

NU'91 cao inzet universitair medische centra 2026

Beschermd en beloond zoals het hoort

De toekomst van goede zorg, zoals wij die nu kennen, hangt aan een zijden draadje. Enerzijds groeit de zorgvraag snel. Anderzijds zijn zorgprofessionals uitgeput door de hoge werkdruk. Vergrijzing, de toename van chronische ziekten en moderne, medische technologieën zorgen ervoor dat de zorg steeds complexer wordt.

Dat vraagt steeds meer van zorgprofessionals. Hun verantwoordelijkheden nemen toe en de omstandigheden waaronder zij werken worden steeds uitdagender. Daarvoor krijgen ze niet altijd de waardering die zij verdienen.

Kernpunten van zorg- en arbeidsvoorwaarden:

- *Onregelmatige werktijden en werk-privébalans*
Avond-, nacht-, weekend- en wisselende diensten leggen een grote druk op de werk-privébalans. NU'91 vindt dat deze inzet beter moet worden gewaardeerd en meegenomen in de cao.
- *Waardering en beloning*
Loonsverhogingen zijn een noodzakelijke investering in de toekomst van de zorg. Ze erkennen het werk van zorgprofessionals, motiveren hen en helpen ervaren medewerkers te behouden en nieuw talent aan te trekken.
- *Veiligheid*
Agressie en grensoverschrijdend gedrag komen helaas steeds vaker voor. Alleen door preventie, betere ondersteuning en een cultuurverandering kan de veiligheid van zorgmedewerkers worden gewaarborgd.

Het is nu zaak om te zorgen voor een juiste beloning en een veilige werkomgeving. Alleen zo kunnen voldoende en goed opgeleide zorgprofessionals met kracht en toewijding blijven voldoen aan de toenemende zorgvraag.

Daarom komt NU'91 tot onderstaande inzet voor een cao die medewerkers beschermt én belooft.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van een jaar, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026. Een looptijd van twee jaar is bespreekbaar, afhankelijk van de te bereiken resultaten.

Inkomen

- Per 1 januari 2026 stellen wij voor om de inflatie (verwachting is tussen de 2,5 tot 3%) te compenseren voor iedereen. Daarnaast willen wij een arbeidsmarktkraptetoeslag van 2%.

- Wij stellen voor dat er bij ziekte ook 100% (in plaats van 70%) doorbetaling plaatsvindt in het tweede ziektejaar.
- We willen per 1 januari 2026 een aantal verbeteringen wat betreft de onregelmatigheidstoeslag:
 - Wij stellen voor om ook een onregelmatigheidstoeslag van 47% toe te kennen tussen 18.00 uur en 20.00 uur op de weekdays (van maandag tot en met vrijdag).
 - Wij stellen voor om ook de onregelmatigheidstoeslag van 47% toe te kennen op zaterdag tussen 08.00 uur en 12.00 uur.
 - Wij stellen voor om de onregelmatigheidstoeslag op 24 december (tussen 18.00 uur en 24 uur) te verhogen naar 72%.
 - Wij stellen voor om de onregelmatigheidstoeslag op 31 december (tussen 18.00 uur en 24 uur) te verhogen naar 72%.
 - Wij stellen voor om de onregelmatigheidstoeslag voor werknemers die een nachtdienst draaien van maandag tot en met zaterdag te verhogen naar 72%.

Roosters en werk-privé balans

- Wij stellen voor om 40 uur te verminderen op de jaaruren van medewerkers.
- Wij stellen voor het aantal te werken dagen achter elkaar te beperken tot maximaal 5 dagen, tenzij er vrijwillig wordt gekozen voor meer dagen.
- Wij stellen voor dat na het verrichten van een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst in de nacht, de medewerker altijd recht heeft op tenminste 8 uur rust, als de medewerker in de uren die liggen tussen 00.00 en 06.00 uur tenminste één keer gevolg heeft gegeven aan een oproep. Deze rusturen tellen als arbeidsuren mee voor de jaarurennorm. De medewerker hoeft deze uren niet op een ander moment in te halen. Van een verplichte roostervrije dag kan dan geen sprake zijn.
- NU'91 krijgt veel signalen dat er veel onduidelijkheid is rondom het pauzebeleid. We willen hierover een dialoog starten.
 - Als hoofduitgangspunt geldt dat er wettelijk en conform cao recht is op echte pauzes.
 - Er kunnen/mogen soms geconsigneerde pauzes worden opgelegd.

Wij constateren dat de praktijk geregeld uitwijst dat er geen echte pauzes zijn en dat er geconsigneerde pauzes in de praktijk worden opgelegd die wettelijk gezien geen geconsigneerde pauzes zijn. Door in een kader in de cao op te nemen wat geen pauze en geen geconsigneerde pauze is, hopen wij helderheid te creëren:

- Het is aan de werkgever om echte pauzes mogelijk te maken en het tijdstip en duur van de pauze moeten voorafgaand aan elke dienst duidelijk zijn bij de werknemer.
- Het moet duidelijk zijn dat, zodra een werknemer geen pauze kan houden zonder bereikbaar te zijn voor alleen spoedgevallen en storingen, er sprake is van een geconsigneerde pauze.
- Als er werkzaamheden verricht moeten worden, wanneer het aannemelijk is dat er werkzaamheden verricht moeten worden tijdens de pauze, of er is een

aanwezigheidsverplichting in de nabijheid van de werkplek dan is er altijd sprake van arbeidstijd.

- Het moet duidelijk zijn dat indien een werknemer onder direct of indirect gezag/werkinstructies van zijn werkgever/leidinggevende blijft staan, en bijvoorbeeld ook niet van zijn afdeling af mag gaan om van een geconsigneerde pauze te genieten, dit gewoon volledig (door)betaalde arbeidstijd/werktijd is. Het is dan ook onderdeel van de overeengekomen contracturen en het rooster/arbeidspatroon/de jaarurennorm.
- Wij stellen voor 5 mei structureel toe te voegen als extra vrije dag in de cao.
- Wij stellen voor om de roosterwijzigingstoeslag in artikel 4.7.7.2 te indexeren.

Omkleedtijd is werktijd

- Wij stellen voor dat de uitkomsten van de werkgroep *omkleedtijd is werktijd* worden vastgelegd in de cao. Uitgangspunt daarbij is: omkleedtijd is werktijd. Als de resultaten er nog niet zijn, met ingang van de nieuwe cao, worden ze later in de dan lopende cao verwerkt.
- Daarnaast stellen wij voor dat werknemers die zelf hun kleding moeten (laten) reinigen, de kosten daarvoor vergoed krijgen.

Reis- en parkeerkosten

We willen per 1 januari 2026 graag komen tot een aantal verbeteringen wat betreft de reis- en parkeerkosten:

- Wij stellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werk te verhogen naar € 0,23 per kilometer. Daarbij willen we geen maximering van het aantal kilometers per enkele reis meer.
- De openbaarvervoerkosten (ov) woon-werk verkeer worden van deur tot deur volledig vergoed.
- De parkeerkosten die de medewerker gedurende zijn werkdagen moet maken, worden vergoed.

Veiligheid

- Wij stellen voor om het protocol (voorkomen van) grensoverschrijdend gedrag te evalueren.
- Wij stellen voor om een onderzoek naar een Landelijke Klachtencommissie te doen.
- Om te voorkomen dat werknemers in hun persoonlijke levenssfeer worden geraakt, willen we de keuze aan de werknemer laten om persoonlijke gegevens al dan niet te delen. Werknemer mag zelf beslissen of de naam op de badge zichtbaar is.

Opleiding en ontwikkeling

We willen per 1 januari 2026 graag komen tot een aantal significante verbeteringen wat betreft opleiden en ontwikkelen:

- Wij willen een persoonlijk opleidingsbudget (pob) voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen van minimaal € 1500 per medewerker per jaar, waarbij de desbetreffende medewerker de opleiding zelf kan kiezen.
- Alle scholingsuren worden binnen de jaarurennorm van de medewerker ingeroosterd.
- Wij stellen voor de stagevergoeding in lijn met de cao ziekenhuizen te brengen plus indexering.
- Er is nu en in de nabije toekomst een groot tekort aan gekwalificeerd verpleegkundig personeel. Om de instroom voor het vak van verpleegkundigen maximaal te bespoedigen, stellen wij voor ook de financiële drempels te minimaliseren. Een groot deel van de verpleegkundigen heeft een studieschuld opgebouwd. Wij stellen voor dat de werkgever een tekenbonus betaalt als tegemoetkoming in de studiekosten, na het overleggen van het erkende diploma.

Generatiebeleid

- Wat betreft de Generatieregeling stellen wij voor om de mogelijkheden te verruimen anders dan alleen 80-90-100 (denk bijvoorbeeld aan 50-75-100)
- Wij stellen voor de RVU-regeling gedurende de looptijd van deze cao voort te zetten.

Inzetbaarheid rondom menstruatie, fertiliteit en menopauze

Er heerst ondanks alle inspanningen binnen de UMC's dikwijls nog een taboe op klachten door menstruatie, fertiliteit en menopauze. Onderzoek wijst uit dat beperkingen die een medewerker ervaart als gevolg hierdoor van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen leiden regelmatig tot verzuim. NU'91 stelt dan ook de volgende tekst voor:

- Cao-partijen vinden het belangrijk dat het taboe wordt doorbroken en dat hierover het goede gesprek wordt gevoerd tussen werkgever en medewerker. Tevens verzoeken wij de reikwijdte uit te breiden en het over hormonale klachten te hebben. Dit, zodat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft en verzuim voorkomen wordt. Het goede gesprek bevat wederzijds vertrouwen, verkenning van de mogelijkheden in het kader van werktijden en/of andere zaken die van belang zijn om te bespreken.
- Ervaart de medewerker klachten door haar menstruatie, fertiliteit of menopauze die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer? Dan kan zij aan de werkgever een gesprek vragen over haar inzetbaarheid. Vanwege medische privacy hoeft de medewerker alleen te melden dat zij hiervan gebruik wil maken. Werkgever en medewerker maken, daar waar mogelijk, maatwerkafspraken om ervoor te zorgen dat de medewerker kan blijven werken. Waarbij er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de beperkingen die zij ervaart door haar menstruatie of menopauze. Wij wensen tevens op te nemen dat werkgevers aandacht aan dit thema besteden en werknemers wijzen op het preventieve spreekuur bij de Arboarts.

Overige

- Op verzoek van de medewerker vergoedt de werkgever vanaf 2026 de volledige vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen (de partijen die als partner betrokken zijn bij deze cao) waar de medewerker lid van is. De medewerker overlegt hiertoe

een bewijs van betaling. De werkgever kan deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.

- Door de jaren heen zijn de cao-teksten steeds ingewikkelder geworden. De leesbaarheid laat veel te wensen over. Daarnaast merken we dat er veel interpretatieverschillen zijn of ontstaan. Wij stellen voor om de komende jaren te gebruiken om de cao te herschrijven en daarmee de interpretatieverschillen duidelijk te maken en de cao leesbaarder te maken.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, toe te voegen of in te trekken.