

Eindbod NVZ Cao Ziekenhuizen dd. 3 juni 2019

reactie gevraagd uiterlijk maandag 24 juni 2019

Looptijd

De Cao Ziekenhuizen heeft een looptijd van 1 april 2019 tot 1 april 2022.

Salarisverhoging

Om goede zorg te kunnen blijven leveren is het nodig om te investeren in het behoud van medewerkers. Cao-partijen maken afspraken over verbetering van het salaris om de branche aantrekkelijk te houden.

- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 november 2019 verhoogd met 3,25%
- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2020 verhoogd met 2%
- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2021 verhoogd met 2,5%.

Eenmalige uitkering

Omdat de eerste verhoging van de salarissen op 1 november 2019 plaatsvindt, ontvangen de medewerkers, ter compensatie, in september 2019 een eenmalige uitkering.

- De medewerkers die op 1 april 2019 én op 1 september 2019 nog steeds in dienst zijn bij een instelling die de Cao Ziekenhuizen verplicht toepast, ontvangen in september 2019 een eenmalige uitkering van 500 euro bruto, bij een fulltime dienstverband. Medewerkers met een deeltijd dienstverband ontvangen deze eenmalige uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband op 1 september 2019.

Onregelmatige dienst en flexibele inzet

De inzet van medewerkers op onregelmatige uren is, evenals de flexibiliteit die van medewerkers gevraagd wordt, een aandachtspunt. Uit onderzoek blijkt dat dit belangrijke argumenten vormen voor medewerkers die overwegen de sector te verlaten. Cao-partijen willen onregelmatige diensten en flexibele inzet van medewerkers extra belonen.

Onregelmatige dienst

- De onregelmatigheidstoeslag wordt met ingang van 1 januari 2020 berekend over maximaal IP-nr 21
- De onregelmatigheidstoeslag wordt met ingang van 1 januari 2021 berekend over maximaal IP-nr 23

Flexibele inzet (regelingen met ingang van 1 januari 2020 tot aan einde looptijd van deze cao)

- Medewerkers die een oproep van de werkgever krijgen om binnen 72 uur een extra dienst te doen, krijgen hiervoor een vergoeding in geld conform de regeling overwerk. Deze regeling geldt voor zowel deeltijders als voltijders.
- De huidige regeling voor verschoven diensten wordt verruimd van 24 naar 72 uur.

Deze regelingen zijn niet van toepassing op medewerkers die in een flexpool werken en medewerkers met een oproepcontract.

Studie flexibele inzet van vaste medewerkers

In samenhang met deze regeling hebben cao-partijen afgesproken gezamenlijk een studie te doen naar de huidige praktijk en de gewenste (lokale) invulling van flexibele inzet van vaste medewerkers. Cao-partijen willen met inzet van externe expertise, onderzoeken hoe gezamenlijk voorstellen kunnen worden ontwikkeld voor méér gewenste, en minder ongewenste flexibele inzet van vaste medewerkers.

De studie bestaat uit twee onderdelen, namelijk:

1) een onderzoek naar de praktijk van flexibele inzet van vaste medewerkers en hoe dit door de betrokken medewerker en de betrokken instelling wordt gewaardeerd én

2) uitwerking van een aantal concrete handreikingen voor doelmatige beleidsinterventies.

In de studie worden, onder meer, betrokken: flexibiliteit in relatie tot kwaliteit van zorg, impact van flexibiliteit op de privésfeer, vormen van flexibel werken waaronder flexibele inzetbaarheid in de regio, gezond en vitaal werken, regelcapaciteit van medewerkers, voorspelbaarheid, interne/externe flexibiliteit en een ondersteunende vergoedingssystematiek.

De studie resulteert in een advies aan cao-partijen.

Studie vergoeding profiel-artsen en aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren

Cao-partijen hebben afgesproken gezamenlijk een studie te doen naar vergoeding voor onregelmatig werken door profiel-artsen en aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren. De studie wordt in ROA-verband uitgevoerd.

Innovatieve arbeidsmarktagenda

Ten aanzien van een verdere verruiming van de arbeidsmarkt, zowel op het gebied van instroom als behoud, spreken partijen af om een innovatieve arbeidsmarktagenda via het paritaire arbeidsmarktfonds StAZ te initiëren. Met deze agenda willen partijen gezamenlijk experimenten en studies beleggen die een focus hebben op een innovatieve benadering van de actuele arbeidsmarktproblematiek.

Om deze afspraak kracht bij te zetten wordt de werkgeversbijdrage in 2020 gesteld op 0,03% van de bruto loonsom.

Balans werk-privé

- Als een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon in overleg tussentijds wordt aangepast krijgt de medewerker tot maximaal drie maanden de tijd om werk en privé aan te passen aan het gewijzigde arbeidspatroon.
- Bij een deeltijd dienstverband tot maximaal 20 uur gemiddeld per week wordt op verzoek van de medewerker in overleg één vaste roostervrije dag per kalenderweek vastgesteld.
- Als de maximum cao-norm voor overwerk wordt overschreden worden binnen twee maanden maatregelen genomen die erop zijn gericht dat overwerk wordt beperkt en teruggebracht tot onder de maximum cao-norm van 110%.

Generatiebeleid en duurzame inzetbaarheid

- De bestaande afspraken over het generatiebeleid worden gecontinueerd. Dat betekent dat, gedurende de looptijd van deze cao, afspraken op basis van een regeling Generatiebeleid kunnen worden gemaakt met medewerkers die in de periode van 1 januari 2018 tot 1 januari 2023 zestig jaar of ouder zijn of worden. Ultimo 2020 zal, in StAZ verband, opnieuw worden onderzocht hoe de instellingen in de branche ziekenhuizen invulling geven aan de cao-afpraak over generatiebeleid.
- Activeringsregeling. Ook een medewerker (die om één van de in de activeringsregeling genoemde redenen wordt ontslagen) die recht heeft op een Ziektewet-, WAO-, WIA- en Wajonguitkering ontvangt een aanvulling op de uitkering.
- De instellingen spannen zich in om bovenmatige werkdruk voor aios te voorkomen. In voorkomende gevallen kan coaching worden ingezet als onderdeel van preventieve maatregelen ter begeleiding en voorkoming van uitval door burn-out.

Opleiden en ontwikkelen

- De tijd die gemiddeld nodig is voor het volgen van een e-learningmodule, voor zover het functiegerichte scholing en scholing in opdracht van de werkgever betreft, wordt als werktijd aangemerkt.
- De instellingen spannen zich in om voldoende stageplaatsen te realiseren voor leerlingen om te kunnen voldoen aan de eigen vervangingsvraag van de instelling.
- De instellingen dragen zorg voor een goede stagebegeleiding.
- De werkgever ondersteunt, desgevraagd en voor zover redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, de herregistratie van medewerkers met een artikel 3 BIG-beroep zonder voldoende aantoonbare directe zorgtaken.

PLB en verlof

- Cao-partijen willen opname van PLB-uren bevorderen en spreken af dat medewerkers worden gestimuleerd om een werknemersplan PLB op te stellen.
- Afwijzing van een verzoek tot opnemen van PLB-uren wordt schriftelijk gemotiveerd.
- Betaald langdurend zorgverlof wordt verlengd tot maximaal twaalf weken.

Herstellen na werken in de nacht

- De rusttijd na een bereikbaarheidsdienst in de nacht, waarin minimaal twee keer gevolg is gegeven aan een oproep of waarin meer dan twee uren arbeid is verricht, wordt verlengd van zes naar acht uren.
- Na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur heeft een medewerker minimaal veertien uur rust. Cao-partijen sluiten de mogelijkheid uit om deze rusttijd te beperken tot acht uur.

Geconsigneerde pauze in de nacht

- Cao-partijen spreken af dat elke ingeroosterde en genoten geconsigneerde pauze in de nacht wordt doorbetaald.

Inschaling

- Cao-partijen spreken af dat inschaling van zij-instromers plaatsvindt op basis van beleid dat op instellingsniveau wordt vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
- Cao-partijen spreken af dat artikel 7.1.9 inzake bevordering vervalt.

Loondoorbetaling bij langdurige arbeidsongeschiktheid

- Een langdurige arbeidsongeschikte medewerker ontvangt óók gedurende de uren waarin de medewerker deelneemt aan een sollicitatietraining, 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

Reiskostenvergoeding

- Iedere medewerker die, bijvoorbeeld vanwege een gebroken dienst of werkoverleg, meer dan één keer per dag heen en weer reist tussen woning en werk, ontvangt daarvoor een vergoeding voor woon-werkverkeer.

Verhuiskostenregeling

- De verhuiskostenregeling in de cao vervalt. Op instellingsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad worden bepaald of, en zo ja welke verhuiskostenregeling binnen de instelling wordt toegepast.

Werkgeversbijdrage IZZ

- Om de administratieve lastendruk van de instellingen te verlichten vervalt met ingang van 1 januari 2020 de IZZ-werkgeversbijdrage voor de aanvullende verzekering. Hiermee is geen bezuiniging gerealiseerd: de vrijgevallen middelen zijn besteed aan de bekostiging van nieuwe cao-afspraken.

Vergoeding schade medewerker

- De werkgever is aansprakelijk voor de schade die de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij sprake is van het niet nakomen van verplichtingen of de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de zijde van de medewerker.

De overige voorwaarden en beperkingen voor schadevergoeding die zijn opgenomen in de Cao Ziekenhuizen 2017-2019 vervallen.

Modelregelingen arbeidsovereenkomsten

- De verplichte modellen voor de vormgeving van arbeidsovereenkomsten die in bijlage G van de cao zijn opgenomen vervallen.

Algemeen verbindend verklaring

- Cao-partijen zullen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken deze cao algemeen verbindend te verklaren.

Bevestigde afspraken

Cao-partijen bevestigen dat eerder de volgende afspraken in de cao zijn opgenomen:

- Medewerkers worden conform de geldende jaar-urensystematiek ingeroosterd. Aan het eind van het kalenderjaar worden extra ingeroosterde uren uitbetaald. Als minder uren zijn ingeroosterd, en dit niet aan de medewerker kan worden toegerekend, dan worden deze uren niet bij de uren van het volgende kalenderjaar opgeteld.
- Coassistenten ontvangen een reiskostenvergoeding.

Technische - en redactionele wijzigingen

- Partijen:

- Vertegenwoordigd door de FBZ Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg: toevoegen NVPMKT, NVVS, NVL, NVGZP.
- Vertegenwoordigd door de FBZ Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg: schrappen NVDA.
- Vertegenwoordigd door NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging: schrappen EADV.

- De algemene categorie 'erkende nationale feestdagen- en gedenkdagen' wordt geschrapt.

Toegevoegd worden feest-of gedenkdagen die eerder door de werkgever in overleg met de OR of de werknemersorganisaties lokaal zijn vastgesteld.

- 'Opzegvergunning' vervangen door 'toestemming UVW'.

- Medewerker ontvangt 100% van het loon over uren waarin, conform het re-integratieplan, een sollicitatietraining wordt gevolgd.

- Wet REA geldt niet meer: schrappen.

- Salaris en eventuele arbeidsmarkttoeslag en/of waarnemingsvergoeding worden dezelfde maand betaald, overige vergoedingen en toeslagen in de daarop volgende maand.

- Sportarts schrappen: betreft inmiddels een medisch specialist en hoeft daarom niet meer apart te worden genoemd.

- Relevante werkervaring na het behalen van een masteropleiding telt volledig mee voor de inschaling van de medewerker die een opleiding volgt tot ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus.

- In de definitie van consignatiedienst worden spoedgevallen en storingen als voorbeeld opgenomen.

- Medewerkers die op dezelfde dag meer dan één keer heen en weer reizen tussen woning en werk reizen ontvangen daarvoor een woon-werkverkeervergoeding. De voorwaarde dat sprake moet zijn van een onderbreking van twee uur vervalst.

- Bepalingen die golden voor medewerkers die inmiddels de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden geschrapt.

- Aanpassing van de Cao Ziekenhuizen naar aanleiding van WIEG. Kraamverlof wordt vervangen door geboorteverlof.

- Verduidelijking aanvulling WW-uitkering door de werkgever op basis van de activeringsregeling: de aanvulling wordt niet hoger als de uitkering wordt gekort.

- Aanvulling Protocol functiewaardering gezondheidszorg: toevoegen termijn waarbinnen de werkgever de functiebeschrijving of de herindeling van de functie aan de medewerker moet voorleggen.

- Actualiseren getallen, bedragen en jaartallen.