

## **Vooraf**

De medewerkers in de umc's hebben een zwaar jaar gehad. Door de Covid-19 crisis werd er grote druk op de ziekenhuizen en umc's gelegd. Het gewone werk raakte ontregeld, roosters gingen op de schop, de werkdruk steeg nog verder en medewerkers werden veelal ook psychisch zwaarbelast. Dit hoeven wij niet verder te beschrijven want daarvan bent u net zo goed op de hoogte als wij en onze leden. Ook werd duidelijk dat ziekenhuis- en umc-werknemers niet alleen tot de top van de vitale beroepen moeten worden gerekend maar ook dat de gezondheidszorg cruciaal is voor de economie. Een goede gezondheidszorg kan niet worden gezien als kostenpost maar is een sine qua non voor een functionerende samenleving en goed draaiende economie.

Op 15 maart van dit jaar kregen de zorgmedewerkers applaus van heel Nederland inclusief de Koninklijke Familie. Dat was mooi. Maar werknemers in de gezondheidszorg in het algemeen en zeker ook in de umc's verdienen meer dan alleen applaus. Zij hebben recht op respect en waardering. Dit mede om ervoor te zorgen dat werknemers in de umc's blijven werken en goede zorg kunnen leveren onder een normale werkdruk.

Kernwoorden voor de nieuwe cao zijn dan ook: loonmutatie, werkdruk en generatiebeleid.

Wij hebben onderstaande voorstellen om dit in de cao af te spreken.

## **Loonmutatie**

- In lijn met het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid vragen wij een verhoging van de lonen met 5% per 1 januari 2021 met een minimum van € 200 per maand per werknemer.
- Ook vragen wij een verbetering van de toeslag ORT, met 9 salarisnummers van het maximumbedrag waarover ORT nu berekend wordt.
- Daarnaast vragen wij om indexering van de stagevergoeding.
- En een stagevergoeding conform die voor coassistenten voor alle universitaire stagiaires.
- Wij stellen voor dat alle medewerkers een vergoeding voor het openbaar vervoer ontvangen voor de daadwerkelijk gemaakte kosten woon-werkverkeer.
- Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever vanaf 2021 de vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen die de werknemer heeft betaald. De werknemer overlegt een bewijs van betaling. De werkgever kan deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.
- Artikel 16.6.2 Salaris voor leerlingen. Wijzigen van de tekst. De aanleiding hiertoe is dat leerlingen in (bijv.) duale (HBO-V) opleiding een opleiding die normaal vier jaar duurt, dit in drie jaar doen, sneller doorschuiven in het opleidingstraject. In één cursusjaar doen ze bijvoorbeeld leerjaar 1 en 2 tegelijk/versneld. Dan in het tweede cursusjaar, zijn zij derdejaars en in het derde cursusjaar

vierdejaars. Zij worden ook volledig als vierdejaars behandeld. Wij stellen hieronder voor een loskoppeling te maken tussen het leerjaar (niveau) van de leerling en het cursusjaar (kalenderjaar).

- 1 Voor de leerling op kwalificatieniveau 4/5 geldt gedurende de beroepspraktijkvormingsperiode schaal A als vermeld in bijlage D bij deze cao, op basis van een gemiddeld 36-urige werkweek.
- 2 Voor de leerling op kwalificatieniveau 2/3 geldt gedurende de beroepspraktijkvormingsperiode schaal B als vermeld in bijlage D bij deze cao, op basis van een gemiddeld 36-urig werkweek.
- 3 Voor zowel leerlingen in schaal A als B – zoals vermeld in Bijlage D bij deze cao – dient inschaling te gebeuren op basis van het leerjaar waar de student zich in bevindt en dient niet te worden gekoppeld aan het aantal cursusjaren van de opleiding.
- 4 Zolang de leerling het maximumsalaris in de geldende schaal niet heeft bereikt, kent de werkgever telkens na één jaar het naast hogere bedrag in de schaal toe indien de leerling tot een volgende leerperiode is toegelaten.

Aanvulling bij definities:

Cursusjaar: een volledig kalenderjaar, startend aan het begin van de opleiding en eindigend na één kalenderjaar.

Leerjaar: Het cursusjaar waarbij de voortgang en/of het niveau van de leerling wordt bepaald bij een meerjarige opleiding, waarbij in acht wordt genomen dat een leerjaar bij diverse opleidingen korter of langer is dan een heel cursusjaar, hetgeen een loskoppeling kan betekenen tussen het leerjaar waar de leerling zich op een bepaald moment in bevindt en het totaal aantal cursusjaren van de opleiding.

Aanvulling bij Bijlage D:

Klinische periode

Schaal A

Eerste jaars leerling

Tweede jaars leerling

Derde jaars leerling

Vierde jaars leerling

Schaal B

Eerste jaars leerling

Tweede jaars leerling

Derde jaars leerling

## Werkdruk, Instroom en behoud van medewerkers

- Het aantrekkelijk maken van het werk, het behouden van medewerkers en het interesseren van nieuwe medewerkers voor een baan in een umc is van cruciaal belang. Gelet op de huidige arbeidsmarkt en met het oog op de toekomst zodat er voldoende instroommogelijkheden zijn voor nieuwkomers nu blijkt dat de opleidingen niet meer altijd vol lopen, het volgende. Medewerkers blijven minder lang werken in een umc. Het verloop neemt toe, de uitstroom in de WIA vanaf 60 jaar neemt onverantwoorde vormen aan. Goed personeelsbeleid, meer specifiek in helder strategische personeelsbeleid, tijdig en voldoende opleiden en een gedegen zichtbaar en noodzakelijk generatiebeleid zijn hierbij onmisbaar.

- Altijd beschikbaar zijn. Er heerst vaker en meer het gevoel dat medewerkers altijd maar beschikbaar moeten zijn. Om duurzaam inzetbaar te zijn en om de balans tussen werk en privé te verbeteren, moeten er afspraken worden gemaakt ter bescherming van arbeids- en rusttijden. Langer werken is één ding, maar het is van groot belang dat dit op een gezonde en plezierige manier gebeurt. Het eerdergenoemde generatiebeleid, het tijdig opleiden en het zorgen voor voldoende personeel ten opzichte van het aantal patiënten, zijn noodzakelijk.

- In diverse sectoren zijn cao-afspraken gemaakt over eerder stoppen met werken op basis van de RVU-regeling. Met de RVU-regeling wil de FNV in cao's afspraken maken die ervoor zorgen dat werknemers tot drie jaar eerder kunnen stoppen voor hun verwachte AOW-datum. Zij krijgen in die periode een uitkering van hun voormalige werkgever van maximaal

€ 21.200,- per jaar. Werknemers kunnen dit aanvullen door gedurende deze periode een deel van hun pensioen op te nemen. Deze regeling loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2028. Vereiste is wel dat werknemers die in de periode na 1 januari 2026 hiervan gebruik willen maken, daarover uiterlijk 31 december 2025 afspraken met hun werkgever gemaakt moeten hebben en uiterlijk 31 december 2028 hun AOW moeten ontvangen. Om het financieel makkelijker te maken dat de RVU-regeling voor veel (zwaar werk) sectoren wordt ingevoerd, is in het pensioenakkoord afgesproken dat er 1 miljard euro beschikbaar komt voor de periode 2021 tot en met 2025. In augustus 2020 is hiervan de conceptsubsidieregeling beschikbaar gekomen onder de welluidende titel DIEU (Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden).

- Aanvullend op de al eerder gemaakte kaders voor generatiebeleid (LOAZ Kader generatiebeleid, 8-3-2019 met als kenmerk 19.2396/DK/DvL) komen partijen overeen dat alle umc's komen tot een verplichte regeling binnen tenminste deze gestelde kader.

- Wij stellen voor om een vergoeding bij het ruilen van diensten op verzoek van de organisatie toe te kennen als het rooster binnen 72 uur van tevoren op verzoek van de werkgever wordt gewijzigd.

- Op grond van artikel 4.7.6. is er sprake van overwerk wanneer de arbeidstijd op een bepaalde dag wordt overschreden. Wij stellen voor dit te wijzigen in de volgende tekst. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht waarbij de contractueel overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden.

- Wij willen een instrument (laten) ontwikkelen wat de netto beschikbare personele bezetting aanpast op de aanwezige cliëntenpopulatie om op deze wijze de werkdruk te verminderen, daardoor het ziekteverzuim te beperken en de kwaliteit van behandeling te waarborgen.

- Na een nachtdienst minimaal 14 uur rust, niet te minimaliseren tot 8 uur.

- Wij stellen voor dat, wanneer tijdens de bereikbaarheidsdienst in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid is verricht, of ten minste tweemaal gevolg is gegeven aan een oproep naar de instelling te komen, de werknemer recht heeft op ten minste acht uur onafgebroken rust aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid. De reeds ingeroosterde uren van de dagdienst die dientengevolge als rusttijd aangemerkt dienen te worden, worden door de werkgever doorbetaald als ware er sprake is van arbeidsuren.

#### Opleidingen en e-learning

- Artikel 3.1 Cao umc regelt dat opleidingskosten om de functie adequaat uit te oefenen volledig door de werkgever worden vergoed. Ook is opgenomen dat de werknemer recht heeft op scholing en opleiding voor uitoefening van een andere functie dan die hij uitoefent, als dat past in zijn loopbaanvoorzicht. In de praktijk worden cursussen om de functie of een toekomstige functie uit te kunnen oefenen vaak geweigerd omdat het afdelingsbudget op is. Hiervoor dient een oplossing te komen. Het opleidingsbudget voor niet medisch specialisten moet per individu worden toegekend en bedraagt tenminste € 300,- per werknemer per jaar.
- E-learning: Functiegerichte scholing en scholing in opdracht van de werkgever wordt volledig in tijd en geld vergoed. Uitgegaan wordt van de tijd die gemiddeld nodig is voor het volgen van een module. Deze tijd wordt als werktijd aangemerkt. Het naar rato beginsel wordt niet toegepast bij deeltijders.

#### Overige voorstellen

- Afspraken over thuiswerken: als het thuiswerken structureel wordt, worden er bij elkaar opgeteld reële kosten gemaakt voor bijvoorbeeld verwarming, elektriciteit en prints. Deze reële kosten dienen te worden vergoed.
- Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzocht of het functiewaarderingssysteem nog steeds aansluit op de actualiteit van de functie. De methode van onderzoek en wijze van evaluatie wordt nader in het LOAZ besproken. Dit kan leiden tot een nieuwe onderhoudsronde van Fuwavaz.

(Bron: Akkoord Cao umc 2015-2017, NFU-15.7537, Thema: Overig)

3 november 2020