

## **Gezamenlijk voorstel bonden cao Ziekenhuizen**

### **Behoud van medewerkers**

Om goede zorg te kunnen blijven leveren is het nodig meer dan voorheen te investeren in het behoud van medewerkers. Om de sector aantrekkelijk te houden is een verbetering van salaris van belang. Een belangrijk aandachtsveld daarnaast is de flexibiliteit die van medewerkers gevraagd wordt en de inzet op onregelmatige uren. Uit onderzoek blijkt dat dit een belangrijk argument vormt voor medewerkers die overwegen de sector te verlaten. Partijen spreken de volgende bepalingen af:

### **Looptijd**

De Cao Ziekenhuizen heeft een looptijd van 1 april 2019 tot 1 april 2021

### **Salaris**

- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 april 2019 verhoogd met 5% en per 1 april 2020 opnieuw met 5%.
- De onregelmatigheidstoeslag wordt berekend op basis van het salaris
- Reiskosten: De vergoeding voor dienstreizen gaat omhoog van 30 naar 37 cent per kilometer. De vergoeding voor reiskosten woon-werk verkeer gaat naar 18 cent per kilometer en de maximale afstand naar 50 kilometer.
- Na vijf jaar in de laatste periodiek komt de medewerker in aanmerking voor uitloop in een hogere schaal
- Dienstjarengratificatie, een volledig salaris bij een dienstverband van 45 en 50 jaar.
- Leerling salarissen verhogen met 10%
- Het verdubbelen van de huidige te indexerende stage vergoeding naar 670 euro.
- De stagevergoeding en de vergoeding reiskosten geldt ook voor co-assistenten.
- Ervaringsjaren tellen mee bij inschaling (bij de inschaling van basisartsen en arts-assistenten worden alleen ervaringsjaren na het artsexamen meegenomen. Er zijn studenten geneeskunde die al voor hun artsenexamen relevante ervaring op doen en/of promoveren, door bijvoorbeeld via speciale programma's van de universiteiten/umc's)
- Uitbreiden van salarisschalen voor werknemers die een opleiding volgen voor specialist of tot een aan medisch specialist gelijkgestelde beroepsbeoefenaar uitbreiden met enkele treden in verband met reeds opgedane relevante werkervaring.
- Voor profiel-artsen en aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren maken van een afspraak over een (inconveniente) toeslag wegens grote toename onregelmatig werken. Verruiming van de huidige werkingssfeer en verhoging van de bestaande regeling is daarbij bespreekbaar.
- Volledige vergoeding van de contributie voor de vak- en beroepsorganisaties.
- extra niet patiëntgebonden tekenen worden gedurende de tijd dat ze worden uitgevoerd beloond met twee extra periodieken
- Artikel 3.2.6 lid 3 toevoegen van NAPA en NVZA als verenigingen die een kwaliteitsregister voeren.
- Artikel 3.2.6 lid 2 aanvullen met registers SRC (apothekers), CRT (klinisch psychologen) en RTS (tandartsen)

### **Onregelmatige diensten en overwerk**

- In artikel 8.3 lid 2 wordt opgenomen dat er binnen 2 maanden maatregelen genomen worden die ertoe leiden dat het overwerk onder de norm van 110% blijft.
- De overwerkvergoeding wordt gelijk voor voltijders en deeltijders.  
De minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten verhogen naar 60 uur.

- Een verruiming van de rusttijden: na een nachtdienst geldt een rusttijd van 14 uur (de uitzonderingsbepaling wordt geschrapt) en de hersteltijd na werken in een bereikbaarheidsdienst in de nacht (art 10.2 lid 4), wordt met twee uur uitgebreid van 6 uur naar 8 uur.
- Het gebruik van de geconsigneerde pauze in de nacht wordt verder beperkt en werknemer ontvangt hierover salaris. Art. 10.6 wordt gewijzigd in:

Werkgever kan alleen gebruik maken van een geconsigneerde pauze in de nacht als de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de afwisseling van de arbeid per dienst onderscheidenlijk nachtdienst door een pauze onmogelijk is en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen. De geconsigneerde pauze in de nacht wordt vergoed als werktijd.

- Werknemers die een oproep krijgen om binnen drie dagen een extra dienst te doen, krijgen hiervoor een vergoeding conform de regeling overwerk. Deze regeling geldt voor zowel deeltijders als voltijders. De regeling voor verschoven diensten blijft ongewijzigd.
- Partijen geven de STAZ opdracht onderzoek te doen naar de praktijk van bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten.

### **Jaarurensystematiek**

- In de jaarurensystematiek staat dat het arbeidspatroon in overleg met de werknemer wordt vastgesteld, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden buiten arbeid (art. 6.2 lid 3). Wanneer werkgever meent dat het instellingsbelang moet voorgaan op de individuele wensen van werknemer, dient hij dit voortaan schriftelijk te motiveren.
- Werknemers hebben binnen een bestendig arbeidspatroon recht op vaste vrije dag(en) in hun basisrooster. Hoe kleiner je contract hoe meer vaste vrije dagen. Hiertoe wordt artikel 6.2 lid 6 zodanig aangepast dat het binnen de JUS het niet mogelijk om een werknemer is met een voltijdscontract meer dan 5 dagen per week in te zetten zonder instemming van de werknemer. Deze bepaling geldt naar rato voor werknemers met een kleinere arbeidsduur.
- Bij - in overleg - aanpassing van het arbeidspatroon krijgt werknemer 3 maanden de tijd om werk en privé aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden en krijgt de werknemer de extra kosten vanwege die wijziging (voor bijvoorbeeld woon-werk verkeer of kinderopvang) gedurende twee jaar vergoed.
- Verrekening van JUS aan het einde van het kalenderjaar of bij einde dienstverband: Meeruren worden uitbetaald, min-uren vervallen aan het eind van het jaar.
- Art. 12.4.4. langdurig zorgverlof uitbreiden dat dit recht ook geldt voor een zelfstandig uitwonende ouder, en toevoegen onder 2 dat de termijn wordt gewijzigd in maximaal 12 weken.
- Werknemers hebben het recht op hun PLB te genieten op het moment dat zij dat wensen. Langere periodes van verlof worden in overleg met de werkgever afgesproken. Voor de zomerperiode (van 1 juli tot en met 31 augustus) en de periode rond Kerst en Oud & Nieuw (15 december tot en met 2 januari) geldt dat de werkgever met de Ondernemingsraad afspraken kan maken over een vakantieplanning.

### **Generatiebeleid/duurzame inzetbaarheid.**

- Voortzetten van de afspraken met betrekking tot het generatiebeleid tot 2028.
- Partijen stellen een modelregeling vast en stimuleren instellingen om hier verder invulling aan te geven zonder uitzonderingen, differentiatie naar functiegroepen of beperking qua inschaling. Als instellingen op 1-1-2021 nog geen eigen regeling hebben, geldt de modelregeling voor generatiebeleid.
- Art. 10.1, lid 1: Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, naast de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Bereikbaarheidsdienst kan

alleen worden opgedragen als een oproep/werkzaamheden voorzienbaar zijn en normaal onderdeel uitmaken van de functie.

Tijdens een bereikbaarheidsdienst is de werknemer niet beperkt in zijn bewegingsvrijheid.

- Artikel 13.4 lid 1 aanvullen na "werkloosheidswet" met ".....of een uitkering op basis van de ziektewet, WAO, WIA, Wajong
- Vergoeding voor coaching als onderdeel van preventieve maatregelen ter begeleiding en voorkoming van uitval door burn-out
- Administratieve processen beperken.

#### **Opleiden en ontwikkelen.**

- Iedere werknemer krijgt jaarlijks het recht dat binnen het opleidingsbudget per jaar aanspraak kan maken op scholing gericht op functie en employability. Als de kosten hiervoor onder de 1000 euro blijven wordt de scholing sowieso toegekend.
- Functionele scholing omvat niet alleen de bij- en nascholing, maar ook andere scholing in opdracht van de werkgever en scholing die nodig is om aan eisen voor beroepsregistraties te kunnen voldoen.
- Instellingen bieden voldoende stages om aan eigen vervangingsvraag te kunnen voldoen. Zij zorgen voor voldoende goede begeleiding. Partijen zullen de goede voorbeelden onder de aandacht brengen.
- Opleiden, het aantal opleidingsplaatsen wordt versneld uitgebreid, met bijzondere aandacht voor schaarse functies (FZO-functies). Met bijzondere aandacht voor innovatief/vernieuwend opleiden. Daarbij maken de ziekenhuizen afspraken voor de korte en de langere termijn, met voor de toekomst een accent op anti-cyclisch opleiden., uit LOAZ akkoord van december 2018
- Artikel 6.14 lid 2 Arbeidsduur AIOS aanvullen met: "...opleidingsactiviteiten, waaraan minimaal 10 uur wordt besteed,..."
- Verhoging van het percentage van de loonsom dat beschikbaar is voor functiegerichte scholing naar 4%.

#### **Overige voorstellen:**

- Partijen dienen deze cao in bij het Ministerie t.b.v. algemeen verbindend verklaring.
- De werkgeversbijdrage wordt gebaseerd op de overeengekomen modelregeling tussen AWWN en vakcentrales.