

## **B CAO afspraken persoonlijk budget en extra budget**

### ***Looptijd CAO***

Bij de nadere uitwerking van de vernieuwing van de CAO UMC is ervan uitgegaan dat de eerstkomende CAO een looptijd van drie jaar en twee maanden heeft, te weten van 1 januari 2008 tot 1 maart 2011.

Voor deze looptijd is mede gekozen om binnen de looptijd van de CAO een daadwerkelijke aanvang te maken met de aanwending van het persoonlijk budget. Indien partijen in het LOAZ op basis van de opgedane ervaringen van mening zijn dat de regels rond het (extra) persoonlijk budget wijziging behoeven, dan kunnen deze in een volgende CAO worden aangepast.

### ***Persoonlijk budget***

- Er komt een persoonlijk (ontwikkelings)budget voor de medewerkers die geboren zijn op of na 1 januari 1950. Voor medewerkers die vallen onder de criteria voor de regeling werktijdvermindering directe patiëntenzorg (artikel 6.1.4 met uitzondering van lid 8) is er sprake van een persoonlijk budget als de medewerkers op of na 1 januari 1953 zijn geboren.
  - Het persoonlijk budget kan in de komende CAO-periode primair worden aangewend voor ontwikkeling. Hiervoor is gekozen vanwege het feit dat het budget bij aanvang nog niet erg hoog zal zijn qua percentage en pas in de komende jaren verder zal worden verhoogd. Daarnaast zal zowel door leidinggevenden als medewerkers ervaring moeten worden opgedaan met het werken met een persoonlijk budget en het maken van afspraken hierover.
  - Over de aanwending van het budget vindt overleg plaats tussen de medewerker en de leidinggevende in het jaargesprek.
  - De aanvraag en de afspraken over het gebruik van het persoonlijk budget worden schriftelijk vastgelegd.
  - Het persoonlijk budget bestaat uit een percentage van het bruto salaris, en bedraagt 0,25% in 2008, 0,5% in 2009 en 1% in 2010. Het budget wordt maandelijks opgebouwd en in 2008 en 2009 gereserveerd voor 2010.
  - Het budget wordt zo mogelijk in 2010 aangewend voor ontwikkeling, tenzij werkgever en medewerker met elkaar afspreken om dit in latere jaren voor ontwikkeling aan te wenden.
  - Inzake de aanwending van het persoonlijk budget wordt een ruimhartig beleid gevoerd, waarbij wel rekening zal moeten worden gehouden met fiscale regelgeving en mogelijkheden en de daaruit voortvloeiende beperkingen.
  - Voorfinanciering is per 2010 mogelijk. Wanneer een medewerker voor eind 2010 uit dienst treedt en voor uitdiensttreding zijn volledige persoonlijk budget heeft aangewend voor ontwikkeling, dan betaalt de medewerker het teveel aangewende terug.
  - Het persoonlijk budget is een voorziening in de vorm van een bruto bedrag. Wanneer medewerkers vanaf 1 januari 2009 naar een andere werkgever vertrekken en het persoonlijk budget niet hebben aangewend, dan zal de werkgever ruimte geven om het persoonlijk budget voor de beëindigingsdatum, met inachtneming van de fiscale randvoorwaarden, alsnog op te nemen voor ontwikkeling. Bij overgang naar een ander UMC kan het persoonlijk budget worden meegenomen.
  - De tijd die nodig is voor aanwending van het ontwikkelbudget komt voor rekening van de medewerker.
  - De ontwikkeling te financieren vanuit het persoonlijk budget is aanvullend en extra ten opzichte van het huidige scholings- en opleidingsbeleid. Dit huidige beleid wordt voortgezet. Dit betekent dat alles wat tot 2008 uit het reguliere opleidingsbudget werd betaald, ook gedurende de looptijd van deze CAO vergoed blijft worden.
- Zowel de bepalingen als de toepassing van de artikelen 3.1 (scholing en opleiding), 13.4 (scholing en opleiding) en 15.9 (scholing en opleiding) van de CAO UMC blijven onverkort van toepassing.

### ***Extra persoonlijk budget***

- Naast het persoonlijk budget voor medewerkers komt er een extra persoonlijk budget voor medewerkers, die geboren zijn in 1950 (1953 voor directe patiëntenzorg) tot en met 1957 waarbij het extra budget behulpzaam zal zijn om de overgang naar langer werken soepeler te laten verlopen.
- De aanwendingsmogelijkheden van het extra budget kunnen worden onderscheiden in een:
  - 1) recht op vermindering van de jaaruren norm bij gelijkblijvend salaris; voor academisch medisch specialisten zal dit recht nader vorm krijgen in het kopen van extra vrije dagen;
  - 2) recht op inzet in de levensloopregeling;
  - 3) recht op inkoop extra pensioen;
  - 4) recht op inzet voor ontwikkeling en/of scholingsverlof;
- Doel van de aanwending is duurzame inzetbaarheid en over de keuze en het moment van aanwending van het budget vindt overleg plaats tussen de medewerker en zijn leidinggevende in het jaargesprek.
- Aan de besteding worden zo min mogelijk restricties opgelegd, waarbij wel rekening zal moeten worden gehouden met fiscale regelgeving en mogelijkheden en de daaruit voortvloeiende beperkingen. Een en ander zal door partijen in het LOAZ in 2008 nader worden uitgewerkt en hieromtrent zal overleg plaatsvinden met de Belastingdienst.
- De tijd die nodig is voor aanwending van ontwikkeling gefinancierd vanuit het extra budget komt voor rekening van de medewerker, tenzij de medewerker het scholingsverlof financiert uit het extra budget.
- Het extra budget wordt met ingang van 1 januari 2008 opgebouwd.
- Teneinde de nadere uitwerking en voorlichting goed te verzorgen en de administratieve voorbereiding en uitvoering op orde te hebben, zal concrete aanwending van het extra persoonlijk budget pas kunnen plaatsvinden vanaf 1 januari 2009.
- De aanvraag en de afspraken over het gebruik van het extra persoonlijk budget worden schriftelijk vastgelegd.
- Het extra persoonlijk budget dient voor beëindiging van het dienstverband te worden aangewend. Er zijn meerdere mogelijkheden voor aanwending en dit maakt het mogelijk dat bij vertrek naar elders (niet zijnde een andere UMC) de medewerker het niet aangewende budget alsnog inzet voor één of meer van de vier mogelijkheden.
- Bij overgang naar een ander UMC kan het extra persoonlijk budget worden meegenomen.

### ***Hoogte extra persoonlijk budget***

Het extra budget bedraagt een dusdanig percentage dat bij de uittreedleeftijd van 65 jaar een omvang van circa 40% kan worden bereikt.

Om dat te bereiken zijn de volgende afgeronde percentages over het bruto salaris afgesproken:

- in 2008 58 jaar (geboren in 1950) : 5,7%
- in 2008 57 jaar (geboren in 1951): 5%
- in 2008 56 jaar (geboren in 1952): 4,4%
- in 2008 55 jaar (geboren in 1953): 4%
- in 2008 54 jaar (geboren in 1954): 3,6%
- in 2008 53 jaar (geboren in 1955): 3,3%
- in 2008 52 jaar (geboren in 1956): 3%
- in 2008 51 jaar (geboren in 1957): 2,9%
- Naast het extra budget verkrijgen medewerkers een persoonlijk budget van 0,25% in 2008, 0,5% in 2009 en 1% in 2010. Het persoonlijk budget groeit voor de medewerkers geboren in 1950 (1953 voor directe patiëntenzorg) tot en met 1957 na 2010 niet mee met het persoonlijk budget voor overige medewerkers. Het persoonlijk budget blijft voor degenen die een extra persoonlijk budget ontvangen tot einde dienstverband 1% van het salaris bedragen. De intentie bestaat om na 2010 het persoonlijk budget en extra persoonlijk budget samen te voegen.

### ***Afwijkende staffel extra persoonlijk budget directe patiëntenzorg***

Voor de medewerkers geboren in 1953 tot en met 1957 die voldoen aan de criteria voor de werktijdvermindering directe patiëntenzorg (artikel 6.1.4. met uitzondering van lid 8) geldt vanwege de

andere aard van de regeling en de eerdere ingangsdatum een afwijkende staffel van het extra persoonlijk budget.

- in 2008 55 jaar (geboren in 1953): 5,7%
- in 2008 54 jaar (geboren in 1954): 5%
- in 2008 53 jaar (geboren in 1955): 4,4%
- in 2008 52 jaar (geboren in 1956): 4%
- in 2008 51 jaar (geboren in 1957): 3,6%

Voor het overige gelden dezelfde regels als genoemd onder extra persoonlijk budget.

#### ***Afwijkende staffel extra persoonlijk budget zware beroepen (artikel 12(a).4.2)***

Medewerkers die voldoen aan de criteria voor de pré FPU specifieke fysiek belastende functies (artikel 12(a).4.2 met uitzondering van lid 5) ontvangen dezelfde percentages als in de afwijkende staffel voor de directe patiëntenzorg. Medewerkers geboren in 1952, 1951, 1950 en 1949 (in 2008 56, 57, 58 of 59 jaar worden) ontvangen een budget van 5,7%.

Voor het overige gelden dezelfde regels als genoemd onder extra persoonlijk budget.

#### ***Verhoging persoonlijk budget voor medewerkers geboren in 1958 tot en met 1962***

Medewerkers met een volledig dienstverband in de leeftijd van 45 jaar tot en met 49 jaar kregen 15 extra vakantie uren en voor academisch medisch specialisten bedroeg dit twee extra dagen.

Vanwege het vervallen van extra vakantie op basis van leeftijd geldt voor de medewerkers die in 2008 46 jaar worden (geboren in 1962), 47 jaar worden (geboren in 1961), 48 jaar worden (geboren in 1960), 49 jaar worden (geboren in 1959) en 50 jaar worden (geboren in 1958) dat het persoonlijk budget 1,05% (2008), 1,3% (2009) en 1,8% (2010) bedraagt. Het percentage van 1,8% wordt pas verhoogd wanneer het persoonlijk budget hoger uitkomt dan 1,8%, en loopt dan gelijk mee met het budget van de medewerkers geboren in 1963 of later.

Voor het overige gelden voor deze categorie medewerkers alle regelingen die zijn opgenomen onder persoonlijk budget met één uitzondering.

Deze categorie medewerkers krijgt gedurende de looptijd van de CAO vanaf 1 januari 2009 éénmaal per jaar de mogelijkheid om uit het persoonlijk budget de vervallen extra aanspraak op vakantie terug te kopen.

#### ***Medewerkers geboren voor 1 januari 1950 en voor 1 januari 1953 (directe patiëntenzorg)***

Medewerkers die geboren zijn voor 1 januari 1950 hebben gebruik kunnen maken van de seniorenregelingen genoemd in artikel 12(a).4.1 (pré FPU regeling) en 12(a).4.2 (pré FPU specifieke fysiek belastende functies) indien zij voldeden aan de genoemde criteria.

In geval het medewerkers betreft voor wie de regeling werktijdvermindering directe patiëntenzorg geldt (artikel 6.1.4), hebben zij indien ze voldeden aan de criteria gebruik kunnen maken van deze seniorenregeling indien zij geboren zijn voor 1 januari 1953.

- Medewerkers die niet voldoen aan de criteria uit de seniorenregelingen, dan wel geen gebruik hebben gemaakt van de voor hen geldende seniorenregelingen, kunnen eenmalig, uiterlijk vóór 1 januari 2009, kiezen voor de percentages van het extra persoonlijk budget (algemene staffel), waarbij voor personen die ouder zijn dan 58 jaar een percentage van 5,7% geldt. Voor deze medewerkers vervallen dezelfde regelingen als voor de medewerkers geboren in 1950 tot en met 1957.

Medewerkers die hier niet voor opteren behouden de aanspraak op:

- extra vakantie uren op basis van leeftijd of dagen (zie artikel 7.1.1 en 15.7).
- verkorting van de dagelijkse arbeidsduur met een half uur per dag, voor medewerkers van 60 jaar of ouder met een volledige arbeidsduur (zie artikel 6.1.3 en 15.6).
- bij FPU-ontslag op 63 jarige leeftijd of later een bonus van 15% van de jaarbezoldiging (zie artikel 12(a).4.1 lid 7 en 9).

#### ***Verlaging bruto salaris in verband met deelname keuzemodel arbeidsvoorwaarden***

Het persoonlijk budget en extra persoonlijk budget worden afgeleid van het bruto salaris, voorafgaande aan een eventuele keuze om een deel van het salaris aan te wenden via het keuzemodel arbeidsvoorwaarden voor een andere regeling (zie in dit verband hoofdstuk 18 van de CAO UMC).

### ***Cultuurverandering***

Voor vernieuwing van de CAO is van belang dat er geïnvesteerd wordt in andere arbeidsverhoudingen. Er zal worden ingezet op een cultuurverandering waarbij dialoog en ontwikkeling centraal staan.

De middelen van SoFoKleS zullen voor een groot deel de komende drie jaar worden aangewend om dit proces actief te begeleiden en te stimuleren. Gedacht wordt aan twee miljoen euro op jaarbasis zonder overheadkosten van SoFoKleS, waarbij per jaar gemiddeld vier ton voor centrale aanwending en twee ton gemiddeld per jaar voor decentrale aanwending per UMC. Conform aanpak Arbo(plus)convenant en Schaarsteoffensief zal er binnen de UMC's gezocht worden naar een ervaren en zware beleidsadviseur die een plan van aanpak zal opstellen. In dit plan zal aandacht worden besteed aan de criteria waaraan decentrale projecten door de Kamer UMC zullen worden getoetst. Tevens zal in het plan van aanpak uitgebreid ingegaan worden op communicatie, waarbij ook gekeken zal worden naar andere vormen dan schriftelijke communicatie, zoals video opnamen, theatershows, toneelvoorstellingen, rollenspelen etc.

### ***Aflopende toelage voor medewerkers vanaf 55 jaar***

In artikel 4.7.3.3 wordt voor medewerkers van 55 jaar of ouder de mogelijkheid geboden om op eigen verzoek geen onregelmatige diensten meer te draaien en in dat geval heeft de medewerker recht op 50% van de aflopende toelage.

Partijen zijn het eens dat deze afbouwmogelijkheid ook open moet staan voor medewerkers van 55 jaar of ouder die minder diensten of bijvoorbeeld geen nachtdiensten meer willen draaien.

In die zin zal in de CAO de regelgeving vanaf 1 januari 2008 worden geflexibiliseerd.

### ***De financiering van het persoonlijk budget en extra persoonlijk budget***

Voor de financiering van het persoonlijk budget en extra persoonlijk budget zijn de volgende afspraken gemaakt.

#### **A) Vrijval seniorenregelingen (artikelen 12(a).4.1, 12(a).4.2 en 6.1.4):**

Vanwege geen verdere instroom valt zowel in 2008, 2009 als 2010 jaarlijks 0,25% vrij. In de daaropvolgende vier jaar valt in totaal 1% vrij, zodat na een periode van zeven jaar in totaal 1,75% beschikbaar is voor financiering van het persoonlijk budget en extra budget. Naast beëindiging van de seniorenregelingen vervalt tevens het recht voor fulltimers van 60 jaar en ouder om een half uur per dag minder te werken (zie artikel 6.1.3 en 15.6). Dit recht houdt op te bestaan voor medewerkers geboren op of na 1950 (1953 voor directe patiëntenzorg).

#### **B) Extra vakantieverlof op basis van leeftijd**

Met ingang van 1 januari 2009 komen alle leeftijdsuren/dagen genoemd in artikel 7.1.1 en artikel 15.7 te vervallen, en dit wordt aangewend voor de verhoging van het persoonlijk budget voor de medewerkers geboren in 1958 tot en met 1962, en het extra persoonlijk budget.

#### **C) Beperking buitengewoon verlof (zie artikel 7.3):**

- Betaald verlof bij overlijden van bloed en aanverwanten, bevalling, adoptie, calamiteiten en kortdurend zorgverlof blijft bestaan.

- Recht op vrij maar geen doorbetaald verlof bij kiesrecht, ondertrouw, bijwonen van een huwelijk van bloed en aanverwanten in de eerste en tweede graad.

- Betaald verlof bij huwelijk, samenlevingscontract, registratie partnerschap en verhuizing wordt vanaf 1 januari 2008 terug gebracht van twee dagen naar één dag.

Hiermee is op jaarbasis gemiddeld circa 2 uren gemoeid, oftewel een budget van 0,1%.

**D) Bijdrage werkgever:**

De werkgever is bereid om vanaf 2008 0,25% structureel te financieren voor het persoonlijk budget en extra budget.