



**Inzet NU'91 CAO UMC per 1 januari 2024**

## **Inleiding**

Onze leden hebben last van hoge werkdruk en stijgende kosten van levensonderhoud. Juist de middengroepen verkeren in een benarde positie, zowel door een tekort aan personeel, maar ook door een afnemende koopkracht. Nu'91 wil dat werk blijft lonen. Met onze voorstellen voor een nieuwe cao voor de umc's willen wij de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor zorgprofessionals op veel fronten verbeteren.

Het is tegen deze achtergrond dat wij bijgaande voorstellen doen.

## **Loon**

Voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante zorgprofessionals in het primaire proces is een aantrekkelijk salaris één van de voorwaarden om waardering en erkenning voor het zware werk te krijgen. Met deze inzetbrief vraagt NU'91 het volgende op het gebied van inkomen:

- Een structurele loonsverhoging die minimaal de inflatie dekt. Daarnaast een aantal structurele verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden zoals verhoging van de onregelmatigheidstoelage, de uitloop van de salarisschalen middengroepen patiëntenzorg en reis- en parkeerkosten voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen.

## **Perspectief middengroepen patiëntenzorg:**

- Gedurende de looptijd van de cao wordt de loonachterstand binnen het primaire proces ingelopen. Het AWWN-onderzoek beloningen in de zorg uit 2021 is aanleiding geweest om de extra afspraken voor het inhalen van de loonachterstanden te kunnen maken in de huidige cao umc. In november 2023 zal een geactualiseerd rapport van AWWN uitkomen waarbij we inzichtelijk hebben of de ingelopen achterstand is gerealiseerd. We stellen voor de uitkomsten van dit rapport te vergelijken met de gedane inspanningen, en waar nodig afspraken te maken om de mogelijke achterstand volledig in te lopen.
- Beloning op basis van dienstjaren is in de marktsector al vele jaren geleden gemoderniseerd. Vakvolwassenheid wordt binnen enkele jaren bereikt. Wij stellen voor dit ook in onze schalen te introduceren zodat zorgprofessionals binnen 4 jaar het maximum van een schaal bereiken. Ook stellen wij voor om voor de salarisgroepen in bijlage AA en volgend, bovenop de structurele loonstijging, de uitloopschalen met 8% te verhogen.

- Het onderzoek naar een aparte arbeidsvoorwaardenregeling verpleging en verzorging willen we in deze cao voortzetten.

### **Onregelmatigheidstoeslag**

- Wij stellen voor om artikel 4.7.3 zo aan te passen dat ook op zaterdag tussen 08.00 uur en 12.00 uur de toelage voor onregelmatig werken wordt toegekend.
- Daarnaast stellen wij voor de toelage voor onregelmatig werken van maandag tot en met vrijdag om 18.00 uur in te laten gaan in plaats van 20.00 uur, en zo ook aan te sluiten bij artikel 6.2 lid 1

### **Vergoedingen bereikbaarheidsdienst**

In artikel 4.7.4.1 is een toelage voor bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst opgenomen. Wij stellen voor dat de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten toegekend worden per dienst. De basis voor de berekening van de vergoeding is een dienst van 12 uur. Als een dienst langer is dan 12 uur dan wordt dit naar rato toegekend.

- Voor een dienst op erkende feestdagen geldt een vergoeding van 162,50 euro per dienst, of 6,5 uur als werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
- Voor diensten op zaterdag en zondagen geldt een vergoeding van 137,50 euro per dienst of 5,5 uur als werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
- Voor diensten op overige dagen geldt een vergoeding van 87,50 euro per dienst, of 3,5 uur als werknemer voor vergoeding in tijd kiest.

### **Vergoeding aanwezigheidsdienst**

We stellen voor de vergoeding voor aanwezigheidsdienst toe te kennen per dienst. De basis voor de berekening van de vergoeding is een dienst van 12 uur. Als een dienst langer is dan 12 uur dan wordt dit naar rato toegekend.

- Voor een dienst op erkende feestdagen geldt een vergoeding van € 300,- per dienst, of 10 uur als de werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
- Voor diensten op zaterdag en zondagen geldt een vergoeding van € 250,- per dienst of 8 uur als de werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
- Voor diensten op overige dagen geldt een vergoeding van € 180,- per dienst, of 6 uur als de werknemer voor vergoeding in tijd kiest.

De werknemer kiest de vergoeding voor de aanwezigheidsdienst in geld of in tijd. Deze keuze kan in overleg worden aangepast.

Is de huidige aanwezigheidsvergoeding van een werknemer hoger dan de nieuwe aanwezigheidsvergoeding dan blijft de vergoeding op dat niveau geldig. Ook voor deze aanwezigheidsdienstvergoeding geldt dat deze werknemer de keuze heeft tussen vergoeding in tijd dan wel geld.

### **Toewijzing van roosters**

- We willen dat zorgprofessionals in vast dienstverband bij invulling van roosters en diensten de eerste keuze krijgen.

### **Omkleedtijd is werktijd**

- Wij stellen ons op het standpunt dat voor zorgprofessionals die verplichte werkkleding dienen te dragen het omkleden op het werk onderdeel is van de werktijd. Wij willen hiervoor 30 minuten werktijd toekennen.

### **Reiskosten woon-werk verkeer**

- Momenteel worden afspraken over vergoedingen **woon-werkverkeer** per umc en met instemming van de OR vastgesteld. Wij willen hiervoor een cao-afpraak maken, waarbij voor vervoer per auto de maximale onbelaste reiskostenvergoeding geldt ongeacht de reisafstand. De vastgestelde onbelaste reiskostenvergoeding voor 2024 is 0.22 cent per kilometer.
- Er worden geen parkeer kosten in rekening gebracht voor de werknemer.
- De Openbaar Vervoer (OV) kosten **woon-werk verkeer** worden van deur tot deur volledig vergoed.
- Wij stellen voor **dienstreizen** in opdracht van de werkgever gemaakt met het OV van deur tot deur voor 100% te vergoeden.
- Wij stellen voor de autokilometers gemaakt voor **dienstreizen** in opdracht van de werkgever te verhogen van 0.28 cent naar 0.40 cent de kilometer.

### **Vitaliteitsbeleid**

- Wij stellen voor om 40 uur te verminderen op de jaaruren van medewerkers een onregelmatigheidstoeslag ontvangen.

### **Vakbondscontributie**

- Wij stellen wij voor dat vanaf 2024 de volledige vakbondscontributie voor één van de werknemersverenigingen vergoed wordt door de werkgever. Werknemer overlegt hiervoor een betalingsbewijs.

### **Generatiebeleid**

- In de huidige cao is afgesproken drie generatierelingen uit te werken voor medewerkers in de verschillende periode van hun carrière. Wij stellen voor één generatieregeling overeen te komen die rekening houdt met alle fases van je carrière. De doelstelling blijft een zo goed mogelijke werk-privé balans regeling en duurzame inzetbaarheid voor alle generaties. We willen de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport generatiebeleid hiervoor gebruiken.

### **Opleiden en ontwikkelen**

- Wij stellen een opleidingsbudget met een bedrag van € 1.500 per jaar voor ten behoeve van de zorgprofessionals middengroepen. Werknemers hebben eigenaarschap en zeggenschap over de invulling van dit budget. Indien de opleiding om wat voor reden dan ook in enig jaar niet gerealiseerd kan worden deze opleidingskosten als brutobedrag verrekend met de december betaling.
- Wij stellen voor dat alle scholingsuren binnen de jaar urennorm, bij het jaargesprek overeengekomen op basis van de jaaruren norm van de medewerker worden ingeroosterd. Hierbij wordt het naar ratio principe niet toegepast. Deze scholingsuren worden verrekend In de jaaruren systematiek als ingeroosterde uren.

### Veiligheid

Aandacht voor grensoverschrijdend gedrag groeit met de dag. De bewustwording neemt toe en we accepteren steeds minder dat grenzen worden overschreden. Volgens de WRR werkt 1 op de 6 werknemers in de zorg. Volgens cijfers van het CBS is de zakelijke dienstverlening de grootste bedrijfstak in Nederland, gevolgd door de zorg. Als we inzoomen zien we dat 29,8% van de zorgmedewerkers enig ongewenst gedrag (intern/extern) heeft ervaren, tegenover 12,1% in de zakelijke dienstverlening. Als het gaat om intimidatie (intern/extern) scoort de zorg 20,6% tegenover 8,1% in de zakelijke dienstverlening. En 43,3% (bijna de helft!) van de zorgmedewerkers gaf aan extern ongewenst gedrag te ervaren, tegenover 15,1% in de zakelijke dienstverlening. Uit onderzoek van NU'91 blijkt dat 58% ooit te maken heeft gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag. In 35% van de gevallen had dit invloed op de zorgverlening. In reactie op agressie of een gewelddadige situatie heeft in 38% van de gevallen geen interventie plaatsgevonden omdat het werd gezien als iets dat bij het werk hoort. De cijfers zijn schrikbarend, want we beseffen dat deze cijfers het topje van de ijsberg zijn en het in de praktijk om grotere aantallen kan gaan. Werken in de zorg moet veilig zijn voor iedereen. We moeten naar een aanpak toe waarin werkgevers worden gestimuleerd om de veilige werkomgeving te creëren en te behouden waar zij verantwoordelijk voor zijn op basis van de wet. NU'91 wil daarom:

- dat preventie en bewustwording centraal wordt gesteld door het gesprek over grensoverschrijdend gedrag minstens 2 keer per jaar tijdens teambesprekingen (maar ook op andere relevante plekken) in iedere zorgorganisatie te standaardiseren;
- dat er in de cao duidelijke afspraken komen over de rechten van iedere werknemer die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag;
- dat in iedere zorgorganisatie een protocol grensoverschrijdend gedrag verplicht wordt ingevoerd die landelijk wordt vastgesteld door de sociale partijen en als bijlage aan deze cao wordt toegevoegd;
- dat het protocol in ieder geval voorziet in de verplichting om aangesloten te zijn bij een vooraf benoemde en onafhankelijke geschillencommissie en werknemers de mogelijkheid biedt om contact op te nemen met externe vertrouwenspersonen;
- Werknemers kunnen thans met naam en toenaam genoemd worden in verschillende dossiers. Dit heeft in sommige gevallen impact op het veiligheidsgevoel van de betreffende werknemer. Zowel de zorgbehoevende als diens familie kan de werknemer immers vinden via allerlei kanalen, waardoor de werknemer niet alleen op het werk, maar ook in de privé-tijd inlevert op het gevoel van veiligheid. Daarom stelt NU'91 voor dat zorgorganisaties niet langer de voor- en achternaam vermelden in stukken die toegankelijk zijn voor personen buiten de zorgorganisatie. In plaats daarvan kan gewerkt worden met initialen of enkel de voornaam;

- dat zorgorganisaties die de gedragscode niet volledig en correct naleven en eventuele adviezen/uitspraken van de geschillencommissie onvoldoende serieus nemen, een boete aan de werknemer uitkeren die is benadeeld door de niet-naleving.

**Voorbehoud:**

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.