstel ongewijzigd. Voor zestigplussers die vrijwillig nachtdiensten draaien bevatten de voorstellen een verbetering: zij krijgen (bovenop een toelage) twee uur betaald 'herstelverlof' per nachtdienst.

9. V: Klopt het dat umc's de leeftijdsgrenzen voor vrijwillige avonddiensten willen aanpassen?

A: Ja, dat klopt. Doordat we allemaal later met pensioen gaan, groeit het aandeel medewerkers van 60 jaar en ouder. De umc's willen voorkomen dat door de leeftijdsgrenzen de balans van de werkdruk geleidelijk verschuift naar andere collega's, met name in kleine teams. Om de totale werkdruk ook in de toekomst goed te verdelen, willen de umc's de leeftijdsgrenzen voor vrijwillige avonddiensten de komende jaren geleidelijk verhogen.



10. V: Klopt het dat umc's de leeftijdsgrenzen voor vrijwillige weekenddiensten wil afschaffen?

A: Ja, dat klopt. Om de totale werkdruk goed te verdelen, wordt van alle medewerkers gevraagd in de toekomst bij te dragen aan diensten op weekend- en feestdagen. Dit geldt overigens al jaren voor onder meer verpleegkundigen.

11. V: Ik hoorde dat de NFU geen rekening houdt met ouder wordende werknemers. Klopt dat?

A: Nee, dat klopt niet. Integendeel. Ondanks de hoge werkdruk blijven bestaande leeftijdsgrenzen voor vrijwillige nachtdiensten in het jongste NFU-voorstel in stand. Zestigplussers die vrijwillig nachtdiensten blijven draaien, krijgen in het NFU-voorstel naast toelagen recht op 'herstelverlof'.

12. V: Ik hoorde dat de NFU geen oog heeft voor de hoge werkdruk. Klopt dat?

A: Nee, dat klopt niet. De umc's hebben grote waardering voor de enorme inzet van hun medewerkers. Ze hebben extra inspanningen voorgesteld om hoge werkdruk aan te pakken, bijvoorbeeld door administratietaken te verminderen, te zorgen dat medewerkers zich meer op kerntaken kunnen concentreren, en meer te experimenteren met flexibeler werkroostering.

13. V: Ik hoorde dat oudere medewerkers die onregelmatige diensten draaien hun toeslag zouden verliezen. Klopt dat?

A: Nee, dat klopt niet. Wie onregelmatige diensten draait, houdt ook de bijbehorende toeslagen. Zestigplussers krijgen in het NFU-voorstel daarbovenop 'herstelverlof' voor nachtdiensten die zij vrijwillig draaien.

Stap voor stap willen de umc's de komende jaren wel toe naar een situatie waarin alleen medewerkers die daadwerkelijk diensten draaien een toeslag krijgen. Waar alle hens aan dek nodig zijn, moeten we oudere collega's die vrijwillig onregelmatige diensten draaien daarvoor ook kunnen belonen.

14. V: Ik hoorde dat de umc's geen oog hebben voor de menselijke maat. Klopt dat?

A: Nee, dat klopt niet. De umc's hebben veel oog voor de enorme inzet van hun medewerkers. De menselijke maat is zichtbaar in veel NFU-voorstellen, bijvoorbeeld door medewerkers te helpen hun werk te verenigen met hun drukke privéleven: meer ruimte voor mantelzorg, meer roosterflexibiliteit en extra 'herstelverlof' voor zestigplussers die vrijwillig nachtdiensten draaien.

15. V: Wat hebben umc's te bieden aan nieuw te werven werknemers?

A: Door hun positie aan de frontlinie van medische kennis hebben umc's nieuwe medewerkers veel te bieden: uitdagend werk met complexe, hoogstaande en innovatieve zorg, goede loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden, goede salarissen, zekerheden en arbeidsomstandigheden.

In de voorstellen bieden de umc's bovenop een serieuze en verantwoorde salarisverhoging van 4,75% medewerkers ook meer flexibiliteit: uitbreiding van het recht op mantelzorgverlof, meer



invloed op de werkroosters, vermindering van werkdruk, onder meer door het reduceren van administratieve taken.

16.V: Hoe bestrijden umc's toekomstige personeelstekorten?

A: De umc's voorspellen zo nauwkeurig als mogelijk hoeveel zorgmedewerkers in de toekomst per specialisme nodig zijn. Zo nodig vergroten ze de capaciteit van opleidingen voor bepaalde specialismen.

De umc's onderzoeken ook de mogelijkheid om minder gespecialiseerde, breder inzetbare medewerkers op te leiden, die tijdens hun loopbaan gemakkelijker van werkteerrein kunnen wisselen. Dat zou medewerkers meer flexibiliteit geven en de zorg minder gevoelig maken voor veranderingen in de arbeidsmarkt en in medische kennis en zorg.

Daarnaast zetten de umc's zich maximaal in om jonge medewerkers aan te trekken en bestaande medewerkers bij te scholen en vast te houden.

17.V: Ik hoorde dat de umc's afwijzend staan tegenover een 'generatieregeling' waarin oudere werknemers minder kunnen werken zodat ruimte voor jonge collega's ontstaat. Klopt dat?

A: Umc's zouden willen denken over zo'n generatieregeling als jonge collega's werkloos langs de kant zouden staan. Het omgekeerde is komende jaren het geval: op meer plekken dreigen personeelstekorten te ontstaan. De komende jaren moeten 'alle hens aan dek'. Een generatieregeling die oudere medewerkers stimuleert minder te werken, zou de werkdruk voor de achterblijvers verhogen. De umc's willen een evenwichtig generatiebeleid, dat alle generaties in staat stelt hun gewaardeerde bijdragen aan het werk van umc's te blijven leveren.
