

Eindbod NFU Cao UMC 2011-2013

Datum 11/05/2011
Ons kenmerk 11.1614/MT/DVL

Op 12 januari, 27 januari, 17 februari en 21 maart 2011 hebben cao onderhandelingen plaatsgevonden.

Op 11 mei 2011 heeft de NFU CAO delegatie het navolgende eindbod gedaan.

A. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 25 maanden; van 1 maart 2011 tot 1 april 2013.

B. Beloning/eenmalige uitkering

Per 1 augustus 2011 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1%.

Per 1 augustus 2012 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1,6%.

Per 1 december 2012 wordt een eenmalige uitkering van 0,25% van 12 maal het in november geldende salaris uitgekeerd. Hiervoor geldt een bodem bedrag van € 75,- op basis van een fulltime dienstverband.

C. Afspraken Vernieuwingsagenda

1. Vernieuwing Cao UMC

In de Cao UMC 2008-2011 zijn afspraken gemaakt tussen de UMC's en werknemersorganisaties over continue ontwikkeling naar volwaardige arbeidsverhoudingen. Dit proces, dat de "vernieuwingsagenda" wordt genoemd, wordt de komende periode verder voortgezet.

Deze vernieuwingsagenda zal worden verwoord in de inleiding van de cao en nader uitgewerkt worden in een brochure voor alle medewerkers. Hierbij zal ook een relatie met de uitgangspunten die zijn opgenomen in het eerder in het LOAZ vastgestelde toetsingskader worden gelegd.

2. Populaire versie Cao UMC

Partijen besluiten dat de nieuwe cao aanleiding is voor een heruitgave van de populaire versie van de Cao UMC, zowel in een Nederlandse als Engelse uitgave. Beiden worden gefinancierd door middel van SoFoKles-gelden.

Bij de heruitgave wordt in de inleiding het gedachtegoed van de vernieuwingsagenda opgenomen. Ten behoeve van de heruitgave van de populaire versie zal een LOAZ-redactiecommissie worden samengesteld.

3. Persoonlijk budget (PB)

- Cao-partijen spreken af om door te gaan met het PB als middel om de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren.

- Vanwege strijdigheid met de oorspronkelijke intentie, waarbij de nadruk is gelegd op ontwikkeling, geldt er een zeer terughoudend beleid om het PB aan te wenden voor gebruiksgoederen en hobbies.

- Zodra er duidelijkheid is over de vitaliteitsregeling, die momenteel ter voorbereiding bij het kabinet ligt, zullen partijen in het LOAZ in overleg treden hoe deze vitaliteitsregeling zou kunnen passen binnen het PB, en hoe zich dit verhoudt tot de werkgeversbijdrage levensloop van 1,05%.

- Vanaf 2012 mag het PB ook worden aangewend voor scholingsverlof conform eerder vastgestelde rekenregels (0,8% is gelijk aan 15 uren studieverlof of twee dagen voor academisch medisch specialisten).

LOAZ

- Het PB kan naar keuze van de medewerker ook worden gebruikt voor vergoeding van (her)registratiekosten van niet-verplicht gestelde (kwaliteits)registers, De vergoeding van de opleidingskosten blijft gehandhaafd conform de huidige afspraken in de Cao UMC
- Het PB wordt per 1 januari 2013 verhoogd van 1% naar 1,3% van het salaris. Conform eerdere afspraken geldt dit niet voor het PB van medewerkers met een verhoogd PB en EPB.

Partijen spreken af om het niet opgenomen PB te maximeren ter voorkoming van stuwmeren en ter bevordering van het daadwerkelijk gebruik voor ontwikkeling. Hiertoe worden met ingang van 2013 de volgende afspraken gemaakt:

- Vanaf 1 januari 2013 wordt het maximaal op te bouwen bedrag aan PB vastgesteld op 24 maal 1,3% van het maandsalaris op 1 januari 2013 op fulltime basis. Voor 2014 en volgende jaren geldt dezelfde formule waarbij dit telkens wordt aangepast aan het voor dat jaar geldende percentage persoonlijk budget en het fulltime salaris op 1 januari.

Voor medewerkers met een verhoogd persoonlijk budget is dit 1,8% en voor medewerkers met een extra persoonlijk budget 1%.

- Het maximum op te bouwen PB bedraagt nooit meer dan 200% van het jaarlijks opgebouwd PB omgerekend naar het salaris bij een fulltime dienstverband. Bij overschrijding van het maximum wordt geen PB meer opgebouwd. Afwijken van deze maximering is mogelijk indien er andere individuele afspraken tijdens het jaargesprek zijn gemaakt en vastgelegd inzake de aanwending voor een specifiek doel dat uitgaat boven de 200%.

Mocht deze aanwending geen doorgang vinden dan worden afspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker over de aanwending van het volledig opgebouwde PB. Indien de medewerker niet meewerkt aan het maken van nieuwe afspraken dan treedt de maximeringsregeling in werking.

4. Maximering extra persoonlijk budget (EPB)

Het saldo EPB zal vanaf 2012 worden gemaximeerd tot 24 maal het EPB-percentages maal het januari-salaris in 2012, omgerekend naar een fulltime dienstverband. Indien het opgebouwde EPB boven dit saldo komt wordt er niet langer opgebouwd.

Ieder volgend jaar wordt op basis van het januari salaris een nieuw maximum vastgesteld.

5. Studietoets samenvoeging PB en scholing

Tijdens de looptijd van de cao onderzoekt het LOAZ in hoeverre persoonlijke ontwikkeling uit het PB en scholing kunnen worden samengevoegd.

De studie behelst de volgende vraagstelling:

- Wat is het scholingsbudget en hoe wordt dit ingezet?
 - Hoe kunnen scholings- en persoonlijk budget samenlopen?
 - Wat zijn verantwoordelijkheden en plichten voor ontwikkeling bij werkgever en werknemer?
- Uiterlijk eind 2012 zal de studie zijn afgerond met als resultaat mogelijke aanbevelingen voor de komende CAO UMC.

6. Arbeidsmarktproject Dialoog

Tijdens de Cao UMC 2008-2011 is gestart met de vernieuwingsagenda. Ter stimulering hebben NFU en werknemersorganisaties het project "Idealoog" gestart, waarin diverse projecten hebben plaatsgevonden. Nu deze eerste ontwikkelfase is afgerond wordt de nadruk gelegd op implementatie van het gedachtegoed van de volwaardige arbeidsverhoudingen. In de Cao 2011-2013 zal de vernieuwingsagenda, genaamd "Dialoog", bestaan uit drie centrale projecten, twee landelijke pilots en een drietal studies (zie bijlage).

./.

Naast de studies genoemd in de punten 5 en 7 gaat het om onderzoek vanuit de Nationale Denktank hoe dialoog en volwaardige arbeidsverhoudingen succesvol gerealiseerd kunnen worden bij 65.000 medewerkers. Stichting De Nationale Denktank is een multidisciplinair team uit de academische onderzoekswereld.

De drie centrale projecten zijn:

- 1) Coaching van leidinggevenden;
- 2) Ontwikkeling (PB) in het jaargesprek;
- 3) Gezondheidsmanagement.

De twee landelijke pilots betreffen loopbaanontwikkeling en individueel roosteren.

Tenslotte zal ruimte worden geboden om op lokaal niveau pilots plaats te laten vinden met betrekking tot verdergaande flexibilisering van werk, werktijden en werkplek, waarbij ook gestuurd kan worden op output.

In de LOAZ werkgroep Dialoog kan worden afgesproken dat voor bepaalde lokale pilots tijdelijk cao artikelen buiten werking worden gesteld. Hiervan kan op lokaal niveau niet worden afgeweken. Het vervolgens daadwerkelijk buiten werking stellen van cao-artikelen kan uitsluitend met instemming van betrokken medewerkers.

De uitkomsten van de studies en pilots zullen aan het LOAZ worden gerapporteerd.

Naar aanleiding hiervan zal in het LOAZ overleg volgen over de (vroegtijdige) gevolgen voor de Cao UMC.

Voor 2011, 2012 en 2013 zal wederom 6 miljoen euro beschikbaar worden gesteld vanuit SoFoKLeS. Dit wordt aangewend voor de jaren 2012 en 2013.

Werknemersorganisaties zullen de beschikking krijgen over € 150.000 per jaar voor 2012 en 2013 ter besteding aan eigen projecten die passen binnen de drie centrale projecten.

Qua projectorganisatie zal vanuit ieder UMC 1 fte (eventueel verdeeld over meerdere beleidsmedewerkers) kunnen worden bekostigd vanuit de SoFoKLeS gelden ten behoeve van de centrale projecten en pilots.

Voor aanvang van 2012 zal ieder UMC een nader uitgewerkt plan voor de jaren 2012 en 2013 ter toetsing voorleggen aan de LOAZ werkgroep Dialoog.

Als start van de projecten en pilots zal een conferentie worden belegd ter stimulering en uitwisseling van ideeën.

7. Studieafspraken academisch medisch specialisten

In LOAZ- werkgroep verband zal onderzoek plaatsvinden naar de knelpunten en/of praktische werkbaarheid van hoofdstuk 15. Op basis hiervan zal worden bezien in hoeverre hoofdstuk 15 kan worden verduidelijkt en/of vereenvoudigd. De studie moet uiterlijk ultimo 2012 zijn afgerond met aanbevelingen voor de volgende CAO.

Raadpleging achterban

Bovengenoemd eindbod zal worden voorgelegd aan de achterbannen. Terugkoppeling over de raadpleging vindt uiterlijk 17 juni 2011 plaats.

Na de totstandkoming van een definitief akkoord zullen de afspraken worden omgezet in concrete cao teksten, met inachtneming van de door het LOAZ reeds eerder vastgestelde redactionele wijzigingen.