

Bericht van de cao-delegatie aan umc-medewerkers

Beste collega's,

Zoals jullie weten zijn eind vorig jaar de cao-onderhandelingen gestart. Inmiddels hebben we de derde ronde achter de rug. Graag informeren wij jullie over onze insteek en over de huidige stand van zaken in het onderhandelingstraject op weg naar een nieuwe cao.

De cao die we in 2018 hadden afgesproken is goed en biedt een prima basis voor de volgende. Gelukkig, want een goede cao is in het belang van alle umc-medewerkers. De komende jaren is, gezien de vele uitdagingen voor de sector, extra financiering noodzakelijk voor de curatieve zorg. Politiek en maatschappelijk is het echter niet mogelijk om in deze onzekere economische tijd extra gelden te krijgen. De gevolgen van de COVID-19-crisis, de stijgende pensioenpremies en de dalende overheidsbijdrage voor arbeidskostenontwikkeling (ova) bieden weinig financiële ruimte in 2021. We bevinden ons in een spagaat tussen economische mogelijkheden en verwachtingen van medewerkers en maatschappij. Alles bij elkaar genomen is er daarom beperkt ruimte voor extra beloning. Van het huidig kabinet is sinds haar val niets meer te verwachten. Hoop voor extra financiële ondersteuning is gevestigd op een volgend kabinet.

Gelukkig hebben we een goed arbeidsvoorwaardenpakket als uitvalsbasis, waaronder de doorlopende cao en de ruime pensioenregeling bij ABP. Niemand hoeft erop achteruit te gaan. De umc's bieden daarnaast ruime werkzekerheid in deze moeilijke tijden.

De input in de dialoogsessies hebben we ter harte genomen, net als andere informatie over wat medewerkers belangrijk vinden. Ook de inzetbrieven van de vijf vakbonden hebben we zorgvuldig gewogen. We hebben op basis hiervan diverse onderwerpen op de onderhandelingstafel ingebracht. Gedifferentieerde inzet en faire beloning met name voor functies in het verpleegkundig domein, verlaging van werkdruk o.a. door meer rusttijd, professionele en persoonlijke ontwikkeling, zeggenschap en meer autonome keuze voor de indeling van je waardevolle (werk) tijd vormen belangrijke ingrediënten voor verbetering van arbeidsvoorwaarden. We willen de beperkte financiële ruimte gericht op beloning daar inzetten waar dat het hardst nodig is. Waar we ons in ieder geval hard voor maken is het behoud van koopkracht van alle umc-medewerkers. Gezien de onzekere economische tijden en onduidelijkheid over het beleid van een nieuw kabinet gaan we uit van een kortlopende cao van één jaar. Voor de lange termijn stellen we voor om 2021 te gebruiken voor het uitdiepen van een aantal belangrijke thema's (studieafspraken). Voor ons zijn de belangrijkste vraagstukken: welke maatregelen nemen we in het kader van werkbalans voor alle generaties en hoe komen we tot een functiegebouw en waarderingssysteem dat past bij vandaag en de toekomst?

Dit is waar de umc's voor gaan. Een samenvatting van onze voorstellen aan de vakbonden vind je in de [bijlage](#).

Heb je een vraag aan ons? Stuur dan een e-mail naar caoumc@nfu.nl.

Namens de NFU cao-delegatie,

Karen Kruijthof, bestuurder

Gabriel Zwart, bestuurder

Gys Driessen, directeur HRM

Jeanneke van Meulebrouck, directeur HRM