



Vragen en antwoorden over de nieuwe cao

Vragen en antwoorden over ontwikkelingen in de gesprekken tussen de Nederlandse Federatie van Universitair medische centra (NFU) en vakbonden over een collectieve arbeidsovereenkomst voor umc's lopend van 1 januari 2018 tot 1 januari 2021.

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

A: Op 28 mei 2018 heeft NFU een nieuw voorstel op tafel gelegd. De vakbonden braken het overleg daarop af en kondigden aan te gaan overleggen over acties in de umc's.

De NFU is op elk moment bereid het overleg over een nieuwe cao te hervatten.

De NFU en werknemersorganisaties zijn al sinds januari 2018 in gesprek. In die periode heeft de NFU diverse malen suggesties van vakbonden verwerkt tot nieuwe voorstellen, in de wens om tot een goede cao te komen.

2. V: Hoe reageert NFU op de jongste stap van de werknemersorganisaties?

A: De NFU is teleurgesteld dat de vakbonden het overleg hebben afgebroken en acties zeggen te overwegen. De umc's vinden dat zij binnen hun financiële mogelijkheden de vakbonden ver tegemoet zijn gekomen en dat partijen elkaar dicht zijn genaderd. Dat geldt zowel voor het salarisbod als voor prioriteiten als het verminderen van de werkdruk en het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers.

De umc's blijven graag in overleg, in het belang van onze patiënten en medewerkers.

3. V: Hoe is de NFU de werknemersorganisaties tegemoet gekomen?

A: Het salarisaanbod is op 28 mei verhoogd tot een blijvende loonstijging van 6,3% over de komende drie jaar, plus € 1250 (voor een gemiddelde medewerker ongeveer 2,7% procent van een jaarsalaris) aan eenmalige loonuitkeringen.

Ook is de NFU uitgebreid ingegaan op wensen van medewerkers en vakbonden, bijvoorbeeld met investeringen om werkdruk aan te pakken, het recht op mantelzorgverlof fors uit te breiden, en de vrijwillige nachtdiensten van oudere (57-plus) collega's te belonen met extra 'herstelverlof'. Een eerder voorstel om nachtdiensten voor 57-plussers niet langer vrijwillig te maken, is al enige tijd geleden ingetrokken.

4. 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. In umc's moeten medewerkers gewaardeerd en met plezier uitdagend werk kunnen doen. Dat is dubbel belangrijk nu de arbeidsmarkt krappere wordt en de zorg aan de vooravond staat van grote veranderingen.

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

A: Het umc-bod omvat over drie jaar een blijvende salarisverhoging van 6,3% én €1250 aan eenmalige loonuitkeringen (op basis van een voltijds dienstverband). Voor een gemiddelde umc-



medewerker komen die eenmalige uitkeringen neer op circa 2,7% van het salaris. (Medewerkers met lagere inkomens profiteren percentueel wat meer van de uitkering, medewerkers met hogere inkomens percentueel wat minder.)

De loonstijging zou over drie jaar worden uitgesmeerd: 2,0% + € 450 eenmalig in augustus 2018; 2,1% + € 400 eenmalig in augustus 2019; en 2,2% + € 400 eenmalig in augustus 2020.)

In 2019 zou het huidige 'Persoonlijk Budget' worden omgezet in nog eens 0,9% blijvende verhoging van het bruto salaris en salarisschalen. Dat werkt ook door in pensioenen en toelagen. (Medisch specialisten zijn uitgezonderd omdat hun 'Persoonlijk Budget' deel uitmaakt van hun onkostenvergoeding.)

6. 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 (70%) mantelzorgverlof wordt uitgebreid van maximaal 3 tot maximaal 12 weken per jaar voor noodzakelijke verzorging van naaste familieleden, en maximaal 4 weken per jaar voor noodzakelijke verzorging van anderen in de naaste omgeving die mantelzorg nodig hebben.
- Werkdruk wordt aangepakt, bijvoorbeeld met minder administratieve taken, meer functiedifferentiatie en experimenten met flexibeler en gezonder roosteren. 57-plussers die vrijwillig nachtdiensten draaien, krijgen recht op 40 uur arbeidsduurvermindering per jaar, net zoals in de algemene ziekenhuizen.

7. 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 voor de komende drie jaar gedaan. Dat bod is recent zelfs nog belangrijk verhoogd. Dat het loonbod voor 2018 desondanks iets lager ligt dan in sommige andere overheids- en zorgsectoren, komt doordat de financiële ruimte van umc's wordt beperkt door enkele bijzondere oorzaken.

Ten eerste gaat bij umc's relatief veel loonruimte naar hoge pensioenpremies, in ons geval van het ABP. Ten tweede heeft de overheid aan umc's vorig jaar wel gevraagd extra loonstijgingen door te voeren, maar heeft ze daar (anders dan in andere sectoren) geen extra middelen voor gegeven. Ten derde heeft de regering bezuinigingen op de ziekenhuiszorg aangekondigd waar sommige andere sectoren extra geld krijgen.

8. V: Ik hoorde dat de umc's afwijzend staan tegenover een 'generatieregeling'. Klopt dat?

A: De umc's willen graag 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 generatieregeling zoals voorgesteld door de vakbonden, waarin oudere werknemers minder kunnen werken met behoud van een deel van hun salaris, zou passen bij een situatie waarin



jongere collega's werkloos langs de kant staan. Het omgekeerde is echter het geval: er dreigen personeelstekorten te ontstaan. De komende jaren moeten in de umc's 'alle hens aan dek'. Een regeling die oudere medewerkers prikkelt minder te gaan werken, zou dan alleen leiden tot meer werkdruk voor de achterblijvers.

Een '80-90-100-generatieregeling' (80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw) zoals voorgesteld door vakbonden is bovendien duur, vergroot de salarisverschillen en is vooral aantrekkelijk voor hoger betaalde medewerkers die zich kunnen veroorloven inkomen in te leveren.

De umc's willen graag ruimte houden om generatiebeleid en duurzame inzetbaarheid lokaal te inventariseren, te monitoren en te bespreken.

9. V: Ik hoorde dat de umc's geen compensatie willen bieden voor het verschuiven van diensten binnen 24 uur op verzoek van de werkgever. Klopt dat?

A: Roosteren van werk is voor ziekenhuizen een grote uitdaging, helemaal bij tekorten aan personeel. De NFU staat in beginsel sympathiek tegenover toeslagen voor plotselinge roosterwijzigingen of het even ontzien van collega's die zijn opgeroepen tijdens een bereikbaarheidsdienst. Lastig is echter dat veel afdelingen in afzonderlijke umc's hier al oplossingen voor hebben gevonden. Voordat we een algemene maatregel opleggen wil de NFU samen met de vakbonden de huidige situatie eerst goed onderzoeken.

10. 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 tot een goede cao. Zo werd het salarisvoorstel enkele malen verhoogd, werd een voorstel voor verplichte 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.

11. 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 toeslagen blijven in het jongste NFU-voorstel ongewijzigd. Voor 57-plussers die vrijwillig reguliere nachtdiensten draaien, bevatten de voorstellen juist een verbetering: zij krijgen (bovenop een toeslag) 40 uur 'herstelverlof' per jaar.

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

A: Ja, dat klopt. Die situatie geldt al voor onder meer verpleegkundigen. Om de werkdruk in de toekomst even goed te blijven verdelen, wordt ook van andere medewerkers gevraagd in de toekomst bij te dragen aan diensten op weekend- en feestdagen.



13. 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 handhaven de umc's de regel dat 57-plussers mogen afzien van nachtdiensten. Als 57-plussers vrijwillig nachtdiensten draaien, krijgen ze in het NFU-voorstel naast toeslagen ook recht op 'herstelverlof', net zoals in de algemene ziekenhuizen.

14. 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 en gezonde werkroostering.

15. 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 uiteraard ook de bijbehorende toeslagen. In het NFU-voorstel krijgen 57-plussers daarbovenop 'herstelverlof' wanneer zij in het reguliere patroon nachtdiensten blijven draaien.

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

16. V: Ik hoorde dat de umc's geen respect hebben voor de hun medewerkers. Klopt dat?

A: Nee, dat klopt zeker niet. De umc's hebben grote waardering voor de enorme inzet van hun medewerkers, en willen hun best doen om hen te helpen hun werk te verenigen met hun drukke privéleven, bijvoorbeeld door fors meer ruimte voor mantelzorg, meer roosterflexibiliteit en extra 'herstelverlof' voor 57-plussers die vrijwillig nachtdiensten draaien.

17. 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 én verantwoorde salarisverhoging aan medewerkers ook meer flexibiliteit: uitbreiding van het recht op mantelzorgverlof, meer invloed op de werkroosters en vermindering van werkdruk, onder meer door het reduceren van administratieve taken.



18.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 werkterrein 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.
