

Op donderdag 11 november jl. hebben de vakbonden FNV, LAD, FBZ en CNV een mooi evenwichtig onderhandelingsresultaat bereikt met de NFU en NU'91 voor een nieuwe cao UMC voor alle medewerkers. Dat was niet gelukt zonder jullie onvermoeibare inzet en solidariteit tijdens de actiedagen in september en oktober en de aankondigde derde stakingsdag in november. Dank daarvoor!

Het woord is nu aan de leden, want als lid van een vakbond heb je een exclusieve stem over het akkoord! Je hebt tot vrijdag 26 november om die te laten horen. [Stem hier met je lidmaatschapsnummer!](#)

### NOG GEEN LID, MAAR WIL JE WEL GRAAG MEEBESLISSEN?

Meld je dan zo snel mogelijk aan via jouw vakbondsfunctionaris of [word hier lid](#). Overtuig ook je [collega om lid te worden](#). Met dit akkoord is maar weer eens gebleken dat lid zijn van de FNV loont. Samen zijn wij schouder aan schouder in staat om een betere cao met elkaar af te spreken. Met meer leden bereiken wij nog meer. Bovendien ontvang jij € 10 korting voor elke collega die jij lid maakt!

### HIERONDER VIND JE EEN OVERZICHT VAN HET ONDERHANDELINGSRESULTAAT:

- Driemaal een structurele salarisverhoging voor iedere werknemer in 2021, 2022 en 2023. De verhogingen verschillen [per functiegroep en trede](#).
- Iedere werknemer heeft vanaf 2022 recht op ten minste een minimumloon van €14,- per uur. Dat betekent dat iedereen die nu tot € 2.147 bruto per maand verdient er vanaf januari 2022 1,72% tot 16,98% op vooruit gaat.
- De salarisschalen voor de middengroepen in de vier functie families (1. Verzorging en Verpleging, 2. Klinisch (mede) behandelen, 3. Klinisch ondersteunen, 4. Analytisch personeel) gaan omhoog. Per 1 januari 2022 komen er twee periodieken bovenop de schalen.
- De toeslag onregelmatige dienst (TOD) wordt voortaan betaald over het salaris (tot een maximum van schaal 10 periodiek 8).
- De mogelijkheid om drie jaar voor je pensioen te stoppen met werken.

### AFSPRAKEN OM DE WERKDruk TE VERLAGEN:

Verder misten we in het eerdere akkoord van september afspraken over verlaging van de werkdruk. Het volgende hebben we nu afgesproken:

- toeslag van €90,- bruto als roosters binnen 72 uur door de werkgever worden gewijzigd.
- De rusttijd na een bereikbaarheidsdienst stijgt van zes naar acht uur.

- De rusttijd na een nachtdienst stijgt van acht naar 14 uur.
- Zwangere werknemers hoeven vanaf de derde maand van de zwangerschap tot zes maanden na de bevalling geen nachtdiensten te werken.
- Er wordt een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) ingevoerd, waarbij werknemers de mogelijkheid krijgen om drie jaar vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen te gaan.

### SCHOLING:

- Verdere investering in scholing en ontwikkeling, waaronder het recht op scholing.
- Stagebeleid wordt beter en eerlijker: alle stagiaires ontvangen een stage-uitkering als de stage een voor de opleiding verplichtend karakter heeft. De stagevergoeding geldt voortaan voor stagiaires van alle mbo-, hbo- en wo-opleidingen.

### GENERATIEBELEID:

- De huidige generatieregelingen blijven doorlopen.
- Daarnaast komt er een centraal kader met afspraken met een verplichtend karakter voor generatiebeleid voor iedereen. Deze wordt nog verder uitgewerkt.

### EN VERDER:

- De kosten voor inschrijving in (kwaliteits-)registers en de daarbij behorende opleidingskosten worden vergoed.
- in 2021 zal geen premie bij de werknemer worden ingehouden voor reparatie van het 3de WW/WG jaar.

Op [onze website](#) kun je het volledige akkoord lezen inclusief een handig overzicht waarbij je kunt bekijken wat de afspraken specifiek voor jou betekenen.

### STEL JE VRAGEN, WIJ STAAN KLAAR VOOR JOU!

Gebruik je stem goed! Bij vragen, stuur een mail naar [umc@fnv.nl](mailto:umc@fnv.nl) of neem contact op met de [vakbondsfunctionarissen](#) van jouw academisch ziekenhuis

Met vriendelijke groet,

*Elise Merlijn en Wilma Peters*  
Onderhandelaren namens FNV