

Onderhandelaarsakkoord CAO-UMC 2008-2011

Datum 13 maart 2008
Ons kenmerk 080840/DK/DvL

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 38 maanden, van 1 januari 2008 tot 1 maart 2011.

2. Beloning/eindejaarsuitkering

Per 1 maart 2008 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 2,1%.
Per 1 maart 2009 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1,95%.
Per 1 maart 2010 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1,95%.

Gedurende de looptijd van deze CAO wordt op de volgende wijze een volledige 13^e maand gerealiseerd:

In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1,0% verhoogd.

In 2009 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1,5% verhoogd.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1,55% verhoogd.

Met ingang van 1 januari 2010 geldt voor de eindejaarsuitkering een opbouwsystematiek, waardoor bij eerdere uitdiensttreding dan 1 december een evenredig deel van de eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd.

3. Levensfasebewust personeelsbeleid

De medewerkers geboren op of na 1 januari 1950 krijgen een persoonlijk budget uitgedrukt in een percentage van het bruto salaris. Tijdens deze CAO-periode wordt als volgt gestart met de opbouw van het persoonlijk budget: 0,25% in 2008, 0,5% in 2009 en 1,0% in 2010. Dit budget is in deze CAO-periode primair bestemd ten behoeve van ontwikkeling.

Om voor oudere medewerkers de overgang naar langer werken soepel te laten verlopen, ontvangen zij een extra budget dat breed kan worden ingezet.

De financiering geschiedt mede door beëindiging vanaf 1 januari 2009 van het extra vakantieverlof op basis van leeftijd, genoemd in artikel 7.1.1 en 15.7 van de CAO.

In bijlage 1, NFU-080837, is de regeling nader uitgewerkt.

4. Functiegebonden kosten

Het budget voor functiegebonden kosten voor Academisch Medische Specialisten, zoals genoemd in artikel 15.9.1, wordt in de jaren 2008, 2009 en 2010 telkens met € 150,- verhoogd.

5. Studie verdere vernieuwing CAO UMC

Met het creëren van een persoonlijk budget en extra budget is een start gemaakt met de vernieuwing van de CAO UMC.

Gedurende de looptijd van de CAO zal het LOAZ zich gemeenschappelijk buigen over verdere vernieuwing van de CAO UMC. Bij deze verdere vernieuwing zal gekeken worden naar de in 2007 uitgebrachte adviezen van de werkgroep Mocca (modernisering CAO UMC) en de werkgroep Ontwikkel- en ontzorgbeleid.

Er zal bij de studie specifiek worden gekeken naar de wijze waarop de verhoging van het persoonlijk budget kan worden gefinancierd en naar de verruiming van de aanwendingsmogelijkheden.

Definitieve afspraken hieromtrent worden gemaakt bij de volgende CAO onderhandelingen.

De studie en mogelijke vernieuwing strekken zich uit tot alle medewerkers die onder de CAO UMC vallen.

6. Aios

Aios krijgen vanaf 1 april 2008 een toelage voor onregelmatige diensten. De berekening van de toelage geschiedt conform artikel 4.7.3.1.

Wanneer aios gedurende hun opleiding tot specialist bij een UMC uit dienst treden en bij een algemeen ziekenhuis in dienst treden dan kunnen zij de UMC Zorgverzekering voor zichzelf en familieleden voortzetten als waren zij in dienst gebleven bij het UMC. Zij behouden dus gedurende hun opleiding de personeelskorting.

7. Arbeidstijdenwet

- De normen van de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet gelden voor de CAO UMC vanaf 1 januari 2008.
- De nieuwe Arbeidstijdenwet biedt ten aanzien van een aantal normen de mogelijkheid om hier bij collectieve regeling van af te wijken. CAO partijen spreken af dat dit slechts mogelijk is indien in het LOAZ een dergelijke regeling wordt overeengekomen.
- De UMC's zullen toezien dat voor alle medewerkers waarvoor de Arbeidstijdenwet van toepassing is deze correct wordt nageleefd.
- De medewerker blijft recht houden op tenminste 22 vrije weekeinden in een kalenderjaar. De eerder gemaakte afspraken naar aanleiding van het gewijzigde Arbeidstijdenbesluit blijven ongewijzigd. Het betreft het geen gebruik maken door de UMC's van de opt out mogelijkheid (zie bijlage M van de CAO UMC) en de afspraak dat inactieve uren tijdens aanwezigheidsdienst niet mee tellen voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur (artikel 6.2.3 lid 2 tweede regel).

8. Uitbreiding volledige arbeidsduur

Wanneer de werkgever en medewerker overeenkomen dat de medewerker met een volledig dienstverband tijdelijk per jaar meer arbeid verricht (maximaal 184 uur zie artikel 6.1.1) dan zal vanaf 1 januari 2008 de medewerker over de meer gewerkte uren naar evenredigheid aanspraak hebben op bepalingen uit de CAO, zodat de extra uren gelijk behandeld worden als de overige uren. De toelagen, pensioenopbouw, opbouw vakantie, werkgeversbijdrage levensloop, en overige aan salaris en arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden zullen worden gebaseerd op de tussen werkgever en medewerker overeengekomen tijdelijke arbeidsduur en het daarbij behorende salaris.

9. 35-80% arbeidsongeschikten

In de CAO UMC 2005-2007 is afgesproken dat voor 1 januari 2010 de afspraken met betrekking tot de arbeidsongeschiktheids categorie onder de 35% en de premieverdeling WGA zal worden geëvalueerd en besproken in het LOAZ.

In deze evaluatie zal tevens aandacht worden besteed aan de medewerkers die 35-80% arbeidsongeschikt zijn verklaard, en het percentage van hun restverdiencapaciteit waarin zij herplaatst konden worden.

10. (Her) registratiekosten

Het huidige artikel 5.8 (herregistratie BIG) wordt met ingang van 1 januari 2008 gewijzigd in: "De medewerker, niet zijnde een academisch medisch specialist zoals bedoeld in hoofdstuk 15, die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 van de Wet BIG krijgt zowel de kosten verbonden aan de registratie als de herregistratie door de werkgever vergoed, indien en voor zover deze (her)registratie voortvloeit uit de bij de werkgever beklede functie.

11. Oios

In afwijking van het gestelde in artikel 17.5 (einde dienstverband) zal voor een oio (onderzoeker in opleiding) een herplaatsingsonderzoek door de werkgever plaatsvinden, indien een oio daar specifiek om verzoekt.

12. Tenure tracks

Gedurende de looptijd van de CAO zal een studie worden verricht naar de mogelijkheid en wenselijkheid om in de CAO een kader af te spreken voor tenure tracks voor oios (onderzoekers in opleiding) en postdocs.

13. Pensioengerechtigde leeftijd

Wegens de flexibele datum van pensionering wordt einde dienstverband vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (zie artikel 12.3 lid 1 en 12a.1) vanaf 1 januari 2008 gewijzigd in einde dienstverband vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd dan wel eerdere datum van pensionering.

Deze wijziging laat evenals thans het geval is de mogelijkheid open dat werkgever en medewerker via een maatwerkconstructie afspreken dat de medewerker ook na de AOW gerechtigde leeftijd werkzaamheden blijft verrichten voor een UMC. Over de aard en inhoud van de te verrichten werkzaamheden worden nadere afspraken gemaakt tussen werkgever en medewerker.

14. Arbeidsomstandigheden/arbocatalogus

Binnen de looptijd van de CAO zal er in goed overleg tussen partijen in het LOAZ een Arbocatalogus tot stand komen, waarbij een gericht en op maat gesneden arbobeleid zal worden vastgesteld voor de grootste risico's, waaronder fysieke belasting, psychische belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Voortgebouwd zal worden op de eerder opgedane ervaringen met het Arbo(plus)convenant.

De kosten van de projectorganisatie en het vervolgens bouwen van een publieksvriendelijke en toegankelijke website zal door SoFoKleS en een subsidie vanuit SZW worden bekostigd.

15. Arbeidsmarktbeleid

VWS heeft na raadpleging van sociale partners op 5 november 2007 een Arbeidsmarktbrief 2007 werken aan de zorg naar de Tweede Kamer verzonden.

Naast een probleemanalyse wordt een veelheid aan mogelijkheden geschetst die moeten bijdragen aan vergroting van de instroom en behoud van personeel in de zorg. Veel van de genoemde beleidsmaatregelen, waaronder een stagefonds, maatschappelijke stages en het werven en opleiden van jongeren, lager opgeleide herintreders, zij-instromers en allochtone vrouwen en leerwerkplaatsen vragen om nadere uitwerking. Naast de noodzaak om bij te dragen aan een oplossing van de te verwachten arbeidsmarktproblematiek wensen UMC's hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in deze op te pakken. In overleg met Centrales zal worden bezien of en in hoeverre vanuit de UMC's aansluiting mogelijk is bij de maatregelen genoemd in de Arbeidsmarktbrief.

Daarbij zal tevens worden bekeken of en in welke mate subsidiëring door SoFoKleS tot de mogelijkheden behoort, dan wel een specifieke subsidieaanvraag bij VWS kan worden ingediend.

16. Redactie CAO

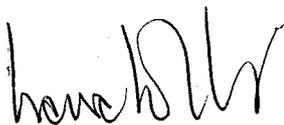
In bijlage 2, NFU-074340, zijn een aantal redactionele wijzigingsvoorstellen opgenomen. Gedurende de looptijd van de CAO zal in het kader van de vernieuwing van de CAO UMC worden bezien in hoeverre de CAO eenvoudiger kan worden opgesteld. In een gemeenschappelijke studie zal kritisch worden gekeken naar de toegevoegde waarde en de complexiteit van de regelingen.

Hierbij zal worden gekeken naar het eerder dit jaar uitgebrachte advies van de werkgroep Mocca (modernisering CAO UMC). Ook zal gekeken worden naar de wenselijkheid om naast een juridische CAO ook een populaire vertaling te maken voor communicatie doeleinden.

Bovengenoemde afspraken zullen met een positief advies worden voorgelegd aan de achterbannen. Terugkoppeling over de raadpleging vindt plaats uiterlijk 10 april 2008. Na totstandkoming van een definitief akkoord zullen de afspraken worden omgezet in concrete CAO teksten.

Leiden, 13 maart 2008

NFU



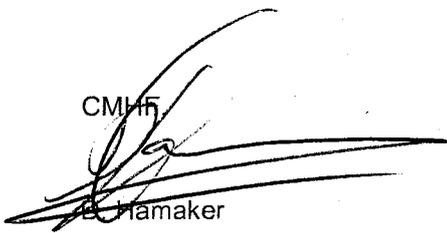
H.A. Büller

ACOP,



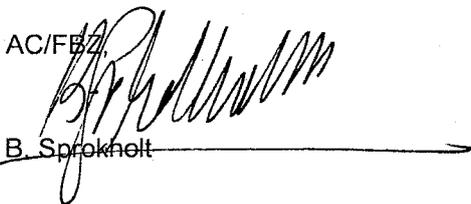
M. van den Berg

CMHn



A. Hamaker

AC/FEZ,



B. Sprokholt

CCOOP,



J. Dieterich

Bijlage 1 CAO-UMC 2008 - 2011 (kenmerk 080840) Levensfasebewust personeelsbeleid

Datum 13 maart 2008
Ons kenmerk 080837/DK/DvL

A. Preambule

In de CAO UMC wordt een preambule na de "Ten geleide" opgenomen waarbij nader wordt ingegaan op de vernieuwing van de CAO UMC en de lange termijn agenda (sociale innovatie agenda). Tekst van preambule luidt als volgt:

Vernieuwing CAO UMC

Begin 2007 zijn er twee werkgroepen geformeerd bestaande uit directeuren P&O, beleidsmedewerkers en kaderleden van Centrales die partijen in het LOAZ hebben geadviseerd over de modernisering van de CAO UMC en over een duurzaam personeelsbeleid voor alle leeftijden.

Vervolgens hebben het LOAZ en een LOAZ werkgroep Samen aan het Werk op basis van de uitgebrachte adviezen het overleg voortgezet.

Er is een gemeenschappelijke visie opgesteld over de CAO van de toekomst. Sleutelbegrippen zijn de ontwikkeling van medewerkers, ruimte voor individueel maatwerk, wederzijdse flexibiliteit tussen organisatie en medewerker, eigen verantwoordelijkheid en gezamenlijk zoeken naar oplossingen. Dit vraagt om belangrijke veranderingen, zowel wat betreft de CAO afspraken zelf als wat betreft de cultuur binnen de UMC's

Het betreft een traject van enkele jaren waarbij de nieuwe CAO in stappen wordt vormgegeven. Dit zal gebeuren via de tussenliggende CAO-onderhandelingen en de voorbereidende gesprekken daarop. Om de noodzakelijke cultuurverandering te realiseren, starten de UMC's en werknemersorganisaties via SoFoKLeS een intensief ondersteuningstraject dat moet helpen bij het tot stand brengen van de gewenste cultuur.

Belangrijkste pijler in de vernieuwing van de CAO is het persoonlijk budget voor elke medewerker. Dit budget is gedurende deze CAO primair gericht op ontwikkeling van de medewerker. Voor medewerkers geboren in 1950 tot en met 1957 wordt een extra budget verstrekt dat het mogelijk maakt om de overgang naar langer werken soepeler te laten verlopen.

Het extra budget kan ruimer worden aangewend dan alleen voor ontwikkeling.

Partijen in het LOAZ hebben de intentie uitgesproken om in 2011 het persoonlijk budget van 1% te verhogen naar 1,5%, in 2012 naar 2%, in 2013 naar 2,5% en in 2014 naar 3%.

Het is de bedoeling van CAO partijen dat na 2010 de aanwendingsmogelijkheden van het persoonlijk budget worden verruimd. Het is uiteindelijk gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers en houdt rekening met verschillende levensfasen, van jong tot oud. Daar waar de één inzet op extra scholing kan de ander inzetten op meer vrije tijd voor zorgtaken of hersteltijd vanwege verminderde belastbaarheid.

Definitieve afspraken over de verhoging van het persoonlijk budget, verruiming van de aanwendingsmogelijkheden en financiering zullen plaatsvinden bij de CAO onderhandelingen van de komende CAO's.

De vernieuwing van deze en komende CAO's draagt ertoe bij dat UMC's en zijn medewerkers adequaat kunnen omgaan met de veranderende arbeidsmarkt, de veranderende zorgmarkt en de toenemende vergrijzing.

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 toepassingsmogelijkheden 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.

C. Afspraken inzake uitvoering en procedures levensfasebewust personeelsbeleid

CAO partijen hebben met de introductie van een persoonlijk budget en extra budget een nieuw beleid geïntroduceerd. Naast de meer concrete CAO afspraken inzake persoonlijk budget en extra budget, die rechtstreeks doorwerken in de aanstelling of arbeidsovereenkomst van de individuele medewerker (zie sub B), zijn er tussen partijen in het LOAZ een aantal nadere afspraken gemaakt inzake de uitvoering en procedures met betrekking tot het nieuwe levensfasebewust personeelsbeleid.

Contactfunctionaris

Om het speciale karakter van het persoonlijk budget voor ontwikkeling en extra budget voor een ruimere aanwending nader vorm en inhoud te geven zal er per UMC een contactfunctionaris worden aangewezen. Deze contactfunctionaris adviseert zowel aan leidinggevenden als medewerkers en kan geraadpleegd worden met betrekking tot allerlei vragen op het terrein van de aanwending van het (extra) persoonlijk budget.

Deze functionaris zal ook duidelijkheid kunnen verstrekken over de fiscale regels en mogelijkheden. Het is de bedoeling van CAO partijen dat het persoonlijk budget en de aanwending ervan niet leiden tot loonheffing. De individuele aanwending zal daarop getoetst worden.

De contactfunctionarissen uit de verschillende UMC's zullen ervaring, kennis en inzichten met elkaar delen over onder meer best practices.

De contactfunctionaris zal jaarlijks voortgangsinformatie verstrekken aan de Ondernemingsraad.

Toegankelijke informatie

Voor wat de mogelijke aanwending van het persoonlijk budget betreft zal worden geïnvesteerd in makkelijk toegankelijke informatie, bijvoorbeeld via een website, waarbij mogelijkheden inzake ontwikkeling concreet zichtbaar worden gemaakt. Hierbij dient verder gekeken te worden dan alleen scholing. Onder ontwikkeling kan bijvoorbeeld ook worden verstaan activiteiten met betrekking tot retraites en aanschaf van boeken en vaktijdschriften. De begrenzing ligt in hetgeen fiscaal toelaatbaar is.

Mochten activiteiten met betrekking tot gezondheidsmanagement fiscaal toelaatbaar zijn, dan vormen ook deze een mogelijkheid voor aanwending van het persoonlijk budget.

Aanwendingsmogelijkheden persoonlijk budget op termijn

Zoals in de preambule is verwoord is het duidelijk de bedoeling dat het persoonlijk budget toeneemt qua percentage en qua aanwendingsmogelijkheden. Bij de komende CAO onderhandelingen zullen nadere definitieve afspraken hierover worden gemaakt.

Met de uitbreiding van het persoonlijk budget na 2010 qua omvang en aanwendingsmogelijkheden, zal een gelijke situatie gaan ontstaan als thans met het huidige extra budget.

De vier aanwendingsmogelijkheden van het extra budget dienen in ieder geval op termijn ook te gaan gelden voor het qua percentage toegenomen persoonlijk budget.

Dit biedt voldoende mogelijkheden en zekerheden dat bij vertrek naar elders (niet zijnde een andere UMC) het opgebouwde budget niet verloren gaat.

Bij een percentage van 3% is het streven erop gericht dat gemiddeld 2% voor ontwikkeling wordt aangewend en 1% voor ontziet maatregelen, maar hiervan kan in overleg en dialoog tussen leidinggevende en medewerker worden afgeweken.

Monitoring en evaluatie aanwending (extra) persoonlijk budget

Gedurende de looptijd van de CAO zal het gebruik van het persoonlijk budget en extra persoonlijk budget ten behoeve van partijen in het LOAZ periodiek worden gemonitord.

In 2010 zal er een evaluatie in het LOAZ plaatsvinden van het gebruik van het persoonlijk budget en extra persoonlijk budget. De ervaringen van de contactfunctionarissen zullen hierbij tevens een belangrijke rol spelen.

De uitkomsten van het gebruik van het extra persoonlijk budget zullen worden betrokken bij de definitieve vaststelling bij de komende CAO van de verdere ontwikkeling van het persoonlijk budget.

Zichtbaarheid persoonlijk budget en extra budget

In de tweede helft van 2008 zullen medewerkers en hun leidinggevenden nader schriftelijk worden geïnformeerd onder welke categorie medewerkers men valt en op welk (extra) budget aanspraak kan worden gemaakt. Er zal voor worden zorg gedragen dat de medewerker op een eenvoudige wijze inzicht verkrijgt in het saldo van het niet gebruikte persoonlijk budget en extra budget.

Flankerend beleid

Aanwending van het persoonlijk budget en extra budget zullen niet in alle situaties en voor alle medewerkers ertoe leiden dat er sprake zal zijn van duurzame inzetbaarheid. Hierbij wordt onder meer verwezen naar het langdurig werkzaam zijn in fysiek, al dan niet patiënt gebonden, zware functies. Aanpassingen in arbeidsomstandigheden zijn vanwege Arboconvenant en Arboplusconvenant van recente datum.

Daar waar zich problemen voordoen zal naar mogelijkheden moeten worden gekeken om medewerkers inzetbaar te houden. Dit betreft primair een verantwoordelijkheid van de leidinggevende en de medewerker.

Indien binnen de bestaande werkafspraken en budgettaire kaders geen overeenstemming kan worden bereikt over een maatwerkoplossing, zal binnen iedere UMC een voorziening worden getroffen. Hierbij dient gedacht te worden aan een commissie of een functionaris met gezag en vertrouwen (bijv. directeur P&O), waartoe leidinggevende en/of medewerker zich kunnen wenden teneinde te komen tot een adequate en passende maatwerkoplossing ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

De hiermee opgedane ervaringen zullen betrokken worden bij de monitoring en evaluatie in het LOAZ inzake de aanwending van het (extra) persoonlijk budget.

BIJLAGE 2 bij CAO-UMC 2008 - 2011 (kenmerk 080840)

Redactionele wijzigingen CAO UMC

Ons kenmerk 074340/DK/dvl

Artikel 4.3.1

Artikel 4.3.1 (in- en doorstroombanen) wordt geschrapt en daar het een subartikel betreft wordt artikel 4.3.2 hernoemd in artikel 4.3.1.

Artikel 4.7.3.4 lid 1 en 2

In lid 1 van artikel 4.7.3.4 (blijvende toelage voor medewerkers vanaf 60 jaar) wordt "artikel 4.7.3.2" gewijzigd in "de artikelen 4.7.3.2 en 4.7.3.3".

Het woord "laatstelijk" in lid 2 van artikel 4.7.3.4 (blijvende toelage voor medewerkers vanaf 60 jaar) wordt gewijzigd in "gemiddeld over de laatste twaalf maanden".

Artikel 4.7.4 lid 1

Lid 1 van artikel 4.7.4 (bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst) wordt verplaatst naar lid 1 van artikel 4.7.4.1 (berekening toelage). Dit betekent dat de leden 2 en 3 van artikel 4.7.4 worden hernoemd in de leden 1 en 2 en dat de leden 1, 2 en 3 van artikel 4.7.4.1 worden hernoemd in de leden 2, 3 en 4.

Artikel 4.11 en 7.2

In artikel 4.11 (militair verlof en rampenbestrijding) wordt een nieuwe eerste zin toegevoegd: "Militair verlof is niet van toepassing vanwege opschorting van de militaire dienstplicht."

Daaropvolgend volgt een nieuwe zin: "Wanneer een buitenlandse medewerker in het buitenland wordt opgeroepen zijn militaire dienstplicht te vervullen, dan gelden de bepalingen inzake militair verlof genoemd in de artikelen 4.11 en 7.2 van de CAO UMC 2007."

In de huidige eerste zin worden de verwijzing naar "b,c en" van artikel 7.2 geschrapt en hetzelfde geldt voor de tweede zin. De subartikelen 4.11.1 tot en met 4.11.5 worden geschrapt. In artikel 7.2 (verlof van rechtswege) worden de leden b en c geschrapt.

Lid d waarin verwezen wordt naar de nog steeds van toepassing zijnde Wet rechtspositionele voorzieningen rampbestrijders wordt lid b.

In de LOAZ afsprakenlijst wordt een afspraak opgenomen dat bij herleving van de militaire dienstplicht de in de CAO UMC 2007 genoemde afspraken in artikel 4.11, de subartikelen 4.11.1 tot en met 4.11.5 en artikel 7.2 sub b en c herleven.

Artikel 5.4.4 lid 2 en 3

In artikel 5.4.4. (reis- en pensionkosten) lid 2 wordt achter "de medewerker" (eerste regel lid 2) toegevoegd "bedoeld in lid 1" en in lid 3 wordt "reiskosten" gewijzigd in "kosten".

Artikel 6.2.3 lid 2

De passage van de tweede zin in artikel 6.2.3 (afwijkende werktijden en diensten) lid 2 "De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst en waarin geen arbeid wordt verricht, tellen niet mee voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur" wordt opgenomen als een nieuw lid 4 van artikel 6.1 (arbeidsduur) en achter deze passage wordt vermeld "zoals genoemd in lid 1." Dezelfde passage en toevoeging wordt opgenomen in artikel 13.3 (arbeidsduur) lid 3, waardoor huidig lid 3 wordt hernoemd in lid 4.

Artikel 7.3.2

Het achtste bolletje in artikel 7.3.2 (persoonlijke omstandigheden) wordt gewijzigd in twee nieuwe bolletjes na het vierde bolletje:

- Bijwonen van de bevalling van zijn echtgenote wanneer de medewerker hierdoor verhinderd is zijn arbeid te verrichten: voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd
- Na de bevalling van zijn echtgenote, onder de voorwaarden genoemd in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg: twee dagen

Artikel 7.3.7

Artikel 7.3.7 (ouderschapsverlof) wordt geschrapt en om hernummering te voorkomen wordt achter het artikel nummer een schuin streepje geplaatst.

Artikel 9.6.1, 9.6.2 en 9.6.3

De artikelen 9.6.1 (compensatieregeling IZA/AZ) en 9.6.2 (compensatieregeling ZKAZ) worden geschrapt en de subartikelen 9.6.3 (bijzondere ziektekosten) en 9.6.4 (kosten behandeling beroepsziekte/dienstongeval) worden hernummerd in de artikelen 9.6.2. en 9.6.3.

Artikel 12a.1 sub i

Passage "de tijdelijke VUT-60 regeling academische ziekenhuizen, dan wel op grond van" wordt in artikel 12a.1 (einde dienstverband) sub i geschrapt.

Artikel 13.1 lid 3 sub b

In artikel 13.1 (toepassingsbereik) wordt in lid 3 sub b de passage "een combinatie" gewijzigd in "in ieder geval twee".

Artikel 13.2.1 lid 1 sub b

In artikel 13.2.1 (inschaling) lid 1 wordt in de eerste zin de passage "op basis van de volgende regels" geschrapt en vervolgens wordt de aanduiding sub a geschrapt en hetzelfde geldt voor sub b met de zinsnede "ervaring die voor de helft meetelt in geval van indiensttreding voor 1 maart 2004 en die volledig meetelt bij indiensttreding op of na 1 maart 2004". De bolletjes onder sub b worden toegevoegd aan de opsomming onder "Ervaring die volledig meetelt."

Artikel 17.5

Artikel 17.5 (einde dienstverband) wordt als volgt gewijzigd:

1. Het dienstverband van de medewerker voor bepaalde tijd eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de opleiding ingevolge de terzake van die opleiding geldende regels eindigt.
2. Wanneer de opleiding ingevolge de terzake geldende regels met gunstig gevolg eindigt, eindigt het dienstverband niet eerder dan nadat de Raad van Bestuur een zorgvuldig onderzoek heeft ingesteld naar de mogelijkheid om de medewerker binnen het UMC te herplaatsen in een passende andere functie.

Artikel 18.3 en 5.10

In artikel 18.3 (geld voor aanspraken in natura of extra pensioen) wordt in lid 1 in de eerste zin "kinderopvang" geschrapt en dit geldt ook voor de zin "Met ingang van 1 januariwet Kinderopvang." Verder wordt artikel 5.10 geschrapt.

Artikel 18.4.1

De leden 1 en 2 van artikel 18.4.1 (werkgeversbijdrage levensloopregeling) worden geschrapt. Het huidige lid 3 wordt hernummerd in lid 1 en wordt als volgt gewijzigd: "De werkgeversbijdrage levensloopregeling bedraagt maandelijks 1,05% van het salaris." De leden 4 en 5 worden hernummerd in de leden 2 en 3.

Overige afspraken CAO redactie commissie:

- Daar waar in de CAO UMC zoals in hoofdstuk 4 verwezen wordt naar bijlage A-1 en A-2 wordt dit gewijzigd in bijlage A en hetzelfde geldt voor bijlage D-1 en D-2.
- In artikel 7.1.6 (ontslag en vakantie) wordt de komma geschrapt na "... ontving."
- In artikel 9.6 lid 1 wordt in lid 1 "zorgverzekeringswet" gewijzigd in "Zorgverzekeringswet".
- In bijlage D-1 (salarisschalen leerlingen) wordt "Klinische periode" gewijzigd in "Beroepspraktijkvormingsperiode".
- In de kop van artikel 9.3 betreffende nevenwerkzaamheden wordt "(gewijzigd 1 januari 2006)" geschrapt.

