



Voorstel NFU voor Cao umc 2021

Aan De vertegenwoordigers van vakbonden in het LOAZ
Van NFU-cao-delegatie

Datum 5-2-2021
Ons kenmerk 21.00395/DK/YK

Inleiding

Een goede cao is in het belang van alle umc-medewerkers. Vanwege hun extra inspanningen en de grote zichtbaarheid van hun maatschappelijk belang doen zorgmedewerkers juist nu terecht een oproep naar meer erkenning en waardering, en meer beloning. De komende jaren is dan ook extra financiering noodzakelijk voor de curatieve zorg. Maar politiek en maatschappelijk ligt het moeilijk om in deze onzekere economische tijd extra financiering te krijgen. De negatieve financiële gevolgen van de COVID-19-crisis, de stijgende pensioenpremies en de dalende overheidsbijdrage voor arbeidskostenontwikkeling (ova) bieden werkgevers uiterst beperkte financiële ruimte. We bevinden ons in een spagaat tussen hoge verwachtingen en beperkte economische mogelijkheden. De NFU staat dan ook geheel achter de boodschap uit de brandbrief van de vakbonden aan minister Van Ark. Helaas heeft dit (evenals de vele moties in de Tweede Kamer) nog niet tot het gewenste resultaat geleid. Ook de onlangs met ruime meerderheid aangenomen motie Marijnissen/Asscher heeft hierin geen verandering gebracht. Het huidig demissionaire kabinet verwijst naar het volgend kabinet.

Gelukkig is de uitgangssituatie goed. De umc's hebben over de hele linie een concurrerend pakket aan arbeidsvoorwaarden, en binnen de zorgsector heerst geen onzekerheid of er wel voldoende werk blijft bestaan.

De umc's bieden een unieke context voor medewerkers, door – anders dan in de algemene ziekenhuizen – de verwevenheid van de drie kerntaken:

- patiëntenzorg
- onderwijs en opleidingen
- onderzoek.

Voor wat betreft de patiëntenzorg is er in toenemende mate sprake van mobiliteit, netwerkvorming, ketenzorg en samenwerkingsverbanden met algemene ziekenhuizen.

Voor de arbeidsvoorwaarden van deze medewerkers willen we daarom een level playing field realiseren. Dit betekent toegroeien naar vergelijkbare arbeidsvoorwaarden, tenzij er gronden zijn om hiervan bewust af te wijken.

Daarnaast willen we voor niet zorgpersoneel oog houden voor cao's van aanpalende sectoren, zoals universiteiten en overig onderwijs.

De input van de medewerkers in de dialoogsessies nemen we ter harte. Het beeld laat tot dusverre zien dat zij vooral ontwikkeling gedurende hun loopbaan belangrijk vinden. En dat zij in hun actuele functie tot hun recht willen komen. In de patiëntenzorg kan dit worden uitgewerkt in taak- en functiedifferentiatie. Ook is blijvend aandacht nodig voor vitaliteit en vermindering van werkdruk en leren van en met elkaar. Dit zijn, in de ogen van umc-medewerkers, belangrijke ingrediënten voor verbetering van arbeidsvoorwaarden.



Alles bij elkaar genomen: er is weinig ruimte voor extra beloning. Gelukkig is er sprake van een goede cao als uitvalsbasis, met ruime werkzekerheid. Niemand hoeft erop achteruit te gaan. De NFU draagt mogelijkheden aan voor meer ontwikkeling van medewerkers en oplossingen om werkdruk te verminderen.

De concrete voorstellen voor vernieuwing van de Cao umc zijn gerubriceerd in de vijf leidende principes voor arbeidsvoorwaardenontwikkeling en een aanvullend zesde punt met overige voorstellen. Hierbij is gekeken naar de uitkomst van de dialogosessies en de vijf afzonderlijke inzetbrieven van vakbonden. Op voorstellen van vakbonden waar in dit document niet op wordt ingegaan, wenst de NFU geen wijziging aan te brengen ten opzichte van de huidige Cao umc.

1. Aantrekkelijk en uniek

De combinatie van patiëntenzorg, onderwijs en onderzoek biedt medewerkers in de umc's een aantrekkelijke en unieke werkplek met veel ontwikkel-, doorgroe- en loopbaanmogelijkheden. We vinden het hierbij belangrijk om aandacht te hebben voor medewerkers van alle kerntaken.

1.1 Scholing en ontwikkeling

1.2 Kosten inschrijving kwaliteitsregister en beroepsorganisaties

De umc's besteden nu al relatief veel geld aan scholing en ontwikkeling en willen hier verder in investeren. Naast tijd gaat het ook om kosten, waarbij ook wordt ingezet op andere vormen van opleiden zoals werkplekleren. Gezien de verschillende wensen per specifieke beroepsgroep, die in kosten en tijd kunnen variëren, en gezien de ervaringen met het persoonlijk budget zijn de umc's er geen voorstander van om opnieuw een individueel scholingsbudget in te voeren.

Wel ziet de NFU de volgende mogelijkheden voor versterking van professionele ontwikkeling:

- De regie over de eigen ontwikkeling komt meer te liggen bij de medewerker die mag aangeven welke scholing en opleiding hij wil volgen in relatie tot zijn professionele ontwikkeling en loopbaanwensen. Een en ander binnen redelijke kaders en randvoorwaarden.
- Wanneer in het kader van een persoonlijk opleidings- en ontwikkelingsplan afspraken worden gemaakt over gerichte scholing dan zal de werkgever hiervoor tijd en middelen beschikbaar stellen. Artikel 3.1 lid 6 wordt naast scholing uitgebreid met ontwikkeling, waaronder congres bezoek.
- Inschrijving in RGS- en BIG- registers zijn essentieel voor de functie-uitoefening. Deze zijn wettelijk voorgeschreven en voor de vergoeding bestaan dekkende voorzieningen. Er bestaat bereidheid vanuit de NFU om te kijken naar de vergoeding van inschrijvings- en opleidingskosten voor niet verplichte kwaliteitsregisters, waaronder die van wetenschappelijke beroepsverenigingen. Hiertoe verzoekt de NFU de FBZ en mogelijk andere vakbonden om een inventarisatie. Op basis van nadere bespreking wensen wij te komen tot een beperkte en gelimiteerde lijst. Daarbij willen we onderscheid maken tussen opleidingskosten en kosten van inschrijving in het register. Uitgangspunt is dat inschrijving in niet verplichte kwaliteitsregisters en de daarbij behorende opleidingskosten in redelijkheid worden vergoed indien dit volgens de werkgever wezenlijk bijdraagt aan het adequaat uitoefenen van de functie. Bij de opleidingskosten dient kritisch te worden gezien of en in hoeverre de verlangde opleidingen ook door de eigen opleidingsinstellingen van de umc's worden verzorgd.
- Vernieuwingen in het opleidingsstelsel, zoals CZO Flex Level (breed en modulair opleiden voor gespecialiseerd verpleegkundigen), zullen wij verwerken in meer gevarieerde loopbaanpaden.
- Bij inschaling van leerlingen en professionals in opleiding zal rekening worden gehouden met relevante werkervaring en mogelijk verkorte trajecten. Bij de inschaling van leerlingen is het niveau (leerjaar) bepalend en niet het cursusjaar.



- Bij inschaling van ziekenhuisapothekers, klinisch chemici, klinisch fysici en psychologen in opleiding wordt relevante werkervaring voor de functie in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie of onderzoek meegeteld.

Er zal geen eigen bijdrage worden gevraagd in de opleidingskosten voor de vervolgopleidingen van gz-psycholoog, klinische psychologie en neuropsychologie voor zover het vervolgopleidingen betreft die passen in de capaciteitsplanning van het Capaciteitsorgaan en er sprake is van bekostiging door VWS.

Ingangsdatum:

Voorgesteld wordt om bovengenoemde wijzigingen in te laten gaan op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt. Uitzondering hierop vormt mogelijk de limitatieve lijst van niet verplichte kwaliteitsregisters en beroepsverenigingen indien hier na het cao-akkoord apart overleg over plaatsvindt en overeenstemming over wordt bereikt.

2. Faire en evenwichtige beloning

Het betekenisvolle werk dat medewerkers in de umc's doen en de passie voor patiënt, onderzoek en onderwijs moet hand in hand gaan met een passende beloning en arbeidsvoorwaardenpakket. Wat passend is, is vooral te bepalen in een vergelijking met de cao's in de markt. Welke verbetering mogelijk is, is mede afhankelijk van politieke besluitvorming en onderhandelingen met de zorgverzekeraars over vergoedingen van de geleverde zorg.

Het geheel van beloning en overige arbeidsvoorwaarden moet bijdragen aan het gegeven dat werken bij een umc aantrekkelijk is.

2.1 Beloning

Gedifferentieerde interventies

Wij erkennen ten aanzien van beloning het belang van vergelijkbaarheid van onze cao met 'aanpalende cao's'. Wij analyseren deze cao's en zien mede op basis hiervan en op basis van de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt het belang van een gedifferentieerde aanpak.

In dat kader stellen wij voor om **in de schalen 7, 8 en 9 (voor verpleegkundigen schalen 7, 8a, 8b, 9a en 9b) voor medewerkers werkzaam in de functiefamilies verzorging en verpleging, klinisch medebehandelen, klinisch ondersteunen en analytisch per 1 juli 2021 twee extra periodieken toe te voegen aan de schalen.**

Medewerkers die op 1 juli 2021 één jaar of langer op het maximum van de schaal zitten, krijgen op 1 juli 2021 een periodieke verhoging en op 1 juli 2022 de tweede periodieke verhoging. Alle overige medewerkers in de vier genoemde functiefamilies krijgen zicht op een extra perspectief van twee periodieken.

Op deze wijze wordt tegemoet gekomen aan **extra beloningsperspectief voor de zorgprofessionals in de middengroepen**. In deze groepen komen een aantal zaken samen, zoals fuik functies, beperkte doorgroeimogelijkheden, schaarste en in vergelijking met overige functies gevoel van onderwaardering qua beloning ondanks toename van complexiteit van patiënten en technologische ontwikkelingen.

Op termijn kan hierin deels ook worden voorzien door herziening van het functiegebouw en loopbaanpaden.

Vanwege tekort aan financiële middelen kiest de NFU bewust voor een gerichte verbetering van het salarisperspectief van de zorgprofessionals in de middengroepen.



Achtergrondinformatie

De NFU heeft de bruto en netto salarissen van vergelijkbare verpleegkundige functies in de begin- en eindschalen volgens de Cao umc en Cao Ziekenhuizen berekend met behulp van de tool: [Bruto / netto salaris berekenen - Visma | Raet](#).

Dit zijn pro forma berekeningen die een goede indicatie geven, maar uiteraard niet op de cent nauwkeurig zijn omdat er bepaalde algemene aannames zijn gedaan.

Tussenschalen (8a en 9a) ontbreken bij NVZ en voor de vergelijking is uitgegaan van dezelfde vergelijking als bij de naast hogere schaal (8b en 9b en vergelijking met FWG 50 en 55).

Verder zijn niet alle arbeidsvoorwaarden in onderstaande vergelijkingen betrokken. Verlof is bijvoorbeeld ruimer bij de Cao Ziekenhuizen, terwijl bij de Cao umc de TOD (toelage onregelmatige dienst) hoger is.

Figuur 1.

1-1-2021						verschil 1-1-2021			
UMC	Bruto	Netto	NVZ	Bruto	Netto	bruto	netto	%-bruto	%netto
7, 0	€ 2.422	€ 1.976	FWG 45, 0	€ 2.319	€ 1.873	€ 103	€ 103	4%	5%
7, 10	€ 3.280	€ 2.433	FWG 45, 12	€ 3.322	€ 2.383	€ -42	€ 50	-1%	2%
8a, 0	€ 2.911	€ 2.242	FWG 50, 0	€ 2.526	€ 1.978	€ 385	€ 264	13%	12%
8a, 7	€ 3.505	€ 2.538	FWG 50, 12	€ 3.774	€ 2.579	€ -269	€ -41	-8%	-2%
8b, 0	€ 2.769	€ 2.166	FWG 50, 0	€ 2.526	€ 1.978	€ 243	€ 188	9%	9%
8b, 10	€ 3.712	€ 2.632	FWG 50, 12	€ 3.774	€ 2.579	€ -62	€ 53	-2%	2%
9a, 0	€ 3.196	€ 2.395	FWG 55, 0	€ 2.882	€ 2.160	€ 314	€ 235	10%	10%
9a, 6	€ 3.922	€ 2.730	FWG 55, 12	€ 4.227	€ 2.776	€ -305	€ -46	-8%	-2%
9(b), 0	€ 3.050	€ 2.318	FWG 55, 0	€ 2.882	€ 2.160	€ 168	€ 158	6%	7%
9(b), 8	€ 4.200	€ 2.858	FWG 55, 12	€ 4.227	€ 2.776	€ -27	€ 82	-1%	3%
10, 0	€ 2.911	€ 2.242	FWG 60, 0	€ 3.322	€ 2.383	€ -411	€ -141	-14%	-6%
10, 12	€ 4.615	€ 3.050	FWG 60, 12	€ 4.798	€ 3.024	€ -183	€ 26	-4%	1%

Met dezelfde tool hebben we in figuur 2 de bij de salarissen van figuur 1 behorende werkgeverslasten berekend, waarbij het verschil in pensioenkosten zichtbaar wordt:

Figuur 2.

UMC	NVZ	ABP Pensioenpremie			PFZW Pensioenpremie			Werkgeverslasten		
		UMC wn	UMC wg	totaal	NVZ wn	NVZ wg	totaal	UMC	NVZ	% verschil
7, 0	FWG 45, 0	€ 132	€ 300	€ 432	€ 202	€ 202	€ 404	€ 3.192	€ 2.916	9%
7, 10	FWG 45, 12	€ 206	€ 468	€ 674	€ 348	€ 348	€ 696	€ 4.380	€ 4.227	3%
8a, 0	FWG 50, 0	€ 174	€ 395	€ 569	€ 232	€ 232	€ 464	€ 3.869	€ 3.187	18%
8a, 7	FWG 50, 12	€ 227	€ 514	€ 741	€ 414	€ 414	€ 828	€ 4.695	€ 4.818	-3%
8b, 0	FWG 50, 0	€ 162	€ 367	€ 529	€ 232	€ 232	€ 464	€ 3.672	€ 3.187	13%
8b, 10	FWG 50, 12	€ 246	€ 558	€ 804	€ 414	€ 414	€ 828	€ 4.985	€ 4.818	3%
9a, 0	FWG 55, 0	€ 199	€ 450	€ 649	€ 284	€ 284	€ 568	€ 4.263	€ 3.652	14%
9a, 6	FWG 55, 12	€ 266	€ 602	€ 868	€ 480	€ 480	€ 960	€ 5.279	€ 5.410	-2%
9(b), 0	FWG 55, 0	€ 186	€ 422	€ 608	€ 284	€ 284	€ 568	€ 4.061	€ 3.652	10%
9(b), 8	FWG 55, 12	€ 291	€ 660	€ 951	€ 480	€ 480	€ 960	€ 5.668	€ 5.410	5%
10, 0	FWG 60, 0	€ 174	€ 395	€ 569	€ 348	€ 348	€ 696	€ 3.869	€ 4.227	-9%
10, 12	FWG 60, 12	€ 329	€ 747	€ 1.076	€ 563	€ 563	€ 1.126	€ 6.249	€ 6.156	1%



Bij de analyse betrekken we ook de fiscale maatregelen voor koopkrachtbehoud van overheidswege. In figuur 3 wordt daarnaast ook rekening gehouden met de gestegen ABP-pensioenpremie:

Figuur 3.

	netto verschil 2020 en 2021			
UMC	2020	2021	€	%
7, 0	€ 1.940	€ 1.976	€ 36	1,86%
7, 10	€ 2.388	€ 2.433	€ 45	1,88%
8a, 0	€ 2.202	€ 2.242	€ 40	1,82%
8a, 7	€ 2.494	€ 2.538	€ 44	1,76%
8b, 0	€ 2.126	€ 2.166	€ 40	1,88%
8b, 10	€ 2.590	€ 2.632	€ 42	1,62%
9a, 0	€ 2.349	€ 2.395	€ 46	1,96%
9a, 6	€ 2.686	€ 2.730	€ 44	1,64%
9(b), 0	€ 2.278	€ 2.318	€ 40	1,76%
9(b), 8	€ 2.816	€ 2.858	€ 42	1,49%
10,0	€ 2.202	€ 2.242	€ 40	1,82%
10,12	€ 3.009	€ 3.050	€ 41	1,36%

Figuur 4 geeft voor de laatste periodiek van de schalen 1 t/m 16 voornoemd effect per 1-1-2021 op het netto maandloon weer:

Figuur 4.

		netto verschil 2020 en 2021			
UMC	bruto	2020	2021	€	%
1,6	€ 2.131	€ 1.782	€ 1.817	€ 35	1,96%
2,7	€ 2.353	€ 1.902	€ 1.939	€ 37	1,95%
3,9	€ 2.563	€ 2.015	€ 2.054	€ 39	1,94%
4,10	€ 2.704	€ 2.091	€ 2.130	€ 39	1,87%
5,10	€ 2.839	€ 2.164	€ 2.204	€ 40	1,85%
6,10	€ 2.979	€ 2.239	€ 2.279	€ 40	1,79%
7,10	€ 3.280	€ 2.388	€ 2.433	€ 45	1,88%
8,10	€ 3.712	€ 2.590	€ 2.632	€ 42	1,62%
9,8	€ 4.200	€ 2.816	€ 2.858	€ 42	1,49%
10,12	€ 4.615	€ 3.009	€ 3.050	€ 41	1,36%
11,11	€ 5.318	€ 3.336	€ 3.373	€ 37	1,11%
12,10	€ 6.122	€ 3.709	€ 3.745	€ 36	0,97%
13,8	€ 6.641	€ 3.922	€ 3.957	€ 35	0,89%
14,9	€ 7.298	€ 4.188	€ 4.223	€ 35	0,84%
15,9	€ 8.015	€ 4.483	€ 4.512	€ 29	0,65%
16,9	€ 8.897	€ 4.878	€ 4.903	€ 25	0,51%



Looptijd

Voorgesteld wordt een cao aan te gaan voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022.

2.2 Toelage bij onregelmatige diensten (TOD), bereikbaarheids-, consignatie- en aanwezigheidsdiensten (BAD)

TOD

Voorgesteld wordt om voor de groep medewerkers die onregelmatige diensten draaien de TOD niet langer af te toppen op schaal 7, periodiek 10, maar in deze cao het maximum bedrag te verhogen naar schaal 10 periodiek 8.

Verder stellen wij voor om de TOD grens te verhogen van schaal 10 naar schaal 11, omdat er inmiddels ook medewerkers in schaal 11 onregelmatige diensten draaien.

Consignatie- en bereikbaarheidsdiensten

Voorgesteld wordt om bereikbaarheid in de cao in artikel 4.7.4 te wijzigen in consignatie en daarnaast een bereikbaarheidsdienst voor voorzienbare werkzaamheden te introduceren.

De beperking voor medewerkers t/m schaal 10 wensen wij op te heffen, daar ook medewerkers in hogere schalen BAD diensten draaien.

Ingangsdatum: voorgesteld wordt om bovengenoemde wijzigingen in te laten gaan op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt.

2.3 Stagiaires

Wij stellen voor een uitbreiding van stagevergoedingen voor alle MBO/HBO leerlingen voor zover het verplichte stages voor de opleiding betreft. Voorwaarde is dat stage langer dan 1 maand duurt (144 uur).

De stagevergoeding wordt vanaf 2021 geïndexeerd overeenkomstig de structurele loonsverhogingen.

Universitaire stages verschillen erg van aard/ karakter en hier wensen wij geen centrale afspraak over te maken.

Ingangsdatum: voorgesteld wordt om deze wijziging in te laten gaan op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt.

2.4 Co-assistenten

De bestaande regeling wordt voortgezet. De kostenvergoeding voor het lopen van co-schappen is geen stagevergoeding maar een met de fiscus afgestemde belastingvrije onkostenvergoeding (géén beloning) en verplicht onderdeel van de opleiding in een beroepspraktijkomgeving. Gezien de beperkte loonruimte wensen wij de per 1 januari 2019 ingevoerde onkostenvergoeding voor co-assistenten niet verder te verhogen.

2.5 Onderzoekers in opleiding (oio's)

T.a.v. onderzoekers in opleiding maken we een vergelijking met de Cao Nederlandse Universiteiten (NU). De hoogte van beloning heeft ook te maken met betaling vanuit subsidieverstrekkingen voor wetenschappelijk onderzoek. Artsen en arts-assistenten die promoveren ontvangen een hoger salaris op basis van hoofdstuk 13, maar vanwege ervaring in een klinische omgeving is de duur van het promotietraject dikwijls korter.

Wij zijn benaderd door het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) met het voorstel om bij zwangerschap aan te sluiten bij de Cao NU.

In Artikel 2.4.4 lid 3, Cao umc, wordt aangegeven dat “de arbeidsovereenkomst voor de duur van



een opleiding wordt verlengd met de duur van door de medewerker genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding". Over het noodzakelijk zijn kan een verschil van mening met de supervisor ontstaan. De passage "voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding" wordt in lijn met de Cao NU en op verzoek van het PNN vervangen door "indien de werknemer daarom verzoekt en voor zover dit verlof tijdens de opleiding wordt genoten".

Ingangsdatum: voorgesteld wordt om deze wijziging in te laten gaan op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt.

2.6 Artsen in opleiding tot specialist (aios)

Vanuit goed werkgeverschap wordt het niet wenselijk geacht dat gedurende de opleiding aios telkens van werkgever moeten wisselen, waarbij er sprake is van verschillende arbeidsvoorwaarden. Verplicht wisselen van werkgever kan worden voorkomen door middel van detachering. De financieringsstructuur vanuit het Opleidingsfonds, waarbij drie verschillende tarieven gelden, is mede oorzaak van het wisselend werkgeverschap. De NFU is bereid om vanuit goed werkgeverschap en verlichting van administratieve lasten en bureaucratie een en ander te agenderen in het BOLS, waar naast de NFU ook NVZ en FMS zijn vertegenwoordigd.

2.7 Overige (kosten)vergoedingen

Thuiswerkvergoedingen

Naast al geboden tijdelijke faciliteiten (apparatuur en meubilair) ten behoeve van corona-gerelateerd verplicht thuis werken, wordt vanaf 1 april 2021 een thuiswerkvergoeding ingevoerd van € 2 netto per thuiswerkdag. Op thuiswerkdagen is geen sprake van woon-werkverkeer. Thuiswerkdagen worden apart geregistreerd. Deze thuiswerkvergoeding geldt voor medewerkers met wie wordt overeengekomen dat ze minimaal 1 dag per week thuiswerken gedurende de looptijd van deze cao.

Bijdrage premie 3e WW-jaar

In 2021 zal geen premie bij de werknemer worden ingehouden voor reparatie van het 3^e WW-/WGA-jaar.

2.8 Afronding studie modernisering hoofdstuk 15

Eind 2019 en begin 2020 is stilgestaan, in een paritair samengestelde klankbordgroep, bij hoofdstuk 15 voor academisch medisch specialisten. De gezamenlijke conclusie is dat het huidige hoofdstuk voor een deel nog gebaseerd is op de afspraken bij overgang naar volledig dienstverband in 1999. De volgende onderdelen komen wat ons betreft in ieder geval in aanmerking voor uitwerking in de nieuwe cao:

- Verduidelijkingen op het terrein van arbeidsduur, waaronder een vaste urennorm in plaats van een bandbreedte van 40-48 uur per week.
- Het aanbrengen van een reëlere relatie tussen TVO en de daadwerkelijke inzet op onregelmatige tijden, zowel qua frequentie als duur van deze extra oproepen.
- Mogelijkheden voor behoud van vitaliteit bij de ouder wordende medisch specialist.

In de studie kan ook worden betrokken:

- perspectief van de jonge dokter
- levensfasenbeleid

Voorgesteld wordt om op basis van het voorwerk vóór 1 juli 2021 tot nadere afspraken te komen over modernisering van hoofdstuk 15, waarbij ook afspraken worden gemaakt over de invoeringsdatum. De resultaten van de LOAZ-commissie zullen worden voorgelegd aan het LOAZ.



3. Vitaliteit en werkgelegenheid

De umc's kennen uitdagende taken en een hoge druk om prestaties te leveren. De combinatie van academische patiëntenzorg, wetenschappelijk onderzoek en de verregaande ontwikkelingen in onderwijs en opleiden maken het werkveld uniek en aantrekkelijk maar tegelijkertijd ook complex. De zorg zal de komende jaren, meer dan andere sectoren, een hoge mate van werkzekerheid behouden. De vraag naar zorgprofessionals blijft toenemen. In combinatie met concurrentie in de regio zorgt dit voor krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast zullen door deze ontwikkelingen ook functies en taken verschijnen en verdwijnen of naar andere organisaties verschuiven.

Daarom zullen we de werkgelegenheid in de umc's en de (regionale) arbeidsmarkt continu monitoren en investeren in strategische personeelsplanning. Wij willen dat de medewerkers in umc's blijvend kunnen inspelen op de steeds veranderende eisen die hun werk stelt. Daarom bieden umc's de faciliteiten om hun loopbaan gezond, zinvol en prettig in te richten tot hun pensioendatum.

Dit doen umc's door te investeren in ontwikkeling en opleidingen, zeggenschap (autonomie, vermindering van regeldruk), loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid.

3.1 Vergroting arbeidsduur

In deze tijden van personeelstekorten, is (zorgvuldige) uitbreiding van de arbeidsduur een belangrijke maatregel.

Wij willen komen tot afspraken ter stimulering van uitbreiding van contracturen, waaronder voorrang voor deeltijders bij vervullen van vacature en formatieruimte.

3.2 Overwerk

Wij willen met u bezien in hoeverre tot een nieuwe benadering van overwerk kan worden gekomen.

3.3 Vitaliteit

Hersteltijd na nachtdienst

- Wij stellen voor om na een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht met voorzienbare werkzaamheden in beginsel geen dagdienst in te roosteren.
De rusttijd na een consignatie-, bereikbaarheids-, of aanwezigheidsdienst in de nacht, waarin minimaal twee keer gevolg is gegeven aan een oproep of waarin meer dan twee uren arbeid is verricht, bedraagt ten minste acht uur.
- Na een nachtdienst geldt minimaal 14 uur rust. Dit geldt niet voor mogelijke oproepen tijdens een bereikbaarheidsdienst. Deze bepaling geldt niet voor academisch medisch specialisten.
Ingangsdatum: voorgesteld wordt om deze wijzigingen in te laten gaan op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt.

Veiligheid en agressie

Bij incidenten op het gebied van agressie en veiligheid kan in overleg met de medewerker worden afgesproken dat de werkgever aangifte doet.

3.4 Verlofuren



3.5 Ruilen van geld voor tijd

We stellen voor diverse mogelijkheden te bespreken om het keuzemodel uit te breiden:

- Kopen van extra vakantie-uren (geld voor vrije tijd).
- Kopen van uren voor uitbreiding van mantelzorg, waarbij pensioenopbouw ongewijzigd wordt voortgezet voor zover mogelijk binnen de fiscale regels en het ABP Pensioenreglement.

3.6 Generatiesbeleid

Voor de NFU is van wezenlijk belang dat generatiebeleid zich richt op alle generaties en niet uitsluitend wordt beperkt tot de oudere medewerkers, en daarom spreken wij over generatiesbeleid. Volgende studieafspraken worden voorgesteld:

Studieafspraken generatiesbeleid

Er wordt via het arbeidsmarktfonds SoFoKleS een sectoranalyse duurzame inzetbaarheid uitgevoerd gericht op alle leeftijden.

Hierbij wordt ook gekeken naar tal van bestaande initiatieven op het terrein van verlaging van werkdruk en beleid ter bevordering van duurzame inzetbaarheid voor alle generaties.

De mogelijk te nemen maatregelen worden getoetst op de criteria effectief, gewaardeerd, haalbaar en betaalbaar.

Betaalbaarheid kan ook worden gerealiseerd door substitutie van bestaande arbeidsvoorwaarden, waarbij geld wordt geruild voor tijd.

In ieder geval zal de mogelijkheid van een vitaliteitsbudget worden onderzocht.

Bij de opbouw van een vitaliteitsbudget kan betrokken worden dat een deel van de TOD in tijd wordt verstrekt met hier tegenover een extra compensatie in tijd vanuit werkgeverszijde.

Verder zou bezien kunnen worden in hoeverre de vergoeding voor bereikbaarheids-, consignatie en aanwezigheidsdiensten in tijd kan worden verstrekt. Bij het onderzoek kan ook de frequentie van deze diensten worden betrokken en de hoogte van de vergoeding.

Partijen streven ernaar om de studie voor 1 oktober 2021 af te ronden.

4. Wendbaarheid en flexibiliteit

We zien dat het werk van zorgprofessionals zich snel ontwikkelt en dat gedacht en gewerkt wordt vanuit taken en rollen die kunnen variëren. Voor het leven werken in één bepaalde functie zal steeds meer tot de verleden tijd behoren. Dit geldt voor alle functies. Dit vraagt veel flexibiliteit, maar biedt ons, zowel werkgevers als individuele medewerkers, ook meer kansen in de snel veranderende samenleving. Verandering van functie, doorstroom, iedere dag leren zijn belangrijk, maar ook de 'harde kant' verdient aandacht. We willen werken aan heldere loopbaanpaden en inzetten op ontwikkelingsmogelijkheden passend bij wat de toekomst van ons vraagt en passend bij iedere levensfase. Het uitoefenen van bepaalde taken kan tot tijdelijke verruiming van functies leiden, en moet dan tijdelijk beloond worden. Flexibilisering en belastbaarheid gaan zo hand in hand. Dat kan door een heldere en flexibele functiewaardering die vergelijking en doorstroom, ook extern, mogelijk maakt.

Structureel aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor diversiteit en inclusiviteit, maakt hier uiteraard ook onderdeel van uit.



4.1 Onderhoud Fuwavaz

Wij stellen de volgende studieafspraken voor:

Studieafspraken Fuwavaz

Partijen buigen zich in een hiertoe op te stellen LOAZ-werkgroep over:

- Actualisering van functies en het komen tot een uniform functiehuis voor alle umc's, bestaande uit een beperkt aantal functies op een hoog abstractieniveau, met taakspecificaties als hulpmiddel en ten behoeve van de herkenbaarheid bij het indelen en waarderen van functies.
- De functiefamilie Verzorging en Verpleging. Gezien alle ontwikkelingen die hieromtrent gaande zijn wordt hiermee gestart.
- Samenwerking met FWG-advies bij bovenstaand proces van het actualiseren van functies en taakspecificaties.
- Na actualisering van het functiehuis bezien hoe functiewaardering en onderhoud van functiewaardering het beste plaats kan vinden (Fuwavaz al dan niet aangepast versus FWG). Bij de keuze van systeem wordt betrokken de wijze van toepassing en implementatie, inclusief beroep- en bezwaarprocedures. Er wordt daarbij ook gekeken naar te hanteren spelregels, benodigde investeringen en fasering in tijd.

4.2 Zeggenschap

De umc's onderschrijven het belang van vergroting van zeggenschap van verpleegkundigen omtrent vakinhoudelijke en professionele ontwikkeling en zullen hierbij verpleegkundigen actief betrekken.

5. Eerlijke verhoudingen ten aanzien van pensioenbijdragen

Voor de pensioenvoorziening zijn de umc's aangesloten bij het ABP. Algemene ziekenhuizen en de rest van de zorg zitten van oudsher bij PFZW. Umc-medewerkers betalen minder premie en bouwen meer op (circa 10%) dan medewerkers in de rest van de zorgsector. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie dat de umc's betalen bij ABP is hoger: 70% (andere ziekenhuizen/zorginstellingen betalen 50%). Verder is de premie, inclusief overgangsregelingen, aanmerkelijk hoger bij ABP dan bij PFZW.

Voorbereiding gelijk speelveld pensioenen

Graag komen wij tot afspraken over:

- Gezamenlijke voorbereiding van een gelijk speelveld op pensioenterrein.
- Hierbij ook aandacht voor het pensioenakkoord en de uitwerking daarvan bij ABP en PFZW.

Voortzetten pensioenopbouw 70/30 bij aanvullend geboorteverlof

Een goede pensioenregeling houdt in dat er ook tijdens momenten in een loopbaan van lager betaald verlof de pensioenopbouw volledig doorloopt. Daarom stellen wij voor:

- Pensioenopbouw over aanvullend geboorteverlof voort te zetten volgens gebruikelijke premieverdeling van 70% werkgever en 30% werknemer.

6. Overige punten

Het begrip *centrales* stamt nog van voor de Wnra en wordt gewijzigd in (vak)bonden. Er zijn 5 bonden aan de LOAZ-tafel: FNV, CNV, FBZ, LAD en NU'91.

6.1 LOAZ-afsprakenlijst

6.2 Van ambtsjubileum naar dienstjubileum

Voorstel:



- Vanaf de maand na het cao-akkoord alleen de dienstjaren bij een van de umc's of verbonden universiteiten mee laten tellen voor het bereiken van het recht op een gratificatie bij 25-, 40- en 50 dienstjaren (resp. 50%, 100% en 100% van het bruto maandloon).
- Voor medewerkers die vóór die datum al in dienst zijn, geldt tot 1-1-2026 nog het huidige artikel 4.6 en tellen dienstjaren bij andere ABP-(overheids)werkgevers ook mee.
- Deze aanpassing sluit aan bij de overgang per 1 januari 2020 naar een private cao, hetgeen voor zes umc's inhoudt dat zij niet langer ambtenaar zijn.

6.3 Moderniseren bepalingen bij arbeidsongeschiktheid

- Doorbetaling loon bij ziekte; volgens het BW (artikel 7:629, lid 1) eindigt de loondoorbetaling als de bedongen arbeid niet kan worden verricht i.v.m. ongeschiktheid wegens ziekte van rechtswege door het eindigen van het tijdvak van 104 weken.
Voorstel: aansluiten bij BW en artikel 8.5 Cao umc aanpassen: niet langer loon doorbetalen en uitkering verrekenen, dit is administratief omslachtig.
- Schrappen van artikel 8.5.1 lid 4 te weten de salarisgarantie en het betaald verlof voor de wegens ziekte formeel herplaatste medewerker met minder dan 35% loonverlies, die niet voor zijn volledige arbeidsomvang herplaatst is.
- Ontslagverbod bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid evalueren en opnieuw bespreken.
- Voorstel om 8.5 lid 8 te schrappen: een loonsanctie van het UWV bij onvoldoende re-integratie-activiteiten is al een straf, aanvulling van 10% op het loon daarbovenop is niet proportioneel.
- artikel 8.5 lid 9 aanpassen aan de wetwijziging voor AOW-gerechtigden per 1-4-2021: 13 weken loondoorbetaling wordt 6 weken voor AOW-gerechtigde medewerkers met 1e ziektedag na 1 april 2021

6.4 Bijzondere ziektekosten

Voorstel schrappen van artikel 9.6.1 Bijzondere ziektekosten. Dit artikel geeft veel onduidelijkheid. Fiscaal is het ook een riskant artikel.

6.5 Aanpassen/moderniseren cao-tekst

Bij de invoering van de private cao op 1 januari 2020 is een slag gemaakt naar uniformiteit en eenduidigheid van de cao. Voorstel:

- Met een LOAZ-paritaire redactiecommissie een volgende slag te maken in het meer begrijpelijk en toegankelijk maken van de cao voor medewerkers.
- Herziening van de tekst integraal aan te pakken. Dezelfde aanpak als het omzetten van de cao in een private cao in het kader van de Wnra: een externe onafhankelijk jurist ziet erop toe dat het toegankelijk en meer begrijpelijk maken van de cao voor medewerkers niet leidt tot niet beoogde inhoudelijke wijzigingen en garandeert behoud van bestaande afspraken.
- Nadere en wenselijke ondersteuning zou ingehuurd kunnen worden en bekostigd vanuit de Kamer UMC van SoFoKleS.

Technische/louter redactionele wijzigingen

Voorstel om overige technische en louter redactionele wijzigingen van NFU-zijde en vakbondszijde (zie onder meer inzetbrief van FBZ) nader te bespreken in de LOAZ-redactiecommissie, waarna terugkoppeling en bevestiging zal plaatsvinden door het LOAZ.
