

## **Toetsingskader CAO UMC**

**(samen) werken  
met gezond verstand**

**op weg naar de CAO UMC van de toekomst**

**Dialogoog en Maatwerk**

**Inzet werknemersorganisaties**

**Versie 1 oktober 2010  
NFU-10.3154**

## **Toetsingskader CAO UMC van de toekomst**

### **Inleiding**

Het toetsingskader CAO UMC vormt een handreiking voor verdere vernieuwingen van de CAO UMC. Het biedt inspiratie voor nieuwe ontwikkelingen en voor een goede dialoog tussen leidinggevende en medewerker.

In dit toetsingskader worden de thema's ontwikkeling, welzijn, loopbaan en mobiliteit, en tijd op hoofdlijnen nader uitgewerkt. Het toetsingskader maakt geen uitsplitsing naar verschillende groepen medewerkers, daar de ontwikkeling en vernieuwing voor alle medewerkers geldt.

### **Processen**

In het kader van de vernieuwing arbeidsvoorwaarden zijn de werknemersorganisaties bereid om toe te staan dat onderwerpen als pilot worden ingevoerd, waarbij niet direct de bij die pilot mogelijk vast te stellen regelgeving in de cao wordt vastgelegd. Daarbij behoren de volgende spelregels:

- De pilot dient in overleg met en met instemming van de Ondernemingsraad te worden ingevoerd;
- De pilot dient een vooraf vastgestelde looptijd te hebben;
- De pilot dient na beëindiging te worden geëvalueerd door zowel leidinggevende als medewerkers; deze evaluatie wordt in de Ondernemingsraad besproken;
- Op basis van genoemde evaluatie kunnen aanbevelingen worden gedaan aan het LOAZ om nadere regelgeving in de cao op te nemen.

### **Kwaliteit**

Als de weg naar vernieuwing van cultuur en van de CAO UMC zou moeten worden samengevat in één woord dan zou dit "kwaliteit" zijn.

Voorgesteld wordt om kwaliteit als toetssteen te hanteren voor alle afspraken. Dit betekent dat bij nieuw te maken afspraken bezien moet worden in hoeverre dit bijdraagt aan de beoogde kwaliteit.

Kwaliteit bezien vanuit Idealoog;

Onder kwaliteit wordt verstaan de gerichtheid op vakmanschap en professionaliteit alsmede de volwaardige arbeidsverhouding (dialoog). Een volwaardige arbeidsverhouding kenmerkt zich door een open dialoog, partnership en het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Deze begrippen ondersteunen de benodigde ruimte om op een professionele manier bezig te kunnen zijn met je vak in een UMC.

Een belangrijk aandachtspunt daarbij is de naleving van afspraken. Uit enquêtes die zijn gehouden door de werknemersorganisaties blijkt dat nog steeds ruim 30% van de medewerkers geen jaargesprek heeft gehad. Het jaargesprek dient daarom een nadrukkelijke plaats in de vernieuwingsagenda te krijgen.

Daarnaast wensen de werknemersorganisaties de invoering van de digitale portfolio voor verplegend personeel zoals die ook in de aanpalende sectoren wordt toegepast. Daardoor kan ook bij mutaties tussen umc's en algemene ziekenhuizen de kwaliteit van instromende personeelsleden worden getoetst op een eenduidige wijze.

Ook zien de werknemersorganisaties mogelijkheden om tot een intentieovereenkomst te komen met de NFU inzake een positie van de NFU binnen de structuur van de organisatie van de kwaliteitsregisters van een aantal verenigingen, ofschoon een aantal van de aangesloten verenigingen hiertoe minder mogelijkheden ziet.

## ONTWIKKELING

### Relevante onderwerpen voor het CAO traject

#### Voortzetting persoonlijk budget

Op grond van CAO afspraken is de intentie uitgesproken om het persoonlijk budget in de toekomst te laten stijgen, en de aanwendingsmogelijkheden te verbreden.

#### Volwaardige arbeidsverhoudingen/dialogoog

De medewerker neemt en krijgt verantwoordelijkheid voor zijn/haar werk, loopbaan en vitaliteit, maakt hierin gerichte keuzes, bespreekt in dialoog met leidinggevende welke resultaten hij/zij in werk en loopbaan wil behalen, hoe hij/zij dat doet en wat daarvoor nodig is.

De leidinggevende maakt verwachtingen duidelijk, in de vorm van resultaatafspraken, stimuleert en faciliteert de medewerker bij het nemen van eigen verantwoordelijkheid en bij de realisatie van gemaakte afspraken, geeft feedback en spreekt aan, biedt ruimte en geeft grenzen aan.

Loopbaan, mobiliteit en werkzekerheid Door onder andere brede ervaring en goede scholing wordt de arbeidsmarktpositie van medewerkers zowel in- als extern aanzienlijk verbreed en kunnen over werkzekerheid concrete afspraken worden gemaakt.

#### Werkgelegenheid

Het is onze wens (verdere) afspraken te maken ten aanzien van levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid, zeggenschap, en arbeidsparticipatie voor groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt.

#### Levenslang leren

Er zal meer ruimte worden gegeven aan de creativiteit en ondernemerschap van medewerkers om hen uit te dagen mee te denken over de verbetering van werkprocessen en zich te blijven ontwikkelen.

#### Scholing

Alle scholing ten behoeve van het uitoefenen van de functie dient door de werkgever te worden vergoed uit het 3%-scholingsbudget uit de LOAZ-afsprakenlijst. Als daarbij een (her)registratie in een (kwaliteits)register verplicht is, dienen deze kosten ook te worden vergoed. Ook alternatieve leervormen zoals e-learning dienen voor vergoeding in aanmerking te komen indien hier kosten en/of tijd aan verbonden zijn.

Daarnaast doen wij de volgende voorstellen:

- De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de OR het scholingsbeleid/plan vast;
- Het scholingsbeleid/plan bevat functiegerichte en beroepsgerichte scholing en een faciliteitenregeling;
- Het verzoek van de medewerker om een opleiding te volgen wordt ingewilligd voor zover dit past binnen het scholingsbeleid/plan. De wensen van de medewerker met betrekking tot scholingsactiviteiten worden in het jaargesprek vastgelegd;
- De medewerker heeft recht op en de plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten.

In aansluiting hierop zijn de werknemersorganisaties van mening dat de vergoeding van de opleidingskosten van de aios zoals geregeld in artikel 13.4 lid 1 en 2 cao op 100% dient te worden gesteld, zoals dit conform artikel 3.1 lid 1 cao ook geldt voor alle andere medewerkers van het umc, en vooral ook omdat bij de financiering via het opleidingfonds deze kosten daarin zijn begrepen.

## **Welzijn**

Welzijn op de werkvloer wint aan aandacht en heeft te maken met:

- goede gezondheid en arbeidsomstandigheden;
- goed kunnen combineren van werk en privé;
- werk dat aansluit bij de levensfase waarin men zich bevindt;
- werkdrukbeheersing;
- goede sfeer op de werkplek (schouderklop, waardering);
- voldoende autonomie.

Het persoonlijk budget kan naast ontwikkeling ook voor welzijn worden aangewend.

## **Relevante onderwerpen voor het CAO traject**

### Gezondheidsmanagement/duurzame inzetbaarheid

Gezondheidsmanagement wordt als belangrijk beschouwd voor het langer goed, actief en met plezier blijven werken (duurzame inzetbaarheid), maar de concrete uitwerking op individueel-, UMC- en NFU-niveau is nog in het beginstadium. Naast nader te ontwikkelen meetinstrumenten moet ook aandacht komen voor een open gesprek en dialoog over bijvoorbeeld complicaties rond mantelzorg en bevordering van de gezondheid.

Juist UMC's zouden hier qua aard van de werkzaamheden een voortrekkersrol in moeten vervullen. Ook zal bezien worden hoe een en ander kan worden gecombineerd met de Arbocatalogus Dokterhoe. Ook dient de afspraak die in de ACC is gemaakt inzake het doen van aangifte door de werkgever bij agressie tegen medewerkers in de cao te worden opgenomen.

De duurzame inzetbaarheid dient te worden vormgegeven door medewerkers meer flexibiliteit te bieden in arbeidsduur, het invoeren van mantelzorgverlof en het mogelijk maken van afspraken over aanpassing arbeidsduur voor aios. Ook dient de mogelijkheid een verhuiskostenvergoeding toe te kennen te worden losgekoppeld van de verhuisplicht. Maatwerk/keuzemodel arbeidsvoorwaarden  
De CAO UMC kent reeds de nodige keuze mogelijkheden. Bezien zal worden in hoeverre aanpassing nodig en/of gewenst is.

## **LOOPBAAN en MOBILITEIT**

### **Loopbaanadvies**

Eens per vijf jaar hebben medewerkers volgens de CAO UMC recht op een loopbaanadvies. Gekeken zou moeten worden naar de uitvoering, oftewel de breedte en diepte van het loopbaanadvies; zeker als de belangstelling hiervoor toeneemt.

### **Relevante onderwerpen voor het CAO-traject**

#### Loopbaanpaden

Op basis van afspraken in het loopbaanpad kan de werknemer worden ingezet op een werkplek die past bij zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. Bij indiensttreding dient reeds ingegaan te worden op mogelijke loopbaanpaden. Van belang is dat de leidinggevende en medewerker reëel en eerlijk zijn over mogelijkheden. Het belang van het UMC gaat uit boven het belang van de afdeling en divisie/cluster. Het sterke functie- en kostenplaats-denken moet worden verlaten.

#### Wederzijdse flexibiliteit in- en extern/uitwisseling

Op experimentele, vrijwillige basis aanbieden van arrangementen met flexibele loopbaanpaden aan werknemers kan dienen als startpunt. Dit kan zowel verticaal als horizontaal.

Bijvoorbeeld via poolvorming zouden medewerkers (waaronder secretaresses, administratieve medewerkers en analisten) over de afdelingen heen kunnen worden geplaatst. Tussen UMC's en perifere ziekenhuizen zullen steeds meer afspraken worden gemaakt over patiëntenstromen dan wel het verrichten van activiteiten buiten het UMC. Als dergelijke afspraken leiden tot een langere en betere continuïteit van de arbeidsrelatie en de duurzame inzet en ontwikkeling van de medewerker stimuleren en faciliteren dan is deze ontwikkeling, mede afhankelijk van af te spreken condities, alleszins acceptabel.

#### Levensfase gericht personeelsbeleid

Er moet door werkgever en medewerker werk worden gemaakt van een loopbaan passende bij de levensfase. Hierbij moet ook gekeken worden naar een andere inzet van oudere werknemers. Degenen die daarvoor geschikt zijn kunnen worden aangewezen als buddy van een jongere werknemer. Een combinatie van enthousiasme en kennis. Zingeving creëren voor oudere werknemers, en een klankbord voor nieuwe werknemers zodat zij sneller de mores van het vak leren.

#### Functiecontracten

Bepaalde functies boven schaal 12, bijvoorbeeld onderzoekers, lenen zich voor dienstverbanden waarbij vooral op output gestuurd wordt. De wijze waarop de resultaten worden bereikt worden grotendeels vrijgelaten.

Doorwerken na bereiken pensioengerechtigde leeftijd

Wij stellen voor de cao zodanig aan te passen dat medewerkers die dat willen, ook na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in het umc werkzaam kunnen blijven, tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier nadrukkelijk om het vrijwillig voortzetten van het dienstverband door de medewerker, op verzoek van de medewerker.

## **Tijd**

### **Jaaruresystematiek**

De CAO UMC kent flexibiliteit vanwege de jaaruresystematiek. Het streven is een goede balans te vinden tussen de belangen van de medewerker, de belangen van directe collega's en de belangen van het UMC.

### **Relevante onderwerpen voor het CAO-traject**

#### Zelfroosteren

Zelfroosteren draagt bij aan een grotere tevredenheid op het werk en bevordert de dialoog tussen leidinggevende en medewerker en tussen medewerkers onderling. De eigen inbreng van de medewerker bij de totstandkoming van dienstroosters moet in de cao worden gegarandeerd.

#### Levensloop

Bezien moet worden welke mogelijkheden er bestaan om het aantal te werken uren tijdens een reeks van jaren te variëren.

#### Arbeidsduur arts-assistenten

Vanaf 1 augustus 2011, wanneer de overgangsregeling voor arts-assistenten afloopt, zullen de werknemersorganisaties er op toezien dat aan de maximale arbeidsduur van 48 uur per week (voor de umc's 46 uur plus 2 uur dienst) wordt voldaan. Zo nodig wordt de Arbeidsinspectie hierbij ingeschakeld. Daarnaast willen de werknemersorganisaties afspraken maken over het invoeren

van een 48-uurs regeling voor arts-assistenten conform de cao Ziekenhuizen, waarbij 38 uur aan arbeid wordt besteed, en 10 uur aan opleiding.

#### Onderzoekstijd

Clinici in opleiding die betrokken zijn bij laboratoriumonderzoek worden vaak teruggeroepen naar de kliniek als daar sprake is van onderbezetting. Vaak kunnen zij hierdoor lopende experimenten niet afmaken. Wij willen afspraken maken over het vastleggen van onderzoekstijd in ononderbroken bloktijden van enkele uren, zodat experimenten niet voortijdig moeten worden afgebroken en later opnieuw moeten worden opgestart.

-----