

Terugkoppeling dialoogsessies namens de cao-delegatie

8 januari 2021

In de laatste twee maanden van 2020 zijn bij alle umc's dialoogsessies georganiseerd om op te halen wat nodig is om op een duurzame en gezonde wijze de uitdagingen tegemoet te treden waar jullie werkzaam in zorg, onderwijs en onderzoek voor staan. Centrale vraagstelling was: 'Wat heb je nodig om nu en in de toekomst met trots, plezier, veilig en fit te kunnen werken?'. In totaal hebben ruim 250 medewerkers verspreid over alle umc's deelgenomen aan zo'n 20 dialoogsessies.

Allereerst hartelijk dank aan alle collega's die hebben deelgenomen. Er zijn door jullie veel belangrijke punten genoemd die de cao-delegatie van de NFU wil meenemen in de gesprekken met de vakbonden om te komen tot een nieuwe cao. Hieronder lees je een korte samenvatting van die punten die veel genoemd zijn in volgorde van belangrijkheid. De cao-delegatie zal jullie in de komende periode op de hoogte houden hoe deze onderwerpen een plek krijgen in de nieuwe cao.

1. Groei en ontwikkeling

- Geef waardering, autonomie, vertrouwen en vrijheid aan medewerkers.
 - Meer regie en inspraak voor medewerkers. Meedenken én meebeslissen. Beslissingsbevoegdheid laag in de organisatie. Schrijf medewerkers geen oplossingen voor, maar vraag ze wat ze nodig hebben en faciliteer ze.
 - Minder verantwoording afleggen. Registratielast is hoog. Er is behoefte aan minder regelgeving en minder/eenvoudigere protocollen. Ook bij onderzoek.
 - Secundaire arbeidsvoorwaarden: soort 'cafeteria model' om zelf te kunnen beslissen waaraan je budget besteedt.
 - Erkenning en waardering: inspraak en aandacht voor werk-privé balans. Werkdruk is te hoog, (te) weinig invloed op eigen werk en de waardering is te laag.
- Investeer in behoud van medewerkers en het aantrekken van nieuwe medewerkers. Goede levensfase/generatiesbeleid nodig. Voor jongere en voor oudere medewerkers. Mobiliteitsbeleid. En maak de zorg aantrekkelijk voor jonge mensen (instroom). Er zijn zorgen om uitstroom van personeel, met name verpleegkundigen.
- Faciliteer professionele ontwikkeling zowel in tijd, als formatief als financieel. Behoeft aan ontwikkeling en opleiding moet minder belemmerd worden door roosterbependingen en financiële argumenten. Focus op gedifferentieerde inzet en ontplooiing, kerntaken en inzet op talenten en expertise. Bied maatwerk. Bied toekomstperspectief. Loopbaanpaden moeten zowel verticaal als horizontaal zijn. Zorg ook dat scholing verankerd wordt in de cao. Medici hebben behoefte aan functiegebonden budget voor meer dan alleen opleiding. Postdoc's en promovendi willen kaders en begeleiding door de organisatie.

2. Gezondheid en vitaliteit

- Maak dit een vast onderdeel van het personeelsbeleid.
- Faciliteer dat medewerkers fit en gezond blijven, ook mentaal. Bied initiatieven aan om fit te kunnen blijven werken. Sporten op het werk, gezond umc personeel: collega's met overgewicht coachen richting gezonder leefstijl via afdeling voeding en diëtik. Ook aandacht voor de nacht. Stimuleer zelfsturing, zelfroosteren en teamroosteren.

- Zorg voor inspraak en balans werk/privé door flexibiliteit in werkuren en door meer individueel maatwerk.

3. Thuiswerken

- Faciliteer thuiswerken/online werken (ook voor verpleegkundigen) en ontwikkel langetermijnvisie op thuiswerken. Bied goede up-to-date ICT-faciliteiten en ondersteuning en scholing bij digitalisering. Thuiswerkregeling (financieel). Bied vertrouwen.

4. Beloning

- Er zijn zorgen over salaris in de laagste schalen.
- Salarisverhoging verpleegkundigen is noodzakelijk. ORT is nu echt financieel nodig.
- Rechtvaardige beloning voor facilitair personeel is noodzakelijk (duidelijk geworden door Covid).
- Genoemde voorbeelden:
 - Gratis parkeren voor medewerkers die buiten een straal van 10km wonen.
 - Meer vrije dagen per jaar.