

## LOAZ-afsprakenlijst

Aan	De leden van het LOAZ
Van	Lucille Berkelder-van der Heijden
Datum	31-3-2022
Ons kenmerk	22.00890/LB/YK

Naar aanleiding van het akkoord Cao umc 2022-2023 van 12 november 2021 (NFU-21.02952) is de LOAZ Afsprakenlijst van 23 januari 2019 (NFU-18.11729) aangepast en uitgebreid met de afspraken uit het cao-akkoord 2022-2023.

De aangepaste afsprakenlijst is in chronologische volgorde opgesteld, waarbij de LOAZ-afspraken uit het laatste cao-akkoord als eerste onder paragraaf A zijn opgenomen. Afspraken die zijn verwerkt in de tekst van de cao zelf zijn niet meer opgenomen in de LOAZ-afsprakenlijst. Bepaalde afspraken zijn eruit gelicht en ook in Bijlage M van de Cao umc 2022-2023 geplaatst. De teksten uit het Akkoord Cao umc 2022-2023 zijn cursief opgenomen.

### **A. naar aanleiding van het Akkoord Cao umc 2022-2023 (NFU-21.02952)**

#### **1. Stagiaires**

*Van groot belang is dat stagiaires kunnen rekenen op voldoende en kwalitatief hoogwaardige begeleiding tijdens de stage. Partijen zullen actief aandacht vragen in de verschillende umc's om toe te zien op de kwaliteit en kwantiteit van de begeleiding.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2022-2023, NFU-22.00890, Thema: Beloning)

#### **2. Artsen in opleiding tot specialist (aios)**

*Vanuit goed werkgeverschap wordt het niet wenselijk geacht dat gedurende de opleiding aios telkens van werkgever moeten wisselen, waarbij er sprake is van verschillende arbeidsvoorwaarden. Verplicht wisselen van werkgever kan worden voorkomen door middel van detachering. De financieringsstructuur vanuit het Opleidingsfonds, waarbij drie verschillende tarieven gelden, is mede oorzaak van het wisselend werkgeverschap. De NFU is bereid zich in te spannen om in het BOLS afspraken te maken met de NVZ over detachering vanuit umc of algemeen ziekenhuis, vanuit goed werkgeverschap en verlichting van administratieve lasten en bureaucratie.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2022-2023, NFU-22.00890, Thema: Beloning)

#### **3. Afronding studie modernisering hoofdstuk 15**

*Eind 2019 en begin 2020 is stilgestaan, in een paritair samengestelde klankbordgroep, bij hoofdstuk 15 voor academisch medisch specialisten. De gezamenlijke conclusie is dat het huidige hoofdstuk op bepaalde onderdelen gemoderniseerd dient te worden om beter aan te sluiten bij de praktijk. De volgende thema's komen in ieder geval in aanmerking voor uitwerking in de nieuwe cao:*

- *arbeidsverhoudingen*
- *arbeidsvoorwaarden*
- *positionering*
- *arbeidsomstandigheden.*

*In de studie kan ook worden betrokken:*

- *perspectief van de jonge dokter*
- *levensfasenbeleid.*

*Op basis van het voorwerk wordt tussen betrokken partijen vóór uiterlijk 1 juli 2022 tot nadere afspraken gekomen over modernisering van hoofdstuk 15, waarbij ook afspraken worden gemaakt over de invoeringsdatum. De resultaten van de LOAZ-werkgroep zullen worden voorgelegd aan het LOAZ.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2022-2023, NFU-22.00890, Thema: Beloning)

#### **4. Vacatures/meer/minder werken**

*Partijen onderzoeken hoe extra werken ook financieel/fiscaal aantrekkelijk kan worden gemaakt.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2022-2023, NFU-22.00890, Thema: Vitaliteit en werkgelegenheid)

#### **5. Vitaliteit**

*Werkgevers hanteren als norm het zelf roosteren door teams. We maken een studieafpraak voor de implementatie van goede software en het opleiden van planners; daarbij wordt aangehaakt bij eerder onderzoek binnen SoFoKleS en wordt gebruik gemaakt van SoFoKleS-gelden.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2022-2023, NFU-22.00890, Thema: Vitaliteit en werkgelegenheid)

#### **6. Generatiesbeleid**

*In de UMC's zien wij dat voor alle generaties de nodige uitdagingen leven. Daarom maken wij in deze cao een drietal expliciete regelingen: (1) voor de groep jonge professionals die aan het begin van hun carrière en gezingsvorming staan, of (2) voor de groep ervaren professionals die moeten balanceren tussen zorg voor hun gezin, ouders en werk of (3) voor de groep zeer ervaren en oudere professionals.*

*Een UMC kiest lokaal voor toepassing van minimaal één van deze generatieregelingen.*

*Tevens wordt een zware beroepenregeling (RVU) geïmplementeerd voortkomend uit de sectoranalyse MDIEU. Het uitvoeringsplan wordt paritair vastgesteld.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2022-2023, NFU-22.00890, Thema: Vitaliteit en werkgelegenheid)

#### **7. Onderhoud Fuwavaz**

##### **Studieafpraak Fuwavaz**

*In een hiertoe in te stellen LOAZ-werkgroep buigen partijen zich over:*

- *Actualisering van alle functietyperingen die de basis vormen voor toepassing van Fuwavaz.*
- *De ambitie is te komen tot een uniform (basis)-functiehuis voor alle umc's.*
- *Er wordt gestart met de functiefamilie Verpleging en Verzorging, gezien alle ontwikkelingen die hieromtrent gaande zijn.*
- *In 2022 wordt gestart met de actualisatie van de resterende functiefamilies, te beginnen met de functiefamilie klinisch mede behandelen. We spreken een termijn van 2 (uitloop naar 3) jaar af, waarbij we versnellen en de aanpak van functies parallel laten lopen.*
- *Samenwerking met FWG bij bovenstaand proces van het objectief actualiseren van functies, waarbij vooraf bezien wordt of en hoe het uniform functiehuis kan worden gewaardeerd binnen FWG.*
- *Na actualisering van de functietyperingen wordt bezien of en hoe kan worden overgeschakeld naar FWG functiewaardering en hoe onderhoud van functiewaardering het beste kan plaatsvinden (Fuwavaz al dan niet aangepast versus FWG).*
- *Daarbij wordt betrokken de wijze van toepassing en implementatie, inclusief de opname van bezwaar- en beroepsprocedures inzake functiewaardering in de cao. Ook wordt daarbij gekeken naar te hanteren spelregels, benodigde investeringen en fasering in tijd.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2022-2023, NFU-22.00890, Thema: Wendbaarheid en flexibiliteit)

## **8. Uitwerking pensioenakkoord**

*Gezamenlijke voorbereiding van een gelijk speelveld op pensioenterrein. Aandacht voor de uitwerking van het pensioenakkoord in een nieuwe pensioenregeling die uiterlijk in 2027 ingaat en de gevolgen daarvan bij ABP en PFZW.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2022-2023, NFU-22.00890, Thema: Wendbaarheid en flexibiliteit)

## **9. Opleiding/ontwikkeling**

*De eerdere afspraak uit de LOAZ-afsprakenlijst over scholing- en opleidingsactiviteiten wordt opgenomen in bijlage M:*

*“De umc’s wenden ten minste 3% van hun loonsom aan voor scholing- en opleidingsactiviteiten (exclusief verletkosten, inclusief bij- en nascholing) zowel afdelingsgebonden activiteiten als activiteiten in het kader van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.*

*In LOAZ verband zijn hierover eerder afspraken gemaakt en vastgelegd in de afsprakenlijst van 10 december 2010 (NFU-10.4526) onder nummer 3. (Bron: CAO-akkoord 2002-2004, VAZ-nr. 021174).*

(Bron: Akkoord Cao umc 2022-2023, NFU-22.00890, Thema: Aantrekkelijk en uniek)

## **B. naar aanleiding van het Akkoord Cao umc 2018-2020 (NFU-18.11744)**

### **10. Onderzoek naar evenwichtige spreiding en honorering van diensten**

*Tijdens de looptijd van de cao wordt onderzoek verricht naar best practices op het terrein van zelfroosteren, teamroosteren en gezond roosteren. Hierbij wordt zowel gekeken naar ervaringen binnen de umc’s als daarbuiten. In dit onderzoek wordt tevens betrokken uitslaapmogelijkheden na oproep tijdens een bereikbaarheidsdienst en hoe en op welke wijze kan worden gestimuleerd dat diensten evenwichtig worden gespreid over alle generaties. Onderzoek kan zich ook richten op adviezen op het terrein van arbeidsvoorwaardelijke regelingen met betrekking tot het draaien van diensten. Hierbij kan ook gekeken worden naar herstelverlof. Uiterlijk 1 januari 2020 zal het onderzoek worden afgerond met duidelijke adviezen voor implementatie. Voorgesteld wordt om het onderzoek op te zetten en te bekostigen vanuit het arbeidsmarktfonds SoFoKleS.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2018-2020, NFU-18.11744, Thema: Evenwichtige verdeling van diensten)

### **11. Gelijk speelveld op pensioenterrein**

*Partijen committeren zich aan de doelstelling om een gelijk speelveld op pensioenterrein met de algemene ziekenhuizen te realiseren. Mede afhankelijk van opstelling van overige betrokken partijen worden hier nadere afspraken over gemaakt.*

*Wijziging van pensioenfonds, aanspraken en premie kan uitsluitend op basis van overeenstemming in het LOAZ.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2018-2020, NFU-18.11744, Thema: Arbeidsmarkt)

### **12. Arbeidsverhoudingen/melding nevenfuncties**

*NFU wil graag gelijke regelingen in umc’s m.b.t. het melden van nevenfuncties. Hiertoe zullen eerst overeenkomsten en verschillen tussen umc’s geïnventariseerd worden alvorens daartoe in het LOAZ nieuwe voorstellen zullen worden gedaan. Uitgangspunt blijft dat nevenfuncties het belang van het umc en een goede functieuitoefening niet mogen schaden.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2018-2020, NFU-18.11744, Thema: Arbeidsverhoudingen/melding nevenfuncties)

### **13. Kader aanpak werkdruk umc's 2019**

Partijen in het LOAZ zijn op 17 december 2018 een Kader aanpak werkdruk umc's 2019 overeengekomen (NFU-18.14261) ten behoeve van lokaal overleg, inhoudende:

#### **Regeldruk**

Alle overbodige kwaliteitsindicatoren en administratieve processen worden geschrapt.  
Niet verplichte kwaliteitskeurmerken worden afgeschaft.  
Verplichte kwaliteitskeurmerken worden met de helft gereduceerd tijdens de looptijd van deze cao. Vóór uiterlijk 1 mei 2019 worden schrapsessies in alle umc's georganiseerd.

#### **Opleiden**

Het aantal opleidingsplaatsen wordt versneld uitgebreid, met bijzondere aandacht voor schaarse functies (FZO-functies). Met bijzondere aandacht voor innovatief/vernieuwend opleiden.  
Daarbij maken de huizen afspraken voor de korte en de langere termijn, met voor de toekomst een accent op anti-cyclisch opleiden.

#### **Formaties**

Partijen ontwikkelen een hulpmiddel dat inzicht geeft in de formatiebehoefte op de korte (planning) en langere (strategische personeelsplanning) termijn. Deze tool leidt tot een goede balans tussen zorgaanbod en personele capaciteit.

#### **Functiedifferentiatie**

Vóór 1 maart 2019 vindt er overleg plaats over intensivering van taakherschikking (functiedifferentiatie en job carving). Dat is het weghalen van niet-noodzakelijke taken van medewerkers.

#### **Generatiebeleid**

In januari 2019 maken partijen in het LOAZ nadere afspraken over invulling van generatiebeleid op lokaal niveau.  
(Bron: Akkoord Cao umc 2018-2020, NFU-18.11744, Thema Vitaliteit/ Aanpak werkdruk en uitbreiding verlof)

### **B1. naar aanleiding van aanvullend deelakkoord Cao umc 2015-2017 m.b.t de loonruimteovereenkomst**

Centrales hebben op 28 augustus 2017 ingestemd met het voorstel NFU loonruimteovereenkomst (NFU-17.7953). Naast de tussentijdse loonsverhogingen maken de navolgende voorwaarden/afspraken deel uit van het akkoord:

- U (*centrales*) trekt gezamenlijk met de NFU op richting Den Haag en ministeries m.b.t. compenserende maatregelen voor de ABP-premiestijgingen vanaf 2017;
- Wij voeren in LOAZ-verband open en reëel overleg over hoe en op welke wijze een gelijk speelveld op pensioenterrein met algemene ziekenhuizen kan worden bereikt. Centraal aandachtspunt hierbij vormt het wegnemen van belemmeringen voor mobiliteit en samenwerkingsverbanden en het (dichter) bij elkaar brengen van cao- en pensioentafel. Wijziging van de bestaande pensioenregeling en premieverdeling kan uitsluitend door middel van overleg en overeenstemming in het LOAZ.

## B2. naar aanleiding van het Akkoord Cao umc 2015-2017 (NFU-15.7537)

### **14. Participatiewet**

*In het kader van de Participatiewet zullen de umc's zich inspannen om 215 extra garantiebanen met een gemiddelde omvang van 25 uur voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren voor eind 2015. Het aantal extra banen loopt qua doelstelling vervolgens op naar 465 eind 2016, 716 eind 2017 en 895 eind 2018. Vervolgens is het de bedoeling om de daarop volgende vijf jaren ieder jaar 179 garantiebanen toe te voegen aan het streefcijfer van het daaraan voorafgaande jaar.*

*In samenwerking met het UWV Werkbedrijf worden mensen met een arbeidsbeperking gezocht welke in aanmerking komen voor de vacatures van functies die gegeven de individuele competenties en vaardigheden realistisch zijn.*

*Voor het slagen van deze maatschappelijke opgave is van belang dat vanaf de start een en ander goed wordt opgezet, en dat er voldoende begeleiding is. De umc's kunnen voor de te maken extra kosten een beroep doen op SoFoKLeS gelden.*

Onder 25 uur dient 25,5 uur te worden verstaan op basis van huidige regelgeving.

De NFU zal het LOAZ gedurende de looptijd van de cao eens per jaar informeren over de voortgang van het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking.

(Bron: Akkoord Cao umc 2015-2017, NFU-15.7537, Thema: Werk en Zekerheid)

### **15. Advies LOAZ werkgroep HAMS – Hoofdstuk 15**

*Partijen betrokken bij de Cao umc stemmen in met het advies van de LOAZ werkgroep HAMS-Hoofdstuk 15 (NFU-15.3303).*

Verwezen wordt naar bijlage 1.

#### Medisch specialisten en diensten

*In de studie die in het advies wordt genoemd zal specifiek aandacht worden besteed aan de leeftijdsgrenzen van medisch specialisten, waarbij toestemming wordt gevraagd voor diensten.*

*Mogelijk zullen hier tijdens de looptijd van de cao al nadere afspraken over worden gemaakt.*

(Bron: Akkoord Cao umc 2015-2017, NFU-15.7537, Thema: Hoofdstuk 15)

## D. naar aanleiding van het Akkoord Cao UMC 2011-2013 (NFU-11.2459)

### **16. Aanwezigheidsdiensten**

Artikel 6.1 lid 4 (arbeidsduur) en artikel 13.3 lid 3 (arbeidsduur) luiden als volgt:

"De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst en waarin geen arbeid wordt verricht, tellen niet mee voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur zoals genoemd in lid 1."

Hiermee is tot uitdrukking gebracht dat de zogenaamde slaapuren niet meetellen voor de 1872 betaalde uren per jaar, dan wel voor arts-assistenten voor de 2392 betaalde werkuren per jaar.

De slaapuren tellen daarentegen wel mee als werktijd in het kader van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.

Voor arts-assistenten is conform Europese regelgeving de maximale werktijd met ingang van 1 augustus 2011 teruggebracht naar gemiddeld 48 uur per week. Gezien de in onze cao opgenomen gemiddeld 46-urige werkweek voor arts-assistenten resteert er derhalve de mogelijkheid van gemiddeld twee slaapuren per week. Bij het opleggen van aanwezigheidsdiensten aan arts-assistenten dient er rekening mee te worden gehouden dat naast de reguliere en betaalde arbeidsduur gemiddeld slechts twee slaapuren per week mogen plaatsvinden.

*Bron: artikel 6.1 lid 4 en artikel 13.3 lid 3 Cao UMC 2011-2013.*

## **17. Uitzendkrachten**

Artikel 4.14 is in 2011 op voordracht van de LOAZ Redactiecommissie verplaatst van de Cao naar de LOAZ Afsprakenlijst (zie ook Notitie Rubricering en opschoning door de Redactiecommissie cao UMC, NFU-10.2183). Volledige tekst van dit artikel was:

‘Overeenkomstig artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs is degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt aan het UMC aan deze arbeidskrachten een beloning verschuldigd overeenkomstig de bezoldiging die de werkgever toekent aan medewerkers die in dienst van het UMC werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies. Partijen bij deze CAO zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche, zoals vereist is op grond van de CAO voor Uitzendkrachten.’

*Bron: Notitie Rubricering en opschoning door de Redactiecommissie cao UMC, NFU-10.2183*

## **E. Uit de afsprakenlijst 2010 en eerder (NFU-10.4526)**

### **18. Motivering doordecentralisering**

Indien partijen in het LOAZ ten aanzien van een bepaald onderwerp besluiten, dat het overleg over dit onderwerp op lokaal niveau kan plaatsvinden, wordt deze afspraak gemotiveerd. Daarbij wordt aangegeven of het overleg tussen de raad van bestuur en de centrales dan wel de raad van bestuur en de ondernemingsraad zal plaatsvinden. Indien het onderwerpen betreft waarvoor ingevolge artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden instemming van de ondernemingsraad is vereist, wordt in principe door het LOAZ bepaald dat het overleg daarover plaatsvindt tussen de raad van bestuur en de ondernemingsraad.

*Bron: de op artikel 7, eerste lid RRAZ, gebaseerde Uitvoeringsregeling ter afbakening van het lokale overleg. Bij overgang van RRAZ naar CAO-AZ in afsprakenlijst opgenomen.*

*Verslag LOAZ-vergadering 13-02-03 (VAZ-nr. 030699, pag. 4).*

### **19. Medezeggenschap**

Het maken van afspraken over faciliteiten voor OR-leden is de (lokale) verantwoordelijkheid van Raad van Bestuur en OR van een UMC. Indien individuele OR-leden problemen ondervinden bij het gebruik maken van de afgesproken faciliteiten dan kan de voorzitter van de OR dit bespreken met de Raad van Bestuur, vanuit de intentie om in goed overleg tot een oplossing te komen.

*Bron: Onderhandelaarsakkoord CAO-AZ 2004-2005 d.d. 3-03-2004 (VAZ-nr. 040493)*

### **20. Aanwezigheidsdiensten**

Daar waar aanwezigheidsdiensten in de UMC's voorkomen dient bezien te worden of deze diensten noodzakelijk zijn vanwege de aard van de arbeid en of deze diensten door het op een andere wijze van organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet te voorkomen zijn. CAO-partijen adviseren de UMC's om aanwezigheidsdiensten, indien blijkt dat tijdens deze diensten voor meer dan circa 60% effectief wordt gewerkt, daar waar dit redelijkerwijs mogelijk is om te zetten in een normale roosterdienst.

*Bron: LOAZ-werkgroep bespreking 28 april 2006 en LOAZ 29 juni 2006.*

### **21. Indexatie kostenvergoedingen**

Periodiek zal door CAO-partijen naar mogelijke indexatie van kostenvergoedingen wordt gekeken.

*Bron: Akkoord CAO UMC 2005-2007, NFU-nr. 053718.*

## **22. Salarisschaal onderzoekers in opleiding**

Het staat een umc vrij om de onderzoekers in opleiding nu en in de toekomst in dienst te nemen dan wel in dienst te laten treden van de universiteit. Huidige onderzoekers in opleiding kunnen indien de werkgever daarom verzoekt alleen op basis van vrijwilligheid overstappen van de CAO NU naar de CAO-UMC.

*Bron: Akkoord aanvulling CAO UMC 2005-2007 d.d. 29 juni 2006, NFU-nr. 061663*

## **23. Financiële bijdrage aan centrales**

De umc's zullen de vanuit OCW overgehevelde gelden voor vakbondsfaciliteiten vanaf 2007 rechtstreeks aan de Stichting Samenwerkende Centrales in het COPWO (SSCC) overmaken. Het totale bedrag wordt pondspondsgewijs over de umc's verdeeld en in één keer voor 1 juli uitgekeerd. Indexering geschiedt jaarlijks op basis van de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS in het voorafgaande jaar.

Als de betaling door umc's niet tijdig gebeurt dan kunnen centrales dit aan het NFU-bureau melden, die dan desgewenst actie onderneemt.

*Bron: Notitie Administratieve afspraken inzake vakbondsfaciliteiten, NFU-nr. 062085, besproken en vastgesteld in het LOAZ d.d. 29 juni 2006*

## **24. 35-80% arbeidsongeschikten**

Refererend aan het CAO-akkoord 2005-2007 (NFU-nr. 05338) waarin is afgesproken om de helft van de WGA-lasten te verhalen op het salaris van de medewerker en de bevestiging van deze afspraak in de LOAZ-afspraken WIA van 14 oktober 2009 (NFU-09.3997) zal de afspraak met betrekking tot de premieverdeling van kracht blijven.

*Bron: Akkoord CAO-UMC 2008-2011 d.d. 10 april 2008, NFU-nr. 081147*

## **25. Herleving militaire dienstplicht**

Bij herleving van de militaire dienstplicht treden 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 opnieuw in werking.

*Bron afspraak: Akkoord CAO UMC 2008-2011 bijlage 2 Redactionele wijzigingen CAO UMC d.d. 10 april 2008, NFU-074340*

**Bijlage 1** (zie afspraak 7 Akkoord Cao umc 2015-2017, NFU-15.7537, Thema: Hoofdstuk 15)

## **Advies LOAZ werkgroep HAMS – Hoofdstuk 15**

### **Inleiding**

De LOAZ-werkgroep HAMS is bijeengekomen op 9 januari, 13 februari (toelichting in het AMC over JCI) en 13 april 2015.

Deze werkgroep bestaat uit Bert Roelofs, Dineke Leeuwma, Brigitte Sprokholt, Jan Willem Le Febre en Dirk Kramer. In de werkgroep zal zo snel mogelijk een academisch medisch specialist zitting nemen. Deze zal worden aangedragen door de Federatie Medisch Specialisten.

Op basis van deze besprekingen komt de LOAZ-werkgroep tot het volgende advies:

### **Ontwikkelen van gezamenlijke visie**

Er wordt los van de cao-onderhandelingen een gezamenlijke visie (NFU en specialistenvakbonden) ontwikkeld over de academisch medisch specialisten m.b.t.:

- arbeidsverhoudingen;
- arbeidsvoorwaarden;
- positionering;
- arbeidsomstandigheden.

Er wordt daarbij drie tot vijf jaar vooruitgekeken.

Er wordt bij het ontwikkelen van de gezamenlijke visie gewerkt volgens het 'white sheet of paperprincipe': hoe zou je de HAMS/hoofdstuk 15 Cao umc vormgeven wanneer er nog niets geregeld zou zijn. Wijzigingen in de HAMS/hoofdstuk 15 zullen passend binnen deze gezamenlijke visie stapsgewijs en gefaseerd kunnen worden doorgevoerd.

Verder is geconstateerd dat er in de praktijk tegen problemen en praktische knelpunten met betrekking tot de (uitvoering van de) HAMS wordt aangelopen. Daarbij zal ook bezien moeten worden in hoeverre zaken umc-overstijgend spelen dan wel meer betrekking hebben op het lokale beleid.

### **Medisch specialisten betrekken bij gezamenlijke visieontwikkeling**

De werkgroep HAMS is van oordeel dat het van belang is om de doelgroep van academisch medisch specialisten bij de gezamenlijke visieontwikkeling te betrekken.

Hierbij is van belang dat degenen die hierbij worden betrokken representatief zijn voor de doelgroep, en een goede mix vormen tussen specialismen, man-vrouw verhouding en leeftijd. Draagvlak en betrokkenheid zijn een belangrijke voorwaarde voor het slagen van de gezamenlijke visieontwikkeling.

Afhankelijk van de vormgeving (bijv. conferenties of enquêtes) stelt de werkgroep HAMS voor hiervoor financiering vanuit SoFoKLeS aan te vragen.

### **Onderwerpen die worden opgepakt na gezamenlijke visieontwikkeling**

Na de gezamenlijke visieontwikkeling zal passend binnen en aansluitend op de gezamenlijke visie nader overleg plaatsvinden over de vertaalslag en de uitwerking van in ieder geval de volgende onderwerpen:

- de achterliggende uitgangspunten van de beoordelings- en functioneringsmethodiek;
- integraal bekijken van arbeidsduur en werktijden, waaronder mede begrepen productiegebonden verlofdagen, vakantieverlof, studieverlof en de positie van deeltijders. Hierbij zal tevens gekeken worden naar de balans tussen de verschillende werkzaamheden en de reële inzetbaarheid;



- de honorering, inclusief alle toelagen. Bij TVO is de intentie om de huidige regelgeving (criteria, matrix en toelichting) te vereenvoudigen. Daarnaast lijkt het wenselijk om het daadwerkelijke dienstenpatroon van alle specialismen opnieuw in kaart te brengen en zou ook gekeken kunnen worden of de AMS-systematiek beter aansluit bij de te verrichten diensten;
- de positie en honorering van opleiders die geen hoogleraar zijn;
- wijze waarop invulling wordt gegeven aan medezeggenschap van academisch medisch specialisten in een umc.

### **Voorstellen uit nota van inzet ten behoeve van deze cao-onderhandelingen**

Uit de nota van inzet van centrales wensen vertegenwoordigers van centrales de volgende voorstellen in te brengen voor de huidige en lopende cao-onderhandelingen:

- Verplichte studieactiviteiten zoals deze door het CGS zijn gesteld worden volledig vergoed uit de beschikbaarheidsbijdrage medische vervolgopleiding zoals die aan de umc's ter beschikking wordt gesteld. Art. 13.4 uit de cao dient zodanig te worden aangepast.
- Wij stellen voor dat het functiegebonden budget jaarlijks wordt geïndexeerd.
- Wij stellen voor dat bij de berekening van toelagen bij ziekte (art. 8.5.2) ook TVO en de toelage 24-uursdiensten wordt meegenomen.

-----