

## ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Cao-partijen, FNV, NU'91, CNV en UMCNL zijn het navolgende onderhandelingsresultaat overeengekomen:

### Looptijd

Door cao-partijen wordt het volgende afgesproken voor de cao van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

### Loon

De salarissen worden per 1 juli 2026 structureel verhoogd met 3,5%, tot het maximum van schaal 14 (dat wil zeggen met maximaal € 306 bruto per maand), bij een full time dienstverband.

De salarissen worden per 1 mei 2027 structureel verhoogd met 3,5% tot het maximum van schaal 14 (dat wil zeggen met maximaal € 317 bruto per maand), bij een full time dienstverband.

De schalen van leerlingen en onderzoekers in opleiding groeien mee met de gemaakte beloningsafspraken.

### Balansverlof

In de cao-tekst wordt expliciet opgenomen dat balansverlof is bedoeld om tijdens het dienstverband op te nemen. De medewerker wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld om het balansverlof op te nemen, hierover worden tussen medewerker en leidinggevende afspraken gemaakt, zodat het verlof voorafgaand aan de uitdiensttreding is opgenomen. Balansverlof wordt niet uitbetaald bij pensionering. Balansverlof is ook op te nemen voorafgaand aan pensionering.

De cao-partijen spreken af dat zij de academisch medisch specialisten in staat zullen stellen tot het sparen van balansverlof. Partijen zullen voor 1 juli 2026 nadere afspraken maken over de technische randvoorwaarden die daarvoor noodzakelijk zijn. De uitkomsten van dit overleg worden opgenomen in de cao.

### Woon-werk verkeer

Met ingang van 1 mei 2026 geldt het volgende:

- Iedere medewerker die met het openbaar vervoer naar het werk reist, komt in aanmerking voor 100% vergoeding van de OV-kosten (2e klas). De voorwaarde van een woon-werk afstand van ten minste 7 kilometer komt te vervallen;
- De medewerker die met eigen vervoer (zoals auto, fiets, lopend) naar het werk reist, ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van 21 cent per kilometer, gemaximeerd op 40 kilometer enkele reis.
- De lokale regels over fiscale uitruil van reiskosten tot het fiscaal maximale vergoedingsbedrag blijven bestaan.

De cao-partijen spreken af dat zij in een volgende cao de mogelijkheid open houden om de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer te verhogen naar de fiscaal maximaal onbelaste vergoeding.

### **Stagevergoeding**

De stagevergoeding wordt per 1 juli 2026 verhoogd van € 422,00 naar € 500,00 bruto per maand.

### **Vergoeding coassistenten**

De onkostenvergoeding voor coassistenten wordt per 1 juli 2026 verhoogd van € 120,00 naar €300,- per maand.

### **Omkleedtijd en toelage**

De cao-partijen spreken af dat de omkleedtoelage met ingang van 1 april 2026 wordt verhoogd van € 80,00 naar € 110,00 bruto per maand bij een volledige arbeidsduur. Deze toelage is een compensatie voor de tijd voorafgaand en na afloop van de werktijd, die gemoeid is met het omkleden. Deze tijd telt niet mee voor de berekening van de jaarurennorm.

Met ingang van 1 januari 2027 kunnen medewerkers hun omkleedtoelage gebruiken als bron voor het aankopen van (balans)verlof.

Het resultaat van het feitenonderzoek naar de omkleedtijd is onderwerp van gesprek in de projectgroep Omkleedtijd.

### **Toelage onregelmatige dienst**

Partijen spreken af dat met ingang van 1 juli 2026 de toelage onregelmatige dienst van 47% ook geldt op zaterdagochtend van 08.00 – 12.00 uur.

Op kerstavond (24 december) en op oudjaarsavond (31 december) geldt vanaf 20.00 uur een toelage onregelmatige dienst van 72%.

### **Verschoven dienst toelage**

Met ingang van 1 april 2026 wordt de roosterwijzigingstoeslag verhoogd van € 90 naar €100,- bruto per roosterwijziging.

### **Pauze**

Met ingang van 1 april 2026 gelden de navolgende afspraken over (geconsigneerde) pauzes:

1. Wanneer een medewerker verplicht bereikbaar moet zijn tijdens een pauze, wordt dit als een geconsigneerde pauze aangemerkt.
2. Een geconsigneerde pauze is geen werktijd. De medewerker aan wie een geconsigneerde pauze wordt opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding naar rato van de duur van de pauze zoals opgenomen in artikel 4.7.4.1 uit de Cao umc;
3. Wanneer de pauze wordt onderbroken als gevolg van een oproep om de werkzaamheden te hervatten, wordt de pauze als werktijd aangemerkt.
4. Wanneer een medewerker de werkplek tijdens de pauze niet mag verlaten wordt de pauze wel als werktijd aangemerkt.

### **Zwangerschap en nachtdienst**

Zwangere medewerkers die vanaf week 20 van de zwangerschap geen nachtdiensten meer doen, krijgen de gemiddelde toelage onregelmatige dienst (TOD) doorbetaald. Voor de eerste 20 weken blijft het een keuze van de medewerker om wel of geen nachtdiensten te werken, de medewerker ontvangt in die periode de toelage onregelmatige dienst volgens het feitelijk ingevulde dienstenpatroon. Deze afspraak gaat in vanaf 1 juli 2026.

### **Generatieregeling**

Met ingang van 1 april 2026 wordt de generatieregeling als volgt aangepast:

1. Voor de medewerkers tot en met schaal wordt 6 de generatieregeling gebaseerd op het principe van 80/95/100, dan wel naar rato van de arbeidsduur vermindering.
2. Voor alle medewerkers wordt het ook mogelijk om de arbeidsduur naast de bestaande 20% te verminderen met 15, 10 of 5% van de oorspronkelijke arbeidsduur door middel van een vrijstelling van arbeid.
3. Na gebruikmaking van de generatieregeling bedraagt de arbeidsduur ten minste 50% van een volledige arbeidsduur. Dit betekent minimaal 18 uren.

De cao-partijen spreken af dat de academisch medisch specialisten deel kunnen blijven nemen aan de generatieregeling op basis van 80/80/100.

### **Scholingsvouchers**

Cao-partijen spreken af dat via SoFoKLeS een pilot wordt opgezet gericht op het bevorderen van scholing en ontwikkeling. Voor deze pilot wordt gedurende de looptijd van deze cao voor 500 medewerkers een scholingsvoucher van € 750 gereserveerd.

De voucher kan worden ingezet voor employability gerichte scholing en persoonlijke ontwikkeling. De criteria voor toekenning worden door de Kamer UMC vastgesteld. Na afloop van de pilot zal deze door de Kamer UMC worden geëvalueerd.

### **Studieschuld**

In artikel 18.3 wordt opgenomen dat in een vastgestelde regeling voor de uitruil van spaarbronnen binnen de ruimte van de WKR tenminste worden opgenomen: de betaling van vakbondscontributie en de aflossing van studieschuld waarvoor ieder umc in overleg met de ondernemingsraad een maximumbedrag per jaar bepaalt. Hierbij spreken partijen af dat ieder umc de volledige WKR-ruimte zal benutten.

### **Menstruatie, overgang en fertiliteit**

Cao-partijen vinden het belangrijk dat het taboe rondom menstruatie, overgang en problemen met fertiliteit wordt doorbroken. En stellen voor hierover een tekst op te nemen in bijlage M.

*In een sfeer van wederzijds vertrouwen en respect wordt hierover het goede gesprek gevoerd tussen de werkgever en de medewerker. Wanneer voornoemde klachten en/of problemen mogelijk invloed hebben op de (duurzame) inzetbaarheid van de medewerker, kan de medewerker gebruik maken van de diensten van de arbodienst, waaronder het*

*preventief spreekuur. De medewerker hoeft slechts bij de werkgever aan te geven dat zij gebruik wil maken van dit gesprek. Vanwege de medische privacy hoeft de medewerker geen toelichting te verstrekken. De werkgever en de medewerker maken, daar waar mogelijk, maatwerkafspraken om ervoor te zorgen dat de medewerker kan blijven werken, rekening houdend met de beperkingen die door de medewerker worden ervaren.*

*SoFoKLeS biedt werkgevers en werknemers uitgebreide ondersteuning ten aanzien van dit onderwerp. Dit onderwerp wordt geagendeerd bij LOAZ Veilig en Gezond*

### **Protocol tegen Grensoverschrijdend gedrag**

Uiterlijk in het derde kwartaal van 2026 heeft in ieder umc in het lokaal overleg een evaluatie plaatsgevonden van de implementatie van het protocol (voorkomen van) grensoverschrijdend gedrag. Tijdens deze evaluatie zal onder meer worden ingegaan op de samenstelling en (onafhankelijke) positie van de klachtencommissie, waaronder de voorzitter van de klachtencommissie, om zo nodig te komen tot verbeteringen. Het onderwerp zal vervolgens in het LOAZ worden geagendeerd. Indien deze aanpassing noodzakelijk is zal dit gedurende de looptijd van de cao worden geïmplementeerd.

### **Naambadge**

Cao partijen spreken in het kader van sociale veiligheid af dat medewerkers die hun naam niet zichtbaar willen dragen op een badge, dit niet hoeven te doen.

### **Arts-assistenten**

Cao-partijen spreken af dat in de cao UMC 2026–2027 duidelijke definities worden opgenomen van basisarts, anios en aios, zodat helder is in welke rol een medewerker werkzaam is en welke arbeidsvoorwaardelijke bepalingen daarop van toepassing zijn. Partijen streven ernaar om dit voor 1 juni 2026 af te ronden, zulks ter bespreking in het LOAZ en dit om te zetten in de afspraken tijdens de looptijd van de cao.

### **Reiskosten aios**

De aios die gedurende de opleiding gedetacheerd is krijgt met ingang van 1 mei 2026 een reiskostenvergoeding voor de volledige OV-kosten of een extra kilometervergoeding – tevens 21 cent - voor de meer-kilometers ten opzichte van het umc.

### **Verduidelijking rechtspositie promovendi**

Cao-partijen spreken af dat de onderzoeker in opleiding die in dienst treedt op of na 1 april 2026 bij aanvang een arbeidsovereenkomst krijgt voor de duur van het promotietraject, op basis van artikel 2.4.4 van deze cao. Bij een volledige arbeidsduur bedraagt deze in beginsel vier jaar. Bij een deeltijd dienstverband, of bij tussentijdse omzetting naar deeltijd, wordt de duur van het dienstverband naar evenredigheid verlengd.

### **Promotiebonus**

De promotiebonus is van toepassing op alle onderzoekers in opleiding, inclusief arts-onderzoeker die onder Hoofdstuk 13 vallen. De bonus wordt toegekend wanneer het

manuscript tijdig, dat wil zeggen voor het einde van de contractduur, is goedgekeurd door de daartoe ingestelde beoordelings- of promotiecommissie.

### **Loondoorbetaling bij ziekte AOW-gerechtigden**

Voor medewerkers die na de AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam zijn bij een umc, geldt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. In lijn met deze wet wordt in geval van ziekte het loon gedurende 6 weken doorbetaald. Voor medewerkers waarvan de ziekte voor 1 januari 2026 is gestart, geldt een periode van 13 weken.

### **Coulance regeling corona**

Artikel 8.5.3 komt met ingang van 1 januari 2026 te vervallen.

### **Bijlage K**

Met ingang van de nieuwe cao wordt Bijlage K als volgt gewijzigd:

- Toevoeging Kwaliteitsregister Klinisch Verloskundigen van de KNOV
- De naam van NVBMH wordt gewijzigd naar NVMHAZ.

### **Gewetensbezwaren**

In artikel 9.10 wordt nog altijd verwezen naar het Bestuursreglement van de VU. Dit bestaat sinds de fusie niet meer. De cao-partijen spreken af dat de tekst als volgt wordt gewijzigd: *Van elke medewerker wordt verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijk en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van het umc te werk gaat.*

### **Rusttijden na afloop van een BAC in de nacht**

Partijen beogen te voorkomen dat er na oproepen tijdens een BAC-dienst in de nacht structureel gerust moet worden op een vrije dag. Hiertoe zullen partijen voor 1 juni 2026 de bepaling 6.2.4 lid 3 van de cao evalueren op basis van concrete voorbeelden, zulks ter bespreking in het LOAZ. In geval van onbedoelde neveneffecten worden voor 1 juni 2026 aanvullende cao afspraken gemaakt.

### **Verminderen van de jaarurennorm**

Cao-partijen spreken af dat in de cao 2026–2027 opnieuw aanvullende afspraken worden gemaakt over bovenwettelijk verlof. Het aantal bovenwettelijke verlofuren wordt met ingang van 1 januari 2026 uitgebreid van 32 naar 36 uur. Voor medewerkers uit Hoofdstuk 13 voor wie een afwijkende arbeidsduur geldt, wordt het verlofsaldo naar rato uitgebreid.

### **Afweegkader duurzame inzetbaarheid**

In Bijlage Q wordt een afweegkader duurzame inzetbaarheid opgenomen. Partijen spreken af dat daarin het volgende wordt opgenomen:

#### *Gesprek over duurzame inzetbaarheid*

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in de umc's vitaal hun pensioen halen. Iedere medewerker heeft daarom de mogelijkheid om aan de hand van dit afweegkader het gesprek aan te gaan over duurzame inzetbaarheid vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd. De

bedoeling van het afweegkader duurzame inzetbaarheid is dat de medewerker in staat wordt gesteld om gezond en werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken. Samen met de werkgever worden afspraken gemaakt over hoe dit het beste kan met de inzet van de mogelijkheden binnen de cao en het umc.

1. Vanaf 10 jaar voor de verwachte AOW-leeftijd biedt de werkgever de medewerker de mogelijkheid aan om het gesprek te voeren over wat de medewerker nodig heeft om duurzaam inzetbaar te blijven tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze mogelijkheid wordt ten minste eens per 3 jaar aangeboden, of zoveel vaker als de medewerker daarom verzoekt.
2. In het gesprek wordt de duurzame inzetbaarheid besproken op basis van de competenties van de medewerker en de mogelijkheden in het umc. Passend bij de situatie kan, indien nodig met wederzijdse instemming, één of meerdere van de in de hierna in a – g omschreven afspraken gemaakt worden. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd en toegevoegd aan het personeelsdossier.

- a. Vrijstelling van avond- en nachtdiensten, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten tijdens de avond en nacht en overwerk tijdens de avond en nacht.

Zoals opgenomen in artikel 6.2.3 lid 4 van de cao kan het verrichten van avond- en nachtdiensten, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten tijdens de avond en nacht en overwerk tijdens de avond en nacht, aan de medewerker van 57 jaar en ouder uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen.

De medewerker die ervoor kiest om van deze vrijstelling gebruik te maken ontvangt op grond van artikel 4.7.3.3 van de cao een aflopende toelage of op grond van artikel 4.7.3.4 van de cao een blijvende toelage, afhankelijk van de leeftijd van de medewerker op het moment dat de keuze wordt gemaakt.

- b. Scholing en Opleiding

In overleg kan gezocht worden naar een andere (minder belastende) functie binnen het umc. De medewerker heeft er recht op scholing en opleiding te volgen voor de uitoefening van een andere functie dan die welke hij uitoefent, als dat past in zijn loopbaanvoorzicht en daarover afspraken zijn gemaakt (art 3.1 lid 4).

- c. Balansverlof

Elke medewerker kan sparen voor Balansverlof. Dit is opgenomen in artikel 18.2 van de cao. In overleg met de werkgever kan de medewerker Balansverlof opnemen met als doel duurzaam inzetbaar te blijven.

- d. Minder werken of deeltijdpensioen

De medewerker kan tijdelijk of permanent minder gaan werken. Voor een tijdelijke vermindering van de arbeidsduur kan gebruik worden gemaakt van artikel 6.1.2 van de cao. Over een permanente vermindering van de arbeidsduur treden de werkgever en medewerker in overleg.

Het ABP biedt ook de mogelijkheid om voor het gedeelte dat de medewerker (permanent) minder gaat werken, deeltijdpensioen op te nemen. De medewerker kan dit inzien via Pensioenplanner op MijnABP.

e. Generatieregeling

In artikel 6.5 van de cao is de Generatieregeling opgenomen. De medewerker kan vanaf vijf jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd deelnemen in de Generatieregeling.

f. Eerder met pensioen (via ABP)

De medewerker kan het pensioen bij ABP eerder laten ingaan. De medewerker kan de mogelijkheden inzien via Pensioenplanner op MijnABP.

g. Individuele regeling vervroegd uittreden

Wanneer medewerker en werkgever gezamenlijk tot de conclusie komen dat het na de inzet van alle bovenstaande instrumenten voor de individuele medewerker niet mogelijk is om niet mogelijk is duurzaam inzetbaar te blijven tot de AOW-leeftijd, dan kunnen de medewerker en werkgever het gesprek voeren over vervroegd uittreden binnen de fiscale mogelijkheden.

Partijen nodigen de LAD en FBZ uit om dit onderhandelingsresultaat ook voor te leggen aan hun achterban.

Vianen, 29 januari 2026