

De ondergetekenden,

- I. Stichting Sanquin Bloedvoorziening, gevestigd te Amsterdam, verder te noemen Sanquin

En

- II. De volgende organisaties van werknemers:
  1. FNV Zorg & Welzijn
  2. CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief  
verder te noemen vakbonden

Hierna te noemen cao-partijen zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (cao Sanquin 2019-2020) aangegaan. Hierin worden de bepalingen uit de cao Sanquin 2017-2019 gehandhaafd, en de volgende nieuwe afspraken opgenomen.

### **Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 1 april 2019 tot en met 31 december 2020. In het kader van de ontwikkelingen binnen de Sanquin organisatie, in het bijzonder bij het onderdeel Sanquin Plasma Products BV, onderhandelen cao-partijen in januari 2021 verder over de resterende punten uit het cao-resultaat bij de ziekenhuizen 2019-2021, zoals de looncomponenten en de looptijd.

### **Salarisverhoging**

De salarissen (met uitzondering van de salarissen van de onderzoekers in opleiding) worden per 1 januari 2020 verhoogd met 2,75%.

### **Eenmalige uitkering**

De werknemers die op 1 april 2019 én op 1 december 2019 aaneengesloten in dienst zijn bij Sanquin ontvangen in januari 2021 over het jaar 2019 een eenmalige uitkering van 650 euro bruto bij een voltijd dienstverband. Werknemers met een deeltijd dienstverband ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband op 1 december 2019.

### **Pensioenpremie (met ingang van 1 januari 2021)**

De betaling van de pensioenpremie wordt met ingang van 1 januari 2021 gewijzigd van 50% betaling door de werkgever en 50% door de werknemer naar 55% door de werkgever en 45% door de werknemer. Artikel 3.3.2 lid 3 van de cao wordt daartoe gewijzigd in: De pensioenpremie wordt vanaf 1 januari 2021 voor 45% op de werknemer verhaald.

De wijziging in de pensioenpremieverdeling kan niet met terugwerkende kracht doorgevoerd worden. In plaats daarvan ontvangen werknemers die tussen 1 januari 2020 en 31 december 2020 aaneengesloten in dienst zijn bij Sanquin in januari 2021 een eenmalige uitkering van 350 euro bruto, ongeacht de omvang van het dienstverband.

## **Aanpassing Individueel Ontwikkel Plan IOP (met ingang van 1 januari 2020)**

Het Individueel Ontwikkelbudget (IOB) voor realisering van het IOP wordt met ingang van 1 januari 2020 verhoogd van 1500 euro per drie jaar naar 2000 euro per drie jaar. Tevens wordt het doel van het IOB verruimd en krijgt de werknemer meer zeggenschap over het plan en budget. Daartoe wordt artikel 3.2.18 van de cao als volgt gewijzigd:

1. Cao-partijen vinden het belangrijk dat naast de verantwoordelijkheid van de werkgever voor duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling van de werknemer ook de werknemer naar eigen inzicht werkt aan duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling.
2. In het Plusgesprek of op een ander moment geeft de werknemer naar eigen inzicht aan op welke wijze hij activiteiten wil ondernemen op het gebied van zijn duurzame inzetbaarheid of persoonlijke ontwikkeling in termen van doel, activiteit(en), tijdpad, en begroting van de kosten; verder te noemen het Individueel Ontwikkel Plan (IOP). De voorkeur gaat uit naar persoonlijke ontwikkeling of duurzame inzetbaarheid in lijn met wat er nodig is voor het huidige of toekomstige werk, maar relatie met werk is geen vereiste.
3. De werkgever accepteert het IOP tenzij het door de werknemer gewenste doel van het IOP in redelijkheid niet past binnen het toch al ruime begrip duurzame inzetbaarheid of persoonlijke ontwikkeling. Als de werkgever het voornemen heeft om het IOP niet te accepteren dan motiveert de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer en stelt hij alternatieven voor. Indien werkgever en werknemer niet in onderling overleg tot een IOP komen, vraagt de werkgever advies aan de HR-businesspartner van het desbetreffende bedrijfsonderdeel. Indien het advies van de HR-businesspartner niet tot overeenstemming leidt tussen werkgever en werknemer vraagt de werknemer advies aan de werknemersklachtencommissie van Sanquin. Als de werknemersklachtencommissie de werknemer in het gelijk stelt dan accepteert de werkgever het IOP van de werknemer alsnog. Als de werknemersklachtencommissie de werkgever in het gelijk stelt dan krijgt de werknemer de gelegenheid zijn IOP zo aan te passen dat het naar het oordeel van de werknemersklachtencommissie wel in redelijkheid voldoet aan het doel van duurzame inzetbaarheid of persoonlijke ontwikkeling.
4. De werkgever biedt voor het realiseren van het IOP de werknemer een individueel ontwikkelbudget (IOB) van 2000 euro netto per drie jaar. Dit IOB bouwt na zes jaar niet verder op (dus na 4000 euro), tenzij de werknemer in zijn IOP een concreet plan heeft vastgelegd die duurder is dan 4000 euro. Op deze wijze kan een werknemer sparen voor een duurder doel dan 4000 euro, maar dan wel vanuit een concreet plan. Indien de werknemer in die periode van 6 jaar een IOP-besteding wenst die meer dan 4000 euro kost, treden werknemer en leidinggevende in overleg over aanvullende financiering, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van extra opleidingsbudget door de werkgever.
5. Het IOB is in de ruimste zin te besteden aan zowel materiële als niet-materiële zaken uit het IOP die bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling of duurzame inzetbaarheid, zoals software, lesmateriaal, cursusgeld, laptop en lidmaatschapsgeld
6. Als het (gespaarde) IOB niet toereikend is voor het realiseren van het IOP dan kan de werknemer dit uit eigen andere bronnen aanvullen, zoals PLB-uren, MSB, subsidie.
7. Na akkoord over het IOP krijgt de werknemer onder overleggen van de factuur het bedrag netto uitgekeerd van de werkgever.

Stichting Sanquin Bloedvoorziening,  
namens deze,

[nog gegeven van de bevoegde persoon]

FNV Zorg & Welzijn,  
namens deze,  
dhr. C.J. de Beurs  
Bestuurder FNV Zorg & Welzijn

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief,  
namens deze,  
dhr. K. Nugteren  
Onderhandelaar Arbeidsvoorwaarden

CONCEPT