

## FAQ actietraject voor een goede Cao UMC

- [Waarom liggen de onderhandelingen voor een nieuwe Cao UMC stil?](#)
- [Waarom is actievoeren nodig?](#)
- [Hoe wordt bepaald of we actie gaan voeren?](#)
- [Wat gebeurt er na het ultimatum?](#)
- [Wat zijn stiptheidsacties?](#)
- [Hoe zit het juridisch gezien als ik meedoe aan acties: kan mijn werkgever maatregelen tegen mij nemen?](#)
- [Kan ik zo nodig aanspraak maken op juridische ondersteuning?](#)

### Waarom liggen de onderhandelingen voor een nieuwe Cao UMC stil?

Samen met de andere werknemersorganisaties zijn we begin dit jaar in gesprek gegaan met de NFU over een nieuwe Cao UMC. Toen we onze inzetten hadden uitgewisseld, bleek meteen al dat het voorstel van de NFU in onze ogen van onvoldoende ambitie getuigde: jong en oud werden tegen elkaar uitgespeeld bij het voorstel over het verhogen van de leeftijdsgrens voor nachtdiensten, en concrete voorstellen over het aanpakken van de werkdruk en duurzame inzetbaarheid ontbraken. Toen we hierover onze teleurstelling uitspraken, trok de NFU haar inzet in en kwam ze met een nieuwe inzet. Helaas bevatte die nieuwe inzet alleen maar voorstellen die een verslechtering betekenen ten opzichte van de huidige cao, en dat terwijl het personeelstekort en de werkdruk erg hoog zijn. We hebben een paar keer geprobeerd nader tot elkaar te komen; dat is helaas niet gelukt. Ter illustratie: de NFU biedt een loonsverhoging van structureel 6,3% over drie jaar. Dat lijkt heel wat, maar als je bedenkt dat het per jaar zo'n 2% is, is het vergeleken met andere sectoren echt onvoldoende. Bovendien zijn concrete afspraken over het aanpakken van werkdruk en een goede generatieregeling tot nu toe onbespreekbaar. De NFU heeft al met al een paar verslechteringen van tafel gehaald, maar dat maakt het nog geen goed voorstel. Onze inzet ligt nog altijd mijlenver af van de NFU en dus heeft het geen zin om verder te onderhandelen: als we tot een goede cao willen komen, vraagt dat om een werkgeversorganisatie die bereid is om in haar werknemers te investeren. Die bereidheid zien we nu onvoldoende.

### Waarom is actievoeren nodig?

Als onderhandelingen stil komen te liggen, is het aan de werknemers om een goede cao en een marktconforme loonsverhoging af te dwingen. Dat kan met acties. Actievoeren vindt niemand leuk, maar helaas is het nodig om de NFU te laten inzien dat werknemers in umc's nu écht serieus genomen willen worden.

### Hoe wordt bepaald of we actie gaan voeren?

In alle umc's zijn inmiddels actiecomités gevormd, die een eventueel actietraject in uw umc coördineren. Het actiecomité bestaat uit werknemers in uw umc die lid zijn van een van de vier werknemersorganisaties (en die dus ook door ons worden ondersteund). Alle actiecomités organiseren in hun umc bijeenkomsten, waarbij alle werknemers welkom zijn. Tijdens de bijeenkomst in uw umc wordt bepaald óf uw umc actie gaat voeren en zo ja, wat voor actie. U wordt van harte uitgenodigd zelf ook deel te nemen in het actiecomité in uw umc. Aan welke acties moet ik denken? Een actietraject moet zorgvuldig worden opgebouwd; het heeft geen zin om meteen al het 'zwaarste geschut' in te zetten. Daarom hebben we afgesproken dat er op korte termijn eerst zachte acties worden gevoerd. Zachte acties zijn acties waarbij u de raad van bestuur in uw umc laat zien dat u een beter cao-resultaat wenst, zonder dat u uw werk onderbreekt of uw werk op een andere manier laat lijden onder acties. Denk bijvoorbeeld aan het aanbieden van een handtekeningpetitie

aan uw raad van bestuur, het schrijven van een brief (hoe meer werknemers dat doen, hoe groter het effect), of het ophangen van een pamflet bij de bestuurskamer. Ook ludiekere activiteiten zijn mogelijk, zoals het aanbieden van een citroentaart (“Wij vinden het zuur wat er nu gebeurt”) aan uw raad van bestuur. Initieer dit soort acties nooit op eigen houtje. Ook sommige zachte acties moeten aan allerlei juridische eisen voldoen, en kunnen alleen in samenspraak met de vier werknemersorganisaties en uw actiecomité worden geïnitieerd.

### **Wat gebeurt er na het ultimatum?**

Samen met de andere werknemersorganisaties is een ultimatum gesteld aan de NFU: ze hadden tot 19 juni de tijd om ons alsnog tegemoet te komen. De NFU is helaas niet op onze eisen ingegaan. Daarom zijn in alle umc’s medewerkersbijeenkomsten gehouden, actiecomités opgericht en worden er acties voorbereid. Welke acties dat worden, wordt weer per umc in overleg met u bepaald, maar u kunt bijvoorbeeld denken aan werkonderbrekingen, het niet-verrichten van administratieve taken, een zondagsdienst of het staken van alle overleggen. Initieer ook dit soort acties nooit op eigen houtje; acties moeten aan allerlei juridische eisen voldoen, en kunnen alleen in samenspraak met de vier werknemersorganisaties en uw actiecomité worden geïnitieerd.

### **Wat zijn stiptheidsacties?**

Bij een stiptheidsactie worden wetten, reglementen en voorschriften strikt naar de letter nageleefd. Voorschriften en reglementen met betrekking tot patiëntenzorg en aan veiligheid gerelateerde voorschriften moeten natuurlijk altijd worden nageleefd. Maar binnen een umc komen ook andere voorschriften en reglementen voor, die niet altijd precies worden nageleefd. Bij een stiptheidsactie wordt niet meer gedaan dan het vereiste minimum, controlemogelijkheden worden maximaal benut, bijvoorbeeld door steeds een volledige controle uit te voeren in plaats van steekproeven bij laboratoriumbepalingen, tilvoorschriften worden strikt nageleefd, pauzes en rusttijden worden strikt in acht genomen, en eigen initiatief om de efficiëntie te verhogen of om problemen op te lossen, wordt achterwege gelaten.

### **Hoe zit het juridisch gezien als ik meedoe aan acties: kan mijn werkgever maatregelen tegen mij nemen?**

Bij zachte acties kan uw werkgever niet zo snel maatregelen nemen, maar dat ligt anders bij harde acties. Om beschermd te zijn moet sprake zijn van een georganiseerde actie, dat wil zeggen een actie die door de werknemersorganisaties zijn georganiseerd. Het maakt daarvoor niet uit of u lid bent van een vereniging is die [federatiepartner is van vakbond FBZ](#) of van een [wetenschappelijke vereniging die bij de Federatie Medisch Specialisten is aangesloten](#), waardoor u ook automatisch lid bent van [artsenwerknemersorganisatie LAD](#). Dit betekent dat uw werkgever geen rechtspositionele maatregelen mag nemen (zoals ontslag) wegens werkweigering. Als u de overeengekomen arbeid niet verricht, bestaat er geen recht op loon. De verenigingen beschikken over het algemeen niet over een stakingskas.

### **Kan ik zo nodig aanspraak maken op juridische ondersteuning?**

U kunt alleen aanspraak maken op juridische ondersteuning indien uw (beroeps)vereniging deze service biedt.