



NFU-voorstel Cao umc

THEMA Looptijd, loonruimte en salaris

1. Looptijd

De NFU heeft steeds voorstellen gedaan voor een cao met een looptijd van drie jaar (1 januari 2018 tot 1 januari 2021) of 30 maanden (1 januari 2018 tot 1 juli 2020).

2. Ruimte voor loonstijging

De umc's moeten jaarlijks de ruimte uitonderhandelen met zorgverzekeraars die ze nodig hebben om betere arbeidsvoorwaarden te kunnen betalen. Deze ruimte heet OVA en deze wordt door het kabinet bepaald. Dit is de maximale ruimte die de umc's hebben voor verbetering van arbeidsvoorwaarden. Als een cao duurder is dan deze ruimte aan mogelijkheden biedt, dan moeten de umc's dat zelf betalen. Dit kan leiden tot bezuinigingen. Bezuinigingen betekent in het algemeen minder investeringen, minder banen of minder zorg.

Onderstaand voorstel van de NFU zit op de grens van wat financieel mogelijk is, d.w.z. dit voorstel gebruikt de beschikbare OVA-ruimte. Het onderstaande voorstel voor salarisstijging is daarbij uiteraard het duurste element in het pakket maar ook de forse en ongedekte premieverhogingen bij het ABP, de uitbreiding van verlofregelingen, de vergoeding voor co-assistenten en het in 2017 afgesloten deelakkoord over toepassing van de loonruimte-overeenkomst, leggen beslag op de beschikbare ruimte. Zouden we meer aan het één willen besteden, dan blijft binnen de beschikbare ruimte minder over voor een ander element.

3. Salaris

Uitgaande van een cao voor drie jaar:

- Per 1 augustus 2018 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 2% en een eenmalige bruto uitkering van € 450 aan medewerkers die per 1 augustus 2018 in dienst zijn, berekend op basis van een voltijdsdienstverband.
- Per 1 augustus 2019 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 2,1% en een eenmalige bruto uitkering van € 400 aan medewerkers die per 1 augustus 2019 in dienst zijn, berekend op basis van een voltijdsdienstverband.
- Per 1 augustus 2020 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 2,2% en een eenmalige bruto uitkering van € 400 aan medewerkers die per 1 augustus 2020 in dienst zijn, berekend op basis van een voltijdsdienstverband.

Voor de NFU zijn binnen de beschikbare financiële ruimte ook andere varianten bespreekbaar, waaronder een cao met een kortere looptijd van 30 maanden (1 januari 2018 tot 1 juli 2020). In zo'n variant zou er ruimte zijn om een structurele salarisverhoging van 2% (1 augustus 2018) en 3% (1 augustus 2019) te bieden. De onderhandelingen over de mogelijke salarisverhoging in de tweede helft van 2020 worden dan verplaatst naar de volgende cao-onderhandelingen.

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 van € 317 per 1 augustus 2017 wordt vanaf 2018 geïndexeerd overeenkomstig de structurele loonsverhogingen krachtens de cao. Voor deze cao betekent dit uitgaande van de salarisverhoging voor een driejarige cao (zie voorstel 3) een verhoging naar € 323 per 1 augustus 2018, € 330 per 1 augustus 2019 en € 337 per 1 augustus 2020.

6. 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 0,9%. 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.

Het extra persoonlijk budget blijft gehandhaafd, inclusief de aanwendingsmogelijkheden.

Omzetting van persoonlijk budget in structureel salaris werkt door in pensioen, vakantie-uitkering, 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.

THEMA duurzame inzetbaarheid

7. Generatiebeleid

Partijen spreken af dat bij alle umc's generatiebeleid wordt geïnventariseerd en gemonitord en dat dit ter sprake wordt gebracht in het lokaal overleg. Dit overleg kan aanleiding vormen voor aanvullend beleid en/of afspraken op lokaal niveau ten behoeve van de vergroting van duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

8. Werkdruk en 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. We zien daarbij vijf sporen:

- De umc's investeren in goede arbeidsomstandigheden en preventie van verzuim/uitval.
- Verruiming verlofregelingen per 1 januari 2019:
 - o Er komt een nieuwe herstelverlofregeling voor oudere werknemers die nachtdiensten lopen;
 - 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 kan de pensioenopbouw volledig worden 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.



9. Vitaliteit en evenwichtige verdeling van diensten

Nachtdiensten

- Huidige leeftijdsgrenzen voor het niet of minder draaien van nachtdiensten blijven ongewijzigd. Dit geldt ook voor de leeftijdsgrenzen m.b.t. de aflopende toelage en blijvende garantie toelage voor medewerkers die geen of minder nachtdiensten draaien.
- Voor medewerkers die na hun 57^e toch bereid zijn nachtdiensten te blijven draaien wordt vanaf 1 januari 2019 herstelverlof ingevoerd. Het herstelverlof geldt voor medewerkers van 57 jaar en ouder die volgens het reguliere arbeidspatroon nachtdiensten blijven draaien. Het herstelverlof bestaat uit 40 uur arbeidsduurvermindering per jaar

Avonddiensten

- De NFU heeft ingezet op de noodzaak de last van het draaien van avonddiensten evenwichtiger te spreiden over (generaties van) medewerkers bijvoorbeeld door de leeftijd vanaf wanneer avonddiensten niet meer gedraaid hoeven te worden, geleidelijk te verhogen. De NFU heeft tijdens het overleg aangegeven op dit punt open te staan voor alternatieven.

Verschoven diensten

- Er is bereidheid te compenseren voor plotselinge oproepen (binnen 24 uur en wanneer dienst voor tenminste de helft niet overlapt met oorspronkelijke dienst). Het is wel 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 voorstellen zullen worden gedaan.

Uitslaapdienst na bereikbaarheidsdienst

- In het kader van gezond roosteren wordt zo mogelijk geen dagdienst ingeroosterd na een bereikbaarheidsdienst in de nacht, en wordt er rekening gehouden met een uitslaap mogelijkheid van ten minste zes uur.

Weekend- en feestdagendiensten

- Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij met ingang van 1 januari 2019 weekend- en feestdagendiensten doen tot aan hun AOW-leeftijd.

Medisch specialisten

- Het TVO-systeem voor medisch specialisten wordt per 1 januari 2020 omgevormd tot een systeem dat beter correspondeert met het aantal feitelijk verrichte diensten en de omvang van deze diensten. De LOAZ werkgroep HAMS (Honoreringsregeling Academisch Medisch Specialisten) zal hiertoe een voorstel maken dat zal worden voorgelegd aan het LOAZ.
- Voor medisch specialisten wordt in de LOAZ-werkgroep HAMS bezien of per 1 januari 2020 de huidige bandbreedte qua arbeidsduur van ten minste 40 en ten hoogste 48 uur (exclusief diensten) vervangen kan worden door een vaste urennorm. Voorstel hiertoe zal worden voorgelegd aan het LOAZ.

Toelage bereikbaarheids-/aanwezigheidsdienst voor arts-assistenten

- De toelage bereikbaarheids-/aanwezigheidsdienst wordt eveneens van toepassing verklaard voor arts-assistenten per 1 januari 2020.



THEMA aanpassing cao aan wettelijk kader

10. 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.

Dit betekent dat per 1 januari 2020 het aanbieden van een dienstverband bij wijze van proef voor de duur van één jaar niet langer voorkomt, en dat de keten van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd wordt ingeperkt conform de huidige a-bepalingen voor de medewerkers van de twee private huizen (Radboudumc en VUmc). De a-bepalingen vervangen daarmee hun equivalent onder de ambtelijke regeling, zodat één uniforme cao voor alle medewerkers tot stand komt.

Daarbij wordt het dienstverband in het kader van een *tenure track* (zie artikel 2.4.5a lid 9 sub c) verlengd tot 60 maanden in plaats van 48 maanden, waarna besluitvorming plaatsvindt over benoeming in een hogere wetenschappelijke functie.

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. Inhoudelijk worden geen wijzigingen beoogd en er komen niet meer afwijkingen op semi- en driekwart dwingend recht van het BW. 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 direct 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 per 1 januari 2020 wordt verhoogd van 55 jaar naar 56 jaar. Hiermee blijft de mogelijkheid behouden van een tenminste 10 jaar durende aanvullende uitkering tot AOW-leeftijd, net zoals dat het geval was voordat de AOW-leeftijd verhoogd werd. Vanwege de recente en landelijke discussie over mogelijke fasering van verhoging van de AOW-leeftijd naar 67, is gekozen voor de leeftijd van 56 jaar, uitgaande van de huidige AOW-leeftijd.
- de premie voor reparatie van het zogenoemde derde WW-/WGA-jaar, waardoor oude WW-/WGA-rechten herleven, komt volgens landelijke afspraken 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. Het LOAZ en medewerkers worden hieromtrent jaarlijks geïnformeerd. De NFU heeft aangegeven dat deze premie ook voor rekening werkgever kan komen maar dan gaat het ten koste van de ruimte beschikbaar voor loonstijging (zie punt 2 en 3 hierboven)

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 de laagste loonschalen ingedeeld worden, maar alleen indien de normfunctie daarin past. Uitgangspunt is de normfunctie.

Deze aparte schaal van 100-120% minimumloon zal ook worden toegepast in geval de regeling voor loonkostensubsidie wordt vervangen door loondispensatie. Medewerkers zijn dan niet aangewezen op het aanvragen van loondispensatie (en ondervinden geen hinder van verrekening inkomen partner, vermogen, en lagere pensioenopbouw).

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 zich met een artikel 3 BIG-beroep 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. Arbeidsverhouding/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 functie-uitoefening 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.
