

Update



Wist je dat... 

...we 2022 starten met een eenmalige uitkering omdat er over 2021 geen nieuwe cao-afspraken zijn gemaakt?

...we met bonden willen spreken over het verdelen van de extra middelen van de overheid, waarmee de cao-afspraken nog verder worden aangevuld?

...33% van de umc-medewerkers werkzaam is in de middengroepen in de zorg?

...de middengroepen bestaan uit medewerkers in de functiefamilies verpleging en verzorging, klinisch ondersteunen, klinisch (mede)behandelen en analytisch in de schalen 7 tot en met 10 plus doktersassistenten en verzorgenden?

Goed om te weten over de nieuwe cao

In deze muurkrant lees je de belangrijkste zaken uit de Cao umc 2022-2023. Dit cao-akkoord hebben we gesloten met NU'91 en bestaat uit vijf thema's op het gebied van salaris en werkomstandigheden.

Nieuw is dat we extra geld krijgen van de overheid. Dit geeft ons de mogelijkheid het bestaande cao-akkoord te verbreden. Uitgangspunt blijft de reparatie van de achterstand in salaris van de middengroepen in de patiëntenzorg. Maar we

hebben nu ook ruimte om meer te doen voor alle umc-collega's. Niet alleen voor salaris, ook voor de werkomstandigheden.


Hieronder een aantal feiten en cijfers op een rij.

Namens de NFU cao-delegatie,

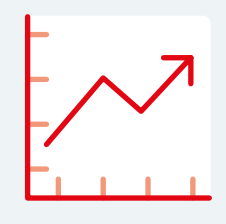
Karen Kruijthof bestuurder
Amsterdam UMC

Gabriël Zwart bestuurder
Maastricht UMC+


Thuiswerkvergoeding

Nieuw in de cao: een thuiswerkvergoeding van € 2 netto per thuiswerkdag. 


Verbeteringen op het gebied van professionele ontwikkeling

- Loopbaanwensen: umc's stellen geld en tijd beschikbaar voor opleiding, ontwikkeling en loopbaanwensen. Bij ontwikkeling horen ook congresbezoeken, lidmaatschappen beroepsverenigingen en inschrijvingen in kwaliteitsregisters.
- Ingeplande opleiding gaat voor productie.
- Vergroting zeggenschap verpleegkundigen over vakinhoudelijke en professionele ontwikkeling.
- Bij inschaling meer aansluiting bij het niveau van het leerjaar en de relevante werkervaring.
- Stagiaires MBO-, HBO- en WO-opleidingen in de directe patiëntenzorg met verplichte stage krijgen een stagevergoeding. 

Verhoging grondslag TOD

De onregelmatigheidstoeslag ontvang je over jouw maandsalaris. In 2022 geldt dit tot maximaal het salaris van schaal 10.8. De berekeningsgrondslag wordt in 2023 verder verhoogd naar het eind van schaal 10 (10.12). 

Enmalige uitkering over 2021

De eenmalige uitkering* als compensatie voor 2021 bedraagt: 

- 3,5% van je bruto jaarsalaris voor de middengroep of
- € 750 (op voltijdbasis) voor de overige medewerkers.

* Geldt als je per 31 december 2021 ten minst zes maanden in dienst bent.

Salaris in 2022

Per 1 augustus 2022 krijg je een structurele salarisverhoging van 3,5% als je tot de middengroep behoort of 1% als je tot de overige medewerkers behoort. Met de bonden wordt besproken hoe deze afspraken over 2022 worden aangevuld met de extra ruimte van de overheid.


In 2023 wordt de OVA gevolgd

Voor 2023 spreken we af dat umc-medewerkers een even hoge salarisverhoging krijgen als gemiddeld op de arbeidsmarkt (dat noemen we de OVA-ruimte).


Extra periodieken

De salarisschalen 7 t/m 10 voor de middengroepen in de patiëntenzorg worden verlengd met 2 extra periodieken.


De werkdruk wordt aangepakt

- Recht op onbereikbaarheid: je hoeft niet bereikbaar te zijn op vrije dagen, 'een vrije dag is een vrije dag'. 
- Meer rust in roosters door stop op het verschuiven van diensten: 'een vrije dag is een vrije dag'.
- Zelf roosteren door teams is de norm.
- De rusttijd na een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht wordt aangepast naar ten minste 8 uur.
- Na nachtdienst geldt minimaal 14 uur rusttijd.
- Geen late diensten en nachtdiensten in periode van zwangerschap en rond bevalling.
- Uitbreiding keuzemodel met ruilen geld voor vrije tijd.

Aandacht voor generatiesbeleid

We doen onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid voor alle leeftijden. Hierbij kijken we ook naar bestaande initiatieven op het terrein van verlaging van werkdruk en naar een zware beroepenregeling. 

Aandacht voor scholing en ontwikkeling

- Iedere medewerker heeft recht op scholing en ontwikkeling en stelt daarvoor een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan op. 
- E-learning gebeurt in werktijd, waarbij vooraf de benodigde tijd wordt vastgesteld.

Wil je meer lezen over de cao? Ga dan naar de website van de NFU.