

Voorstellen voor de nieuwe cao UMC die per 1 april 2015 afloopt

SALARIS PARAGRAAF

- Per 1 april 2015 willen we een loonsverhoging van 3%. Dit willen we zo vormgeven dat de midden- en lagere inkomens er extra op vooruit gaan door een loonsverhoging van minimaal 900 euro per jaar af te spreken.
- 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 ook 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.
- De stagevergoeding dient te worden toegekend aan alle stagiaires, inclusief coassistenten.
- Wij stellen voor de stagevergoeding te indexeren met de loonsverhogingen overeengekomen in de cao.
- Wij stellen voor de reiskosten voor alle stagiaires, inclusief coassistenten, te vergoeden indien de OV studentenkaart de onkosten niet dekt.
- Het functiegebonden budget uit art. 15.9.1 lid 1 wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd op basis van de consumenten prijsindex (CPI).

EINDEJAARSUITKERING

Wij stellen voor de eindejaarsuitkering met ingang van 2015 in de maand november uit te betalen in plaats van in december, zoals ook het vakantiegeld in mei wordt uitbetaald, voorafgaand aan de vakantieperiode.

PERSOONLIJK BUDGET

Afspraken rond het (verhoogd) Persoonlijk Budget (PB)/EPB dienen verder te worden aangescherpt. In zijn algemeenheid vinden wij dat het (verhoogd) PB/EPB in tijd dient te kunnen worden ingezet. Het volledig bedrag (verhoogd) PB/EPB dient te kunnen worden opgenomen in tijd.

Wij stellen voor de afspraken in de cao rond het (verhoogd) PB/EPB te omschrijven in een standaard keuze-aanvraag formulier. Waar de cao-afspraken herkenbaar voor de medewerker leiden tot een weloverwogen keuze om de uren waarop hij/zij recht heeft, aan te wenden voor het doel naar keuze.

Afschaffen maximering van het (verhoogd) PB/EPB. De maximering beperkt de mogelijkheden het (verhoogd) PB/EPB in te zetten voor duurdere opleidingen. Dit heeft een ongunstig effect op de employability en mobiliteit van de werknemers, hetgeen niet in het belang is van de werknemers, maar ook niet van de umc's.

Verder blijkt keer op keer dat de leidinggevenden scholing die nodig is om de functie uit te kunnen oefenen en die de werkgever conform artikel 3.1 Cao UMC volledig moet vergoeden, af wil wentelen op het (verhoogd) PB/EPB van de werknemer. Dit strijdig is met de cao.

AAN HET WERK BLIJVEN

- Wij stellen voor artikel 2.4.2.1. min-max en nul- uredienstverband te schrappen in de cao, behalve voor de studentassistenten. Uitgangspunt is vast werk is vast contract voor de medewerker. Externe flexibiliteit wordt daar waar mogelijk omgezet in interne flexibiliteit
- Toevoegen aan artikel 1.7 Sociaal Beleidskader bij lid 2: 'Afspraken over werk die gericht zijn op behoud en uitbreiding van werkgelegenheid voor al het personeel'. Deze afspraken, aan te wenden bij reorganisaties welke leiden tot personeelsinkrimping, zijn gericht op jong en oud. Waarbij medewerkers 80% gaan werken tegen 90% van het loon en 100% pensioenopbouw; de ruimte die vrijkomt wordt omgezet voor het behoud van banen. Deze regeling is een afspraak welke geldt tot de personeelsproblemen zijn opgelost en er geen sprake meer is van boventaligheid.
- Wijzigen: bij artikel 2.4. dienstverband voor bepaalde tijd benoemen over welk bepaald werk dat gaat.
- Toevoegen aan artikel 2.4.4 opleiding: 'Indien een medewerker al bij een umc in dienst is voor onbepaalde tijd en een opleiding gaat volgen dan wordt het dienstverband voor onbepaalde tijd voortgezet'.
- Medewerkers met een vaste aanstelling met een geclausuleerde einddatum dienen bij het eindigen van de financiering te vallen onder het sociaal beleidskader, inclusief de herplaatsingstermijn.

SCHOLING EN ONTWIKKELING

Wij stellen voor om medewerkers zich zelf weerbaar te laten maken voor de arbeidsmarkt met daarbij als uitgangspunten werk en zekerheid. Hierbij past een leven lang leren als een belangrijk middel om positie op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren. Inzet van scholings- en ontwikkel faciliteiten horen daarbij. Gelegenheid geven om dit voor alle werknemers te doen is daarbij uitgangspunt.

Concreet betekent dit het volgende:

- 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 welke 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.
- De aanstelling van werknemers (ook de professional in opleiding) zou een ontwikkelcontract moeten omvatten waarbij wordt ingespeeld op employability, mobiliteit en scholing.
- Ook aios dienen 100% van de studiekosten vergoed te krijgen.

WETGEVING EN SOCIALE ZEKERHEID

Voor mensen met een handicap is het moeilijk om zich een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Wij stellen voor om tenminste 1 arbeidsgehandicapte per 50 werknemers aan te nemen. In samenwerking met het UWV Werkbedrijf worden arbeidsgehandicapten gezocht welke in aanmerking komen voor vacatures

van functies die gegeven de individuele competenties en vaardigheden realistisch zijn, waarbij voldoende begeleiding gegarandeerd is.

MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID VOOR JONGEREN

Aanpak van jeugdwerkloosheid via werkervaringsplaatsen, mentorschapsregelingen en het stimuleren van langer doorleren. Stages zijn daarbij een onderdeel van opleidingen, waarbij een stagevergoeding toegekend wordt. Werken na de opleiding is werk dat gewoon goed betaald moet worden.

ZIEKENHUISAPOTHEKERS, KLINISCH CHEMICI, KLINISCH FYSICI

Wij zijn van mening dat er een toegenomen parallel is in de positie van ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici met die van medisch specialisten als het gaat om taken en verantwoordelijkheden t.a.v. patiëntenzorg, onderwijs en onderzoek, met de bijbehorende verzwaaring van de functie.

Daarom stellen wij voor de volgende criteria en differentiatie voor positionering en bijbehorende honorering van ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici voor:

- differentiatie en inschaling naar analogie van medisch specialist (medisch specialist, academisch medisch specialist);
- toelage voor de diensten naar analogie van de academisch medisch specialisten. Percentage op basis van diensturen/belasting;
- Managementtoelage naar analogie van de academisch medisch specialisten; deze toelage moet gelden voor hoofden en plaatsvervangend hoofden;
- Indeling in ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus, klinisch fysicus, hoogleraar/specialist en hoogleraar, hoogleraar/afdelingshoofd, naar analogie van academisch medisch specialist/hoogleraar.

AIOS

Zoals bekend moet de aios tijdens de opleidingsperiode een aantal keren wisselen van werkgever, en daarmee van cao-regime. Dit heeft negatieve effecten op de arbeidsvoorwaardelijke rechten van de aios, zoals verlies van PB c.q. PLB-uren. Wij stellen voor gedurende de looptijd van de nieuwe cao te onderzoeken of hier, mogelijk samen met de NVZ, een oplossing voor kan worden gevonden.

Bij de inschaling van basisartsen en arts-assistenten worden alleen ervaringsjaren na het arts-examen meegenomen. Er zijn studenten geneeskunde die al voor hun arts-examen relevante ervaring opdoen en/of promoveren, bijvoorbeeld via speciale programma's van de universiteiten/umc's zelf. Wij willen dat deze ervaringsjaren meetellen bij de inschaling.

AANVULLENDE AFSPRAKEN

- Een keer in de vijf jaar wordt 5 mei als vrije dag toegevoegd als extra vrije dag aan het verlof van de medewerker dat jaar.

- Artikel 6.1 lid 3 geeft aan dat de werkgever feestdagen kan toevoegen aan de feestdagen zoals genoemd in de cao. Wij stellen voor het aantal van deze extra feestdagen te stellen op minimaal twee dagen per jaar.
- 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, krijgt de werknemer recht op ten minste zes uur onafgebroken rust aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid. De reeds in geroosterde 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
- Het huidige functiewaarderingsstelsel is voor werknemers niet transparant, ondersteunt de dynamiek van alle dag onvoldoende en geeft daarnaast de daadwerkelijk uitgevoerde functie van werknemers onvoldoende weer. Wij stellen voor binnen het huidige functiewaarderingsstelsel te bezien of de daadwerkelijk uitgevoerde functie van de medewerker nog steeds het uitgangspunt is. Daarnaast stellen wij voor om een beroep- en bezwaarstructuur te creëren waarin de positie van werknemers tot haar recht komt.
- Wij stellen voor dat in ieder umc met de ondernemingsraad op grond van artikel 27 WOR afspraken worden gemaakt over kaders voor werktijdenregelingen. Deze kaders moeten op afdelingsniveau leiden tot zeggenschap van de werknemer op zijn individuele werktijden. Deze kaders moeten in ieder geval betreffen:
 - # werktijden en roosters
 - # door werkgever gevraagde en door werknemers gewenste mate van flexibiliteit
 - # rust- en hersteltijd voor alle leeftijden.
 - # inzicht in de benodigde formatie t.o.v. productie
 - # scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden ten einde regie te hebben en te behouden m.b.t. de eigen loopbaan.

LOOPTIJD

We stellen een looptijd van een jaar voor.

Medisch specialisten:

Ten aanzien van de medisch specialisten stellen we het volgende voor:

- Wij willen de eenduidigheid in beleid tussen algemene ziekenhuizen en umc's bevorderen ten aanzien van individuele evaluatie medisch specialisten. Op dit moment worden er voor de medisch specialisten uiteenlopende beoordelings- en functioneringsmethodieken gebruikt. Tijdens de komende cao periode willen we dit in de LOAZ- werkgroep HAMS uitwerken.

- De balans tussen patiëntenzorg, opleiding, onderwijs, onderzoek en administratieve regeldruk is verschoven. Wij willen een onderzoek instellen naar de werkomstandigheden om uiteindelijk te komen tot een betere formulering van de arbeidsduur waarbij tevens de diverse werkzaamheden in balans worden gebracht met de reële inzetbaarheid.
- Ten aanzien van verlof stellen wij voor om voor de academisch medisch specialisten de productiegebonden verlofdagen anders te organiseren. We stellen voor om dezelfde lijn te kiezen als in de AMS hetgeen neerkomt op 30 verlofdagen per jaar.
- Verplichte studieactiviteiten zoals deze door het CCMS zijn gesteld worden volledig vergoed uit de beschikbaarheidsbijdrage medische vervolgopleiding zoals die aan de umc's ter beschikking wordt gesteld. Art. 13.4 uit de cao dient zodanig te worden aangepast.
- De positie van de opleider moet worden verstevigd door de verplichting bij de werkgever neer te leggen dat deze de opleider in staat stelt de opleiding tot het betreffende specialisme te verzorgen en financieel te faciliteren conform de opleidingseisen vastgesteld door het College Geneeskundige Specialismen.
- De academisch medisch specialisten merken de gevolgen van de veranderingen in de medisch specialistische zorg direct in het umc waarin zij werkzaam zijn. Betrokkenheid bij de organisatie, medezeggenschap en belangenbehartiging middels verschillende gremia is dan van groot belang. Wij willen een nauwe betrokkenheid van de academisch medisch specialist bij het ontwikkelen en implementeren van de interne regelingen en bepalingen binnen de afdelingen. Om deze betrokkenheid vorm te geven is het voorstel aan te sluiten bij de AMS.
- Wij stellen voor dat het functiegebonden budget jaarlijks wordt geïndexeerd en dat qua hoogte wordt aangesloten bij de AMS.
- Wij stellen voor dat er onderzoek wordt gedaan naar de vergoedingsregeling voor A-opleiders met als doel te komen tot een eenduidige vergoedingsregeling.
- Wij stellen voor dat bij de berekening van toelagen bij ziekte (art. 8.5.2) ook TVO en de toelage 24-uursdiensten wordt meegenomen.

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.