

## **Cao akkoord 2022 en 2023 d.d. 16 september 2021**

### **Inleiding**

Een goede cao is in het belang van alle umc-medewerkers. Vanwege hun extra inspanningen en de grote zichtbaarheid van hun maatschappelijk belang doen zorgmedewerkers juist nu terecht een oproep voor meer erkenning en waardering, en meer beloning. De komende jaren is dan ook structureel extra financiering noodzakelijk voor de curatieve zorg.

De umc's bieden een unieke context voor medewerkers, door - anders dan in de algemene ziekenhuizen - de verwevenheid van de drie kerntaken:

- patiëntenzorg
- onderwijs en opleidingen
- onderzoek

Voor wat betreft de patiëntenzorg is er in toenemende mate sprake van mobiliteit, netwerkvorming, ketenzorg en samenwerkingsverbanden met algemene ziekenhuizen. Voor de arbeidsvoorwaarden van deze medewerkers willen we daarom een level playing field realiseren. Dit betekent toegroeien naar vergelijkbare arbeidsvoorwaarden, tenzij er gronden zijn om hiervan bewust af te wijken. De NFU zal dan ook gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheden onderzoeken om te komen tot een aparte arbeidsvoorwaarden-regeling voor 'verpleging en verzorging', mogelijk te verbreden met overige functies in de patiëntenzorg. Daarnaast willen we voor niet-zorgpersoneel oog houden voor cao's van aanpalende sectoren, zoals universiteiten en overig onderwijs.

De concrete afspraken voor vernieuwing van de Cao umc zijn gerubriceerd in vijf leidende principes voor arbeidsvoorwaardenontwikkeling en een aanvullend zesde punt met overige voorstellen.

### **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**

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

- Wanneer in het kader van een persoonlijk opleidings- en ontwikkelingsplan afspraken worden gemaakt over gerichte scholing dan zal de werkgever hiervoor tijd en middelen beschikbaar stellen. De volgende afspraken worden in de cao opgenomen:
  - Bijblijven door scholing en ontwikkeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De werknemer moet er zelf voor zorgen bevoegd en bekwaam te blijven.
  - De werkgever heeft een strategisch opleidingsplan. Het daarop gebaseerde jaarlijkse scholingsplan wordt in overleg met de ondernemingsraad opgesteld.
  - 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 het jaargesprek wordt expliciet aandacht besteed aan de scholing en ontwikkelingsbehoefte van de werknemer.
  - 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.
  - 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.
  - De werkgever stemt in met het uitvoeren van het individuele scholingsplan of geeft gemotiveerd aan waarom niet aan de scholingsbehoefte kan worden voldaan.
  - 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.
  - Cao-partijen maken afspraken over een limitatieve lijst (kwaliteits)registers (verplichte en niet-verplichte), waaronder van wetenschappelijke beroepsverenigingen, waarvan de inschrijvings- en opleidingskosten worden vergoed. Daarbij wordt onderscheid gemaakt 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 bezien 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 vervolgoopleidingen van gz-psycholoog, klinische psychologie en klinische neuropsychologie.
  - E-learning zal plaatsvinden in werktijd, waarbij vooraf de benodigde tijd zal worden vastgesteld.

## Beloning

Het betekenisvolle werk dat medewerkers in de umc's doen en de passie voor patiënt, onderzoek en onderwijs moeten hand in hand gaan met een passende beloning en arbeidsvoorwaardenpakket.

Het geheel van beloning en overige arbeidsvoorwaarden moet bijdragen aan het gegeven dat werken bij een umc aantrekkelijk is.

### **Gedifferentieerde maatregelen beloning**

Er is vooral sprake van een achterstand tot beloning in de markt voor de middengroepen die werkzaam zijn in de patiëntenzorg. Het SER advies van 12 mei 2021 "Aan de slag voor de zorg" gaat hier nader op in.

Er wordt gepleit voor extra gelden van VWS en kabinet om de ongelijkheid tot de markt recht te zetten.

Ook zijn hieromtrent meerdere Kamermoties aangenomen.

Gekozen wordt om in deze cao hiermee een start te maken door gedifferentieerde aanpassingen van beloning door te voeren.

Deze gedifferentieerde uitwerking van beloning heeft zowel betrekking op de eenmalige uitkering als op de structurele salarisverhoging als onderdelen van de salarisstructuur.

De hogere vergoedingen gelden voor de medewerkers die werkzaam zijn in de schalen 7 tot en met 10 in de functiefamilies Verzorging en Verpleging, Klinisch (mede) behandelen, Klinisch ondersteunen en Analytisch.

Aan deze groep worden toegevoegd de doktersassistenten en verzorgenden in de directe patiëntenzorg.

Dit wordt vormgegeven door een eigen regeling voor deze groep in een apart hoofdstuk van de Cao umc met eigen salarisschalen.

Er volgt een uitwerking van welke functies hiertoe worden gerekend, waartoe ook leidinggevendenden zullen behoren gerelateerd aan deze functiefamilies (bij 50% of meer leidinggevende taken kan het zijn dat zij in de functiefamilie management zitten).

### **Eenmalige uitkering in januari 2022 voor middengroepen, incl. de toegevoegde functies, in vier functiefamilies**

In januari 2022 ontvangen deze medewerkers een eenmalige bruto uitkering van 3,5% van twaalf maal het in juli 2021 voor hen geldende salaris. Deze uitkering wordt betaald aan medewerkers die op 1 januari 2022 in dienst zijn. Medewerkers met een nul-uren arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 2.4.2.2. Cao umc ontvangen de uitkering naar evenredigheid van het gemiddelde deeltijdpercentage over het laatste half jaar van 2021.

### **Structurele salarisverhoging in augustus 2022 voor middengroepen, incl. de toegevoegde functies, in vier functiefamilies**

De salarissen worden per 1 augustus 2022 structureel verhoogd met 3,5%.

### **Aanpassing salarisschalen voor middengroepen, incl. de toegevoegde functies, in vier functiefamilies**

- Schaal 6 wordt toegevoegd aan de eigen salarisschalen van voornoemde groep na het schrappen van de huidige periodiek nul, zodat deze start bij periodiek 1.
- De schalen 7, 8 en 9 (voor verpleegkundigen schalen 7, 8a, 8b, 9a en 9b) voor voornoemde groep worden per 1 januari 2022 verlengd door toevoeging van twee extra periodieken aan de schalen.



Medewerkers die op 1 januari 2022 één jaar of langer op het maximum van de schaal zitten, krijgen op 1 januari 2022 een periodieke verhoging en op 1 januari 2023 de tweede periodieke verhoging. Alle overige medewerkers van voornoemde groep ontvangen deze periodieke verhogingen op de voor hen geldende periodiekdatum.

- Schaal 10 start voor deze groep in periodiek 2 en er komen aan het eind van de schaal 2 periodieken bij.

Bij medewerkers met een arbeidsmarkttoelage (artikel 4.8.1) wordt het bedrag van deze toelage ingebouwd (omgezet als salaris) in deze nieuwe periodieken. Als er daarna nog een bedrag aan toelage resteert, wordt dit bedrag als nieuwe toelage vastgesteld. Er vindt geen verrekening plaats met de functioneringstoelage (artikel 4.7.1) vanwege het tijdelijk karakter van deze toelage.

#### **Aanpassing salaris van medewerkers die niet behoren tot de middengroepen van de vier functiefamilies**

- In januari 2022 ontvangen overige medewerkers een eenmalige bruto uitkering van € 750, berekend op basis van een voltijd dienstverband. Deze uitkering wordt betaald aan medewerkers die op 1 januari 2022 tenminste 6 maanden in dienst zijn. Medewerkers met een nul-uren arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 2.4.2.2 Cao umc ontvangen de uitkering naar evenredigheid van het gemiddelde deeltijdpercentage over het laatste half jaar van 2021.
- De salarissen van deze medewerkers worden per 1 augustus 2022 structureel verhoogd met 1%.

#### **Salarisverhoging 2023**

Per 1 augustus 2023 worden de salarissen verhoogd met een percentage gebaseerd op de OVA post contractloonmutatie zoals door VWS vastgesteld voor 2023 verminderd met de doorlopende kosten van de eerdere loonsverhoging.

De via deze systematiek berekende beschikbare loonruimte zal gedifferentieerd worden ingezet op geleide van het aantal fte's van de functiefamilies Verzorging en Verpleging, Klinisch (mede)behandelen, Klinisch ondersteunen en Analytisch ten opzichte van het totaal aantal fte's op 1 januari 2023.

Over de uitwerking zal nader overleg plaatsvinden tussen cao-partijen.

#### **Aanvullende middelen van VWS**

Mocht het kabinet, onder andere in het kader van eerder aangenomen Kamermoties en het SER-advies, overgaan tot toekenning van extra middelen voor verbetering van arbeidsvoorwaarden van zorgpersoneel dan zullen hierover nadere aanvullende afspraken worden gemaakt tussen cao partijen.

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

##### **TOD**

Voor de medewerkers die onregelmatige diensten draaien wordt de TOD niet langer berekend over maximaal het salaris van schaal 7, periodiek 10, maar wordt de TOD per 1 januari 2022 berekend op basis van het feitelijke salaris tot een maximum van reguliere schaal 10 periodiek 8.

Per 1 januari 2023 wordt deze grondslag verder verhoogd naar eind reguliere schaal 10 (periodiek 12).

Verder krijgen per 1-1-2022 ook medewerkers in schaal 11 die onregelmatige diensten draaien recht op TOD (met voornoemde maximale grondslagen).

### **Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten**

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

### **Stagiaires**

Vanaf 1 januari 2022 wordt de huidige regeling stagevergoeding uitgebreid en van toepassing op alle MBO-, HBO- en WO-opleidingen voor zover de stage een gestructureerd en verplicht onderdeel vormt van de studie en is gericht op de directe patiëntenzorg. Voorwaarde is dat stage langer dan 1 maand duurt (144 uur).

De stagevergoeding geldt niet voor coassistenten.

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.

### **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".

### **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.

### **Overige (kosten)vergoedingen**

#### *Thuiswerkvergoedingen*

Naast al geboden tijdelijke faciliteiten (apparatuur en meubilair) ten behoeve van corona-gerelateerd verplicht thuis werken, wordt per 1 januari 2022 een thuiswerkvergoeding ingevoerd van € 2 netto per thuiswerkdag.

#### *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 LOAZ afspraak beloningsstructuur ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici**

Per 1 januari 2022 wordt een apart hoofdstuk 14A in de cao opgenomen met specifieke afspraken voor ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici, waarbij de volgende afspraken worden opgenomen:

- Aanhechting professionele statuten passend binnen de verhoudingen in de umc's.
- Regeling Inconveniëntentoeslagen conform (artikel 3.3.2 van de) de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten bij de Cao Ziekenhuizen (versie 1-4-2019 - 1-7-2021).
- Medewerker kan in aanmerking komen voor managementtoelage en opleiderstoelage.
- Op verzoek van de ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus en klinisch fysicus zal een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week worden overeengekomen, indien werkzaamheden niet passen binnen 36-urige werkweek en deze uren aantoonbaar gewerkt worden.
- Een functie gebonden budget in lijn met artikel 15.9.1
- Jaarlijks ten hoogste 10 studiedagen conform het bepaalde in artikel 15.9.2

### **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.

## **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/meer/minder werken**

- Bij vacature ruimte worden parttimers als eerste benaderd met een voorstel tot contractuitbreiding. Vacatures worden eerst actief uitgezet bij medewerkers met een parttime en/of tijdelijk dienstverband, voordat de vacature extern wordt uitgezet.
- De adviezen vanuit de stichting "Het Potentieel Pakken" worden actief betrokken bij gesprekken met de medewerkers en we maken afspraken over verdere implementatie van concrete regelingen naar aanleiding van deze adviezen.
- Partijen onderzoeken hoe extra werken ook financieel/fiscaal aantrekkelijk kan worden gemaakt.
- De cao wordt waar nodig in lijn gebracht met de Wet flexibel werken.



### **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.
- De wens is om meer rust in het rooster te krijgen. Streven is het zelf roosteren te verbeteren met speciale softwaresystemen. Als tijdelijke maatregel zal gedurende de periode van 1 januari 2022 tot 1 juli 2022 gelden dat de vergoeding verschoven diensten bij het ruilen van diensten op verzoek van de organisatie wordt toegekend als het rooster binnen 72 uur wordt gewijzigd. Na 4 maanden zal geëvalueerd worden waar de knelpunten bij het verder ontwikkelen van zelf roosteren zitten en zal aan oplossingen worden gewerkt.
- 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. Verder kan lokaal met instemming van de OR hiervan worden afgeweken.

### **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.
- Er zal uitvoering worden gegeven aan de uitkomsten van het onderzoek van PGGM&CO (maart 2021) ten aanzien van agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer, door o.a. scholingsactiviteiten en trainingen gericht op vaardigheden te organiseren en uit voeren.

### **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.

### **Generatiesbeleid**

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 toetsing wordt verwerkt in een paritair vastgesteld uitvoeringsplan.

## Wendbaarheid en flexibiliteit

### 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 Verzorging en Verpleging, gezien alle ontwikkelingen die hieromtrent gaande zijn.
- 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 wordt 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.  
Ook wordt daarbij gekeken naar te hanteren spelregels, benodigde investeringen en fasering in tijd.

### Zeggenschap

- De umc's onderschrijven het belang van vergroting van zeggenschap van verpleegkundigen, verzorgenden en professionals omtrent vakinhoudelijke en professionele ontwikkeling en zullen hierbij verpleegkundigen en verzorgenden faciliteren en actief betrekken.
- De werkgever faciliteert de professionals met de daarvoor benodigde tijd en middelen om te werken aan het verbeteren van zorgprocessen, afdeling overstijgende overleggen, kwaliteit van zorg, reflectie, scholing, ontwikkeling, onderzoek, onderwijs, professionele verantwoording etc.
- De werkgevers waarborgen en organiseren de beschikbaarheid van financiële middelen, ruimte (zowel in fysieke zin als in tijd), ondersteuning, scholing en ontwikkeling van professionals, zodat zij invloed kunnen hebben op het beleid dat hen raakt in de dagelijkse beroepsuitoefening. Een van de belangrijke onderwerpen hierbij is het terugdringen van de administratieve lasten.

### Bestaande medezeggenschapsstructuren versterken

- a. Uitgangspunt in de professionele medezeggenschap is het inbrengen en benutten van verpleegkundige/professionele expertise op elk niveau in de organisatie (van uitvoering tot en met beleid).
- b. De medezeggenschapsorganen zullen waar nodig worden versterkt.
- c. Bezien wordt hoe de rol van de VAR van advies naar inspraak kan verlopen.
- d. Samenwerking, overleg, en informatievoorziening worden gestimuleerd (RvB, OR, VAR, cliëntenraad, medische staf).

Er zal worden geïnvesteerd in samenspraak met beroepsorganisaties en onderwijsinstellingen in de ontwikkeling van verpleegkundig leiderschap en de (mede)zeggenschap van de professional door o.a.:

- Opzetten van leerlijnen Zeggenschap, Invloed, Leiderschap
  - Verpleegkundig/professioneel leiderschap
  - Opinieleiderschap



- Coaching trajecten gericht op ontwikkeling, werkplezier en behoud van professionals in alle generaties.
- Trainingen voor leidinggevend en bestuurders om professioneel zeggenschap en leiderschap te activeren, stimuleren en laten groeien en in de organisatie van zorg mee om te gaan.
- Uitbreiding horizontale en verticale loopbaanperspectief (loopbaanpaden, combi-functies, uitwisseling professionals tussen branches, functiedifferentiatie in praktijk).

## Eerlijke verhoudingen ten aanzien van pensioenbijdragen

### Vorbereiding gelijk speelveld pensioenen

- Gezamenlijke voorbereiding van een gelijk speelveld op pensioenterrein.
- Hierbij ook aandacht voor het pensioenakkoord en de uitwerking daarvan bij ABP en PFZW.

### Voortzetten pensioenopbouw 70/30 bij aanvullend geboorteverlof

Een goede pensioenregeling houdt in dat ook tijdens momenten in een loopbaan van lager betaald verlof de pensioenopbouw volledig doorloopt. Daarom geldt de volgende afspraak:

- 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.

## Overige punten

### 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 het loon doorbetalen en de uitkering verrekenen.
- 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.
- Er zal ten aanzien van het tweede ziektejaar ruimhartig worden omgegaan met medewerkers die als gevolg van een coronabesmetting arbeidsongeschikt zijn geworden, met een coulante regeling waarbij de aanwezigheid van preventieve beschermingsmogelijkheden en ontwikkeling daarvan een rol speelt.

Overige technische en louter redactionele wijzigingen van NFU-zijde en vakbondszijde worden nader besproken in de LOAZ-redactiecommissie, waarna terugkoppeling en bevestiging zal plaatsvinden door het LOAZ.

## Looptijd

De cao wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2022 tot 1 januari 2024.

Daar waar in dit akkoord wordt verwezen naar het LOAZ wordt hieronder verstaan de cao-partijen die hebben ingestemd met het akkoord Cao umc 2022 en 2023.

Utrecht, 16 september 2021

**NFU**

Prof. dr. M.M.E. Schneider  
Voorzitter

**NU 91**

Drs. S.K.J. Salden  
Voorzitter

**CNV Connectief**

.....

**FBZ**

.....

**FNV Zorg en Welzijn**

.....

**LAD**

.....

-----