

Laatste bod werknemersorganisaties 24 juni 2021

De concrete voorstellen voor vernieuwing van de Cao umc zijn gerubriceerd in vijf leidende principes voor arbeidsvoorwaardenontwikkeling en een aanvullend zesde punt met overige voorstellen. Hierbij treft u het laatste bod zoals aan u overhandigd 24 juni jl.

De cao wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022.

1. Aantrekkelijk en uniek

De combinatie van patiëntenzorg, onderwijs en onderzoek biedt medewerkers in de umc's een werkplek met ontwikkel-, doorgroei- en loopbaanmogelijkheden. We vinden het hierbij belangrijk om aandacht te hebben voor medewerkers van alle kerntaken.

Scholing en ontwikkeling en Kosten inschrijving kwaliteitsregister en beroepsorganisaties

De umc's willen verder investeren in scholing en ontwikkeling. Daarom maken wij de volgende afspraken voor versterking van professionele ontwikkeling:

- De volgende eisen worden in de cao opgenomen:
 - o De werkgever heeft een strategisch opleidingsplan. Het daarop gebaseerde jaarlijkse scholingsplan wordt in overleg met de ondernemingsraad opgesteld.
 - o In het jaargesprek wordt expliciet aandacht besteed aan de scholingsbehoefte van de werknemer.
 - o Iedere werknemer heeft recht op en de plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten zodat zijn deskundigheid en interne flexibiliteit worden bevorderd en zijn kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.
 - o De werkgever en de werknemer dragen er samen zorg voor dat de werknemer een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan opstelt waarin de scholingsbehoefte wordt geconcretiseerd. Het gaat hierbij zowel om functiegerichte scholing als employabilitygerichte scholing.
 - o De werkgever stemt in met het uitvoeren van het scholingsplan of geeft gemotiveerd aan waarom niet aan de scholingsbehoefte kan worden voldaan.
 - o De werknemer kan een beroep doen op de interne bezwaarschriftenprocedure umc's (artikel 1.12 Cao UMC) indien hij het niet eens is met de afwijzing als hiervoor bedoeld.

- Artikel 3.1 lid 6 wordt naast scholing uitgebreid met ontwikkeling, waaronder congresbezoek. Inschrijving in RGS- en BIG- registers zijn essentieel voor de functie-uitoefening. Deze zijn wettelijk voorgeschreven en voor de vergoeding bestaan dekkende voorzieningen. In de cao wordt met RGS-register ook het RTS-register bedoeld.

- Er is bereidheid vanuit de NFU om afspraken te maken over een limitatieve lijst (kwaliteits)registers (verplichte en niet-verplichte) - waaronder die van wetenschappelijke beroepsverenigingen - waarvan de inschrijvings- en opleidingskosten worden vergoed. Daarbij willen we onderscheid maken tussen opleidingskosten en kosten van inschrijving in het register. Uitgangspunt is dat inschrijving in (kwaliteits)registers en de daarbij behorende opleidingskosten worden vergoed indien dit volgens de werkgever bijdraagt aan het adequaat uitoefenen van de functie. Bij de opleidingskosten dient kritisch te worden gezien of en in hoeverre de verlangde opleidingen ook door de eigen opleidingsinstellingen van de umc's worden verzorgd.

- Bij inschaling van leerlingen en professionals in opleiding wordt rekening gehouden met relevante werkervaring en mogelijk verkorte trajecten. Bij de inschaling van leerlingen is het niveau (leerjaar) bepalend en niet het cursusjaar.

- Bij inschaling van ziekenhuisapothekers, klinisch chemici, klinisch fysici en psychologen in opleiding wordt relevante werkervaring voor de functie in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie of onderzoek meegeteld.
- Er zal geen eigen bijdrage worden gevraagd in de opleidingskosten voor de vervolgopleidingen van gz-psycholoog, klinische psychologie en klinische neuropsychologie.
- E-learning zal plaatsvinden in werktijd, waarbij vooraf de benodigde tijd zal worden vastgesteld.

Ingangsdatum: deze wijzigingen gaan in op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt.

2. Beloning

De salarissen worden per 1 januari 2021 structureel worden verhoogd met 3% met een bodem van € 75,- bruto per maand.

Gedifferentieerde interventies

Wij erkennen ten aanzien van beloning het belang van vergelijkbaarheid van de Cao umc met 'aanpalende cao's'. Hiertoe worden de volgende afspraken gemaakt:

- In dat kader worden de schalen 7, 8 en 9 (voor verpleegkundigen schalen 7, 8a, 8b, 9a en 9b) voor medewerkers werkzaam in de functiefamilies Verzorging en Verpleging, Klinisch (mede)behandelen, Klinisch ondersteunen en Analytisch per 1 juli 2021 verlengd door toevoeging van twee extra periodieken aan de schalen. Medewerkers die op 1 juli 2021 één jaar of langer op het maximum van de schaal zitten, krijgen op 1 juli 2021 een periodieke verhoging en op 1 juli 2022 de tweede periodieke verhoging. Alle overige medewerkers in de vier genoemde functiefamilies ontvangen deze periodieke verhogingen op de voor betrokkene geldende periodiekdatum.

Schaal 10:

- Voor de medewerkers in de functiefamilies Verzorging en Verpleging, Klinisch ondersteunen, Klinisch (mede)behandelen en Analytisch, en leidinggevenden in de verpleging (hoofdverpleegkundigen/teamleiders) start schaal 10 in periodiek 2 (= salarisschaal 9 periodiek 1) en komen er aan het eind van de schaal 2 periodieken bij, waardoor het totaal van 12 periodieken wordt gehandhaafd. Bij 50% of meer leidinggevende taken kan het zijn dat zij in de functiefamilie management zitten.

Toelage bij onregelmatige diensten (TOD), bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten (BAD)

TOD

- Voor de medewerkers die onregelmatige diensten draaien wordt de TOD niet langer afgetopt op schaal 7, periodiek 10, maar het maximum bedrag wordt verhoogd naar schaal 10 periodiek 8.
- Verder wordt de TOD grens verhoogd van schaal 10 naar schaal 11, omdat er inmiddels ook medewerkers in schaal 11 onregelmatige diensten draaien.

Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten

- De beperking voor medewerkers t/m schaal 10 wordt opgeheven, daar ook medewerkers in hogere schalen BAD diensten draaien.

Ingangsdatum: deze wijzigingen gaan in op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt.

Stagiaires

- Er komt een uitbreiding van stagevergoedingen voor alle MBO/HBO/WO-opleidingen voor zover het verplichte stages voor de opleiding betreft. Voorwaarde is dat stage langer dan 1 maand duurt (144 uur).

- De stagevergoeding geldt niet voor coassistenten.

Ingangsdatum: deze wijzigingen gaan in op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt.

Onderzoekers in opleiding (oio's)

- In artikel 2.4.4 lid 3 Cao umc wordt de passage "voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding" vervangen door "indien de werknemer daarom verzoekt en voor zover dit verlof tijdens de opleiding wordt genoten".

Ingangsdatum: deze wijziging gaat in op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt.

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 zal in het BOLS afspraken maken met de NVZ over detachering vanuit umc of algemeen ziekenhuis, vanuit goed werkgeverschap en verlichting van administratieve lasten en bureaucratie. Als geen afspraken over detachering kunnen worden gemaakt dan zal het umc de aios bij iedere indiensttreding in het umc zodanig inschalen dat geen sprake is van een lager salaris ten opzichte van de inschaling die de aios had in het ziekenhuis direct voorafgaand aan de indiensttreding in het umc.

Overige (kosten)vergoedingen

Thuiswerkvergoedingen

- Naast al geboden tijdelijke faciliteiten (apparatuur en meubilair) ten behoeve van corona-gerelateerd verplicht thuis werken, wordt per 1 april 2021 een thuiswerkvergoeding ingevoerd van € 2 netto per thuiswerkdag. Op thuiswerkdagen is geen sprake van woon-werkverkeer. Thuiswerkdagen worden apart geregistreerd.

Bijdrage premie 3e WW-jaar

- In 2021 zal geen premie bij de werknemer worden ingehouden voor reparatie van het 3e WW-/WGA-jaar.

Reiskosten aios

- Aios zijn in het kader van hun opleiding genoodzaakt soms enige tijd in een andere regio te werken dan waar zij wonen. In de lokaal met de OR overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt, voor zover aios nu geen recht hebben op een vergoeding woon-werkverkeer, opgenomen dat aios een vergoeding woon-werkverkeer ontvangen, voor de periode dat zij verplicht in een umc hun opleiding volgen maar daardoor ver(der) van hun woonplaats werken.

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 vóór 1 juli 2021 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.

3. Vitaliteit en werkgelegenheid

De umc's kennen uitdagende taken en een hoge druk om prestaties te leveren. De combinatie van academische patiëntenzorg, wetenschappelijk onderzoek en de verregaande ontwikkelingen in onderwijs en opleiden maken het werkveld uniek en aantrekkelijk maar tegelijkertijd ook complex. De zorg zal de komende jaren, meer dan andere sectoren, een hoge mate van werkzekerheid behouden. De vraag naar zorgprofessionals blijft toenemen. In combinatie met concurrentie in de regio zorgt dit voor krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast zullen door deze ontwikkelingen ook functies en taken verschijnen en verdwijnen of naar andere organisaties verschuiven.

Vacatures

- Vacatures worden eerst uitgezet bij medewerkers die hun parttime dienstverband zouden willen uitbreiden, voordat de vacature extern wordt uitgezet.

Vitaliteit

- Vergoeding verschoven dienst bij het ruilen van diensten op verzoek van de organisatie toekennen als het rooster binnen 72 uur wordt gewijzigd.
- De rusttijd na een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht, waarin minimaal twee keer gevolg is gegeven aan een oproep of waarin meer dan twee uren arbeid is verricht, bedraagt ten minste 8 uur.
- Na een nachtdienst geldt minimaal 14 uur rust. Dit geldt niet voor mogelijke oproepen tijdens een bereikbaarheidsdienst. Deze bepaling geldt niet voor academisch medisch specialisten

Ingangsdatum: bovengenoemde wijzigingen gaan in op de eerste van de maand nadat er een cao-akkoord is bereikt.

Veiligheid en agressie

- Bij incidenten op het gebied van agressie en veiligheid door derden wordt, als de medewerker dat wenst, door de werkgever aangifte gedaan.

Diensten bij zwangerschap

- Na de 3e maand van de zwangerschap tot aan de bevalling en gedurende de periode van borstvoeding/kolven tot zes maanden na de bevalling hoeven geen late en nachtdiensten te worden verricht.

Ruilen van geld voor tijd

Het keuzemodel wordt uitgebreid met:

- Kopen van extra vakantie-uren (geld voor vrije tijd). Hierbij wordt de lokaal afgesproken regeling met Radboudumc als leidraad genomen, waarbij maximaal 48 uur kan worden gekocht met als principe om dit binnen het jaar op te nemen, en bij het kopen voor aantal uren rekening te houden met meegenomen uren uit een vorig jaar.

- Kopen van uren voor uitbreiding van mantelzorg, waarbij pensioenopbouw ongewijzigd wordt voortgezet voor zover mogelijk binnen de fiscale regels en het ABP Pensioenreglement.

Generatiebeleid

- Er wordt via het arbeidsmarktfonds SoFoKleS een sectoranalyse duurzame inzetbaarheid uitgevoerd gericht op alle leeftijden. Hierbij wordt ook gekeken naar tal van bestaande initiatieven op het terrein van verlaging van werkdruk en beleid ter bevordering van duurzame inzetbaarheid voor alle generaties.
- De mogelijk te nemen maatregelen worden getoetst op de criteria effectief, gewaardeerd, haalbaar en betaalbaar. Het resultaat van deze sectoranalyse wordt verwerkt in een uitvoeringsplan en voor 1 januari 2022 verwerkt in een regeling die wordt verankerd als resultaat van onderhandelingen in de volgende cao.
- De afspraken zoals opgenomen in de bijlage Generatieregeling worden in de Cao UMC opgenomen als basisregeling voor alle umc's.

4. Wendbaarheid en flexibiliteit

Onderhoud Fuwavaz

Studieafspraken Fuwavaz:

Partijen buigen zich in een hiertoe in te stellen LOAZ-werkgroep 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 Verzorging en Verpleging, gezien alle ontwikkelingen die hieromtrent gaande zijn. In de loop van 2021 wordt ook gestart met de functiefamilie Klinisch (mede)behandelen. In 2022 worden de resterende functiefamilies geactualiseerd.
- 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 bezien of en hoe kan worden overgeschakeld naar FWG functiewaardering en hoe onderhoud van functiewaardering het beste plaats kan vinden (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. Er wordt daarbij ook gekeken naar te hanteren spelregels, benodigde investeringen en fasering in tijd.

Zeggenschap

- De umc's onderschrijven het belang van vergroting van zeggenschap van verpleegkundigen omtrent vakinhoudelijke en professionele ontwikkeling en zullen hierbij verpleegkundigen en verzorgenden faciliteren en actief betrekken.

5. Overige punten

Voortzetten pensioenopbouw 70/30 bij aanvullend geboorteverlof

- Een goede pensioenregeling houdt in dat er ook tijdens momenten in een loopbaan van lager betaald verlof de pensioenopbouw volledig doorloopt. Daarom stellen wij voor: Pensioenopbouw over aanvullend geboorteverlof voort te zetten volgens gebruikelijke premieverdeling van 70% werkgever en 30% werknemer. Artikel 7.3.7 wordt hiertoe uitgebreid met aanvullend geboorteverlof.

- Het begrip centrales stamt nog van voor de Wnra en wordt gewijzigd in (vak)bonden. Er zijn 5 bonden aan de LOAZ-tafel: FNV, CNV, FBZ, LAD en NU'91.
- De (vak)bondscontributie wordt door de werkgever vergoed.

LOAZ-afsprakenlijst

In de cao wordt een verwijzing opgenomen naar de LOAZ-afsprakenlijst, zodat deze afspraken cao-status hebben.

Aanpassing bepalingen bij arbeidsongeschiktheid

- Doorbetaling loon bij ziekte; volgens het BW (artikel 7:629, lid 1) eindigt de loondoorbetaling als de bedongen arbeid niet kan worden verricht i.v.m. ongeschiktheid wegens ziekte van rechtswege door het eindigen van het tijdvak van 104 weken.

Er wordt aangesloten bij het BW en artikel 8.5 Cao umc wordt aangepast: niet langer loon doorbetalen en uitkering verrekenen, dit is administratief omslachtig.

- Artikel 8.5 lid 8 wordt geschrapt: een loonsanctie van het UWV bij onvoldoende re-integratie-activiteiten is al een straf, aanvulling van 10% op het loon daarbovenop is niet proportioneel.

- artikel 8.5 lid 9 wordt aangepast aan de wetwijziging voor AOW-gerechtigden per 1-4-2021: 13 weken loondoorbetaling wordt 6 weken voor AOW-gerechtigde medewerkers met 1e ziekte dag na 1 april 2021.
