

Voorstellen voor de nieuwe cao UMC die per 1 januari 2018 afloopt

SALARIS PARAGRAAF

- Wij eisen dat de lonen per 1 januari 2018 met 3,5% worden verhoogd, met een bodem van 1000 euro op jaarbasis.
- Wij stellen voor om per medewerker een bijdrage van 10 euro netto per maand overeen te komen voor de premie van de ziektekostenverzekering.
- Indien eenmalige uitkeringen worden overeengekomen gelden deze voor alle medewerkers die op dat moment een dienstverband hebben, inclusief diegenen die op dat moment geen feitelijk inkomen ontvangen vanuit het UMC.
- De exorbitante beloning van de leden van de Raad van Bestuur moet aangepakt worden om zo de inkomensverschillen te verkleinen.
- We stellen voor om het huidige (verhoogd) PB/EPB te moderniseren en de werknemers de keuzevrijheid te geven om;
 1. het persoonlijk budget toe te voegen aan het salaris;
 2. het persoonlijk budget volledig om te zetten in verlof;
- Wij stellen voor om te komen tot een vergoeding bij het ruilen van diensten op verzoek van de organisatie van 75% van het geldende uurloon voor het aantal geruilde uren.
- De inspanningen van De Geneeskundestudent, LOCA, LMSO en NFU om te komen tot een door de overheid gefinancierd stagefonds voor coassistenten hebben niet tot resultaat geleid. Wij willen daarom nu met u afspreken dat voor de coassistenten een stagevergoeding wordt afgesproken.
- Daarnaast willen wij de stagevergoeding toepassen op alle stagiair(e)s binnen de umc's.
- De stagevergoeding dient structureel te worden geïndexeerd met de overeengekomen structurele loonsverhoging(en).
- Wij stellen voor de toelage TOD en de vergoeding BAD voor verrichte arbeid te verruimen en te verhogen.
- De toelage bereikbaarheid/aanwezigheid van artikel 4.7.4.1 dient ook van toepassing te zijn op arts-assistenten
- Wij krijgen meerdere signalen dat men een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer mist. De lokale regelingen voldoen niet (altijd). Wij willen daarom met u een landelijke regeling overeenkomen.
- ANW hiaat oplossen:

Als de partner van een werknemer overlijdt en op dat moment nog geen AOW ontvangt, dan heeft de werknemer mogelijk recht op een uitkering uit de Algemene nabestaandenwet. Als dat niet zo is ontstaat er een ANW hiaat. Na 1 januari 2018 vult het ABP dit hiaat niet meer aan. Wij willen een compensatie voor het ANW hiaatpensioen.

GENERATIEBELEID

- Duurzame inzetbaarheid voor alle werknemers kan alleen wanneer wordt ingespeeld op de behoeften van de werknemer in zijn of haar specifieke levensfase. Voor jongeren gaat het dan bijvoorbeeld om het combineren van werk en privé, voor ouderen om het langer doorwerken dan voorheen. Werknemersorganisaties willen naast het instrument (extra) persoonlijk budget oudere werknemers de mogelijkheid geven om in deeltijd te gaan werken, met een financiële compensatie voor het inkomensverlies en volwaardige pensioenopbouw om hiermee tegelijkertijd werkgelegenheid te creëren voor jongeren en voor de vitaliteit en

toekomstbestendigheid van umc's. De vrijgevallen ruimte die ontstaat doordat er uren vrijvallen waarop ouderen gebruik maken van het werken in deeltijd wordt volledig herbezet.

OPLEIDEN EN ONTWIKKELING

- Wij stellen voor om tot afspraken te komen voor scholing- en ontwikkelfaciliteiten voor alle medewerkers.
Wij vinden het van groot belang dat medewerkers weerbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Werk en zekerheid zijn hiervoor belangrijke uitgangspunten. Hierbij past een leven lang leren als een belangrijk middel om de positie van de medewerker op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren. Inzet van scholings- en ontwikkelfaciliteiten horen daarbij. Gelegenheid geven om dit voor alle werknemers te doen is daarbij uitgangspunt. Het opleidingsbudget voor medewerkers dient aansluiting te vinden bij toenemende eisen die aan hen worden gesteld.
- 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 academisch medisch specialisten moet per individu worden toegekend en bedraagt tenminste 300 euro per werknemer per jaar.

HAMS

- Er is vanuit het veld erg veel behoefte om hier een betere invulling aan te geven in de HAMS. Wij stellen voor om aan dit thema in de komende cao-periode invulling te geven met ruime betrokkenheid vanuit het veld via de werkgroep HAMS. Speerpunten bij dit thema zijn onder andere:
 1. Werktijden / roosteren
 2. Werkdruk
 3. Generatiebeleid / Fit naar de Finish

AANVULLENDE AFSPRAKEN

- 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 zes 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 van arbeidsuren.
- Mantelzorg is langdurige en/of intensieve zorg (onbetaald) voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende ouder, kind, naaste, vriend of buur. Volgens de Wet Arbeid en Zorg kan een werknemer maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur opnemen voor mantelzorg. Wij willen dit verlof uitbreiden naar 12 maal de wekelijkse arbeidsduur. Er dient hier sprake te zijn van doorbetaald verlof. Opname van mantelzorgverlof geschiedt in overleg met de werkgever. De werknemer moet na beëindiging van de mantelzorg altijd weer terug kunnen vallen op de 'oude' arbeidsomvang.
- Daarnaast willen wij met u overleggen hoe de umc's ondersteuning kunnen bieden aan mantelzorgers onder de eigen werknemers.
- Stafconvent. Betere incorporatie stafconvent in cao met als doel in elk UMC een SC wat een representatieve afvaardiging is van alle MS.
- Vaderschapsverlof. Wij willen een uitbreiding van het huidige vaderschapsverlof naar 4 weken.
- Meer vaste contracten voor nieuw aan te stellen medewerkers.
- Eens in de vijf jaar moeten werknemers met een artikel 3 BIG-beroep zich herregistreren. Zo worden vanaf juni 2017 alle artsen in Nederland aangeschreven om zich te herregistreren. Voor artsen zonder directe zorgtaken die toch BIG-geregistreerd willen blijven is dit

herregistratieproces wat lastiger. Er zijn mogelijkheden indien deze personen bepaalde taken uitvoeren die medisch-technisch gerelateerd zijn (bijvoorbeeld onderwijstaken). Wij willen met u afspreken dat de umc's de werknemers met een artikel 3 BIG-beroep maar zonder directe zorgtaken ondersteunen om te kunnen voldoen aan de eisen van herregistratie.

- Wij willen de oio-schaal afschaffen aangezien deze schaal ongewenste effecten heeft bij het aannemen van promovendi.
- Wij willen met u afspraken maken over de uitbreiding van het aantal jaarlijkse feestdagen, in de vorm van het toevoegen van Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag (5 mei).
- Keuzemenu feestdagen. Medewerkers hebben de keus welke (religieuze) feestdagen zij als feestdag willen laten gelden. Deze kunnen worden uitgeruild tegen bijvoorbeeld Hemelvaartsdag of Tweede Pinksterdag

WERKDRUK

Gedurende het ophalen van de voorstellen voor een nieuwe cao hebben wij veel reacties ontvangen over het aanpakken van de werkdruk. Wij lichten hetgeen ons is gemeld graag in het overleg verder toe. Wij noemen op voorhand een aantal punten welke voortkomen uit de reacties vanuit UMC-medewerkers.

- Vanuit alle umc's komt de roep tot herziening van taken door gebruik te maken van functiedifferentiatie. Weg met taken die niet horen bij de functie. Administratieve taken weg bij verpleging. Onderscheid aanbrengen tussen zorg en administratie. Zorg wordt door hulpverleners gedaan en administratie door administratieve medewerkers. Gebruik maken van afdelingsassistent die de randtaken voor hun rekening kunnen nemen.
- Basisrooster op orde. Reservepercentage vaststellen boven de normale bezetting. Het aanwezige personeel moet niet verantwoordelijk gesteld worden om de roosters met elkaar sluitend te maken.
- Werknemersorganisaties vinden het van groot belang dat zorgprofessionals kunnen meedenken en praten over de veranderingen in de zorg. Zij moeten de gelegenheid krijgen een visie te ontwikkelen op de toekomst van hun vak binnen de muren van het UMC, en worden betrokken bij strategische beslissingen. Zij moeten de tijd krijgen zich hiermee bezig te houden. Wij overleggen graag met u hoe wij dit in de praktijk invulling kunnen geven.

LOOPTIJD

We stellen een looptijd van een jaar voor. Een langere looptijd is bespreekbaar, dit heeft dan consequenties voor de te stellen looneis.

VOORBEHOUD

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen dan wel nieuwe voorstellen te doen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.