



Ter attentie van
De Vertegenwoordigers van vakbonden in het LOAZ
Via e mail

Betreft Themabrief cao umc's
Datum 22-10-2025

Ons kenmerk 25.01466/N. Damen

Geachte dames en heren,

Eind oktober gaan we met elkaar in gesprek over de cao voor medewerkers in de umc's. Ter voorbereiding hierop hebben de umc's samen een visie op werkgeverschap opgesteld met principes voor toekomstgericht werk in een umc. Deze visie op werkgeverschap is als bijlage bij deze brief gevoegd.

Voor umc-medewerkers volgen de ontwikkelingen in het werk elkaar steeds sneller op, onder andere door de inzet van technologie en AI. Tegelijkertijd hebben medewerkers, net als de umc's als geheel (en de zorgsector in de breedte) te maken met de gevolgen van een steeds krappere arbeidsmarkt. Deze demografische trend versnelt de komende vijf jaar. Ook verandert de kijk op werk. Onze medewerkers hechten waarde aan werkplezier, persoonlijke ontwikkeling en een gezonde werk-privébalans. Dit levert dilemma's op tussen individuele en collectieve belangen. Niet alles kan, we zullen samen met onze medewerkers keuzes moeten maken. Er is ruimte nodig om gezamenlijk het werk opnieuw vorm te geven. Capaciteit, flexibiliteit en vitaliteit zijn dan ook sleutelbegrippen in de visie op werkgeverschap, gericht op brede en duurzame beschikbaarheid van iedereen die werkzaam is in een umc.

Onze cao is een zeer complete cao die zich goed kan meten met andere cao's in de zorg en het wetenschappelijk onderwijs. Dit helpt ons in de komende onzekere tijden waarin politieke partijen bezuinigingen aankondigen op de zorg. Tijdens dialoogsessies met medewerkers in de umc's constateren we dat niet iedereen weet wat er allemaal mogelijk is op grond van de cao. Graag willen we daarom tot een vereenvoudiging van de teksten en indeling van de cao komen, zodat onduidelijkheid en discussie over de juistheid van de toepassing van de cao wordt voorkomen.

Tijdens de vorige onderhandelingen hebben we waardevolle arbeidsvoorwaarden toegevoegd aan de cao. Zoals balansverlof, de generatie-regeling, loonaanvulling bij aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof, een hogere stagevergoeding en een uniforme reiskostenregeling. Deze regelingen zijn inmiddels ingevoerd, maar vragen nog om verdere verankering in de organisatie. Op een aantal punten is aanscherping of verduidelijking nodig. Daarnaast hebben we in de afgelopen periode paritair verschillende studies afgerond: over academisch medisch specialisten, arts-assistenten en promovendi. Deze rapportages bieden waardevolle inzichten, waarvan we een deel willen vertalen naar afspraken in de cao. De studie over de omkleedfaciliteiten loopt nog.



Belangrijk onderdeel van de cao-bespreking is de loonontwikkeling. In ons voorstel voor loonsverhoging zullen wij rekening houden met de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en de prijzen. Het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden zal zowel op de korte als op de langere termijn betaalbaar moeten blijven. Bij het gesprek over loon en looptijd willen we rekening houden met het feit dat we met elkaar een grootschalig programma zijn gestart om tot een nieuw eigentijds functiegebouw te komen. Rekening houdend met de planning van het programma, hebben wij de voorkeur voor een cao van langer dan één jaar.

We houden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken en toe te voegen. Wij zien uit naar constructieve besprekingen gericht op het maken van afspraken die bijdragen aan capaciteit, flexibiliteit en vitaliteit van en voor onze collega's.

Met vriendelijke groet,
Namens de cao-onderhandelingsdelegatie,

Gabriël Zwart en Remco van Lunteren

Bijlage: Werkgeversvisie gezamenlijke umc's 2025 – 2030, *"Hart voor mensen, aan de slag voor morgen"*.