

## CAO akkoord 2018 ~ 2020

### Onderhandelingsresultaat Mediq

Op diverse momenten in 2018 en 2019 is er op constructieve wijze overleg gevoerd om tot een nieuwe CAO te komen van Mediq. Partijen hebben op 25 februari 2019 een onderhandelingsresultaat bereikt. Het onderhandelingsresultaat is onder voorbehoud van goedkeuring van de directie van Mediq en onder voorbehoud van de goedkeuring van de leden van de vakbonden.

#### Looptijd

De cao heeft een looptijd van 2 jaar. De cao zal gelden van 1 mei 2018 tot en met 30 april 2020.

#### Cao-contractloonstijging

De feitelijke salarissen en de schaalmaxima voor de cao worden gedurende de looptijd structureel verhoogd met 4,6% en wel op de volgende momenten:

Per 1 januari 2019	1,75%
Per 1 mei 2019	2,25%
Per 1 januari 2020	0,6%

#### Verhouding flex-vast

Mediq is zich bewust van haar maatschappelijke positie en het bieden van banen aan medewerkers. Bij sommige bedrijfsactiviteiten en zeker in een veranderende omgeving zal altijd een passende flexibele schil nodig zijn waarbij Mediq de medewerker niet onnodig lang als uitzendkracht in dienst zal houden. Mediq zal zich inzetten om uitzendkrachten die na 76 weken bij Mediq werkzaam te zijn geweest in aanmerking te laten komen voor een dienstverband bij de werkgever mits er sprake is van een formatieplaats. Dit geldt ook voor uitzendkrachten in fase B en C. Mediq zal dit tijdens het tweejaarlijkse periodiek overleg met de vakorganisaties aan de orde stellen. ZZP'ers worden alleen aangenomen in posities vanaf schaal 6 en hoger.

#### Duurzame inzetbaarheid

Partijen zijn overeengekomen een paritaire werkgroep (vakbonden en werkgever) op te zetten om de wensen en behoeften van werkgever en werknemers in kaart te brengen om zodoende invulling geven aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers bij Mediq Nederland, en binnen logistiek en customer services in het bijzonder.

Mediq vindt het daarbij van belang dat werknemers en werkgever de motivatie en het vermogen hebben zich te blijven aanpassen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige bijdrage in de zorg, wil Mediq investeren in brede en goede inzetbaarheid van werknemers en daarmee de beste garantie bieden voor een bestendige arbeidsrelatie en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Scholing, fysieke -en mentale fitheid, flexibiliteit en een gezonde werk-privébalans zijn voor Mediq belangrijke randvoorwaarden voor een bestendige arbeidsrelatie. Werkgever en werknemer dragen hiervoor gezamenlijk de verantwoordelijkheid.

De paritaire werkgroep zal zich richten op inzetbaarheid en flexibiliteit (in overeenstemming met het werkaanbod) en de gezamenlijke uitdaging om medewerkers zo gericht mogelijk te ondersteunen in hun vitaliteit en inzetbaarheid. Bij het roosteren op een zo gezond mogelijke manier wordt tevens gekeken naar de 36- en 38-urige

werkweek en ADV. Beide partijen kunnen zich met externe expertise laten begeleiden, waarbij de basis zo breed mogelijk dient te zijn (alle stakeholders betrokken OR, werknemers (vast en flex etc). Vakorganisaties hebben aangegeven dat het belangrijk is dat er geen individuele achteruitgang plaats zal vinden. Partijen bezien nog of er subsidie kan worden aangevraagd en de kosten worden gedragen door Mediq.

### **Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt**

Partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, meer kansen krijgen op die markt. Bijvoorbeeld door het opdoen van werkervaring en, waar mogelijk, structurele arbeidsplaatsen in te vullen. Mediq zal een resultaatsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de CAO twee plaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar te stellen. De intentie is dat de medewerker uiteindelijk een contract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgt, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven. Binnen bovenstaand kader biedt Mediq via Promen een groep van circa 10 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, een arbeidsplaats onder professionele begeleiding.

### **Roosters en toeslagen**

Gedurende de looptijd wordt een tweetal pilots gedraaid, de uitwerking is geregeld in de bijlage.

### **Vakbondscontributie**

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de mogelijkheid biedt dat vakbondsleden, voor zover zij dit wensen, de in 2018 en 2019 betaalde vakbondscontributie in mindering kunnen brengen op het salaris waardoor voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze afspraak wordt aangeboden gedurende de looptijd van de CAO mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

### **Vakbondsfaciliteiten**

Mediq draagt er zorg voor dat kaderleden het vakbondsoverleg kunnen bijwonen waarbij is afgesproken dat zij vooraf overleg hebben met de verantwoordelijke manager. E.e.a. zal worden opgenomen in de tekst van de cao (artikel 2 lid 10).

### **Werkgeversbijdrage**

Mediq zal de jaarlijkse bijdrage conform de AAVN norm aan de vakbonden continueren.

### **Consignatiedienst**

Mediq zal zich inspannen om de consignatiediensten te spreiden over een grote groep medewerkers. Daarbij is het doel om een medewerker niet meer dan één keer per 6 weken in te zetten voor een consignatiedienst. Deze afspraak zal geëvalueerd worden tijdens het periodiek overleg.

### **Loopbaanontwikkelingsbudget**

Mediq biedt medewerkers een groot aantal trainings- en opleidingsprogramma's, die ondersteunen bij de uitvoering van huidige en toekomstige werkzaamheden binnen (en buiten) Mediq. Daarnaast heeft Mediq sinds 2018 voor alle medewerkers een uitgebreid online leerplatform waarmee medewerkers zich op allerlei gebieden kunnen ontwikkelen. Tenslotte biedt Mediq medewerkers de mogelijkheid om een verzoek in te dienen voor een training of opleiding waarin niet wordt voorzien door middel van de bovenstaande (online) programma's. Voor dit maatwerk heeft Mediq per afdeling een budget gereserveerd, wat door HR en de budgethouder kan worden toegewezen. Medewerkers

kunnen een beroep doen op dit loopbaanontwikkelingsbudget indien zij zich willen ontwikkelen door een opleiding/training/cursus/EVC/loonbaanworkshop te volgen om hun huidige en/of toekomstige positie op de arbeidsmarkt te verbreden. Voor de looptijd van de cao bedraagt dit € 120K.

Zodra de zgn. Leerrekening een wettelijke status krijgt zal worden gezien hoe en op welke wijze Mediq zich zal aansluiten.

### **Funciewaardering**

De functies worden gewaardeerd volgens de ORBA-methode van functiewaardering. De bepalingen die hiervoor gelden, zijn opgenomen in een door cao-partijen vastgesteld reglement 'functieclassificatie' dat aan de cao is gehecht en daarvan onverbreekelijk deel uitmaakt. Bij actualisering van het referentieraster dan wel modernisering van het functiehuis worden bonden en werknemers tijdig betrokken zodat zij invloed op het proces kunnen uitoefenen zoals is uitgewerkt in het reglement.

### **Beloning (BBL)**

Mediq wil zich graag profileren als een aantrekkelijk leerbedrijf en investeren in opleiding van medewerkers. Hiertoe is in de cao een aparte loonschaal opgenomen exclusief bestemd voor deze doelgroep en niet voor andere werknemers zoals werknemers met een arbeidshandicap die al dan niet tot de participatiewet behoren of andere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Mediq zal de komende cao- periode zorgdragen voor een goed leerklimaat waar leerlingen ervaring kunnen opdoen met het werkveld. Daarnaast zal er voor de leerlingen voldoende ruimte zijn om uitvoering te kunnen geven aan de opleidingseisen die aan hun worden gesteld. Tevens zal Mediq er voor zorgen dat leermeesters en begeleiders van de leerlingen voldoende ruimte krijgen om de leerlingen te begeleiden in hun leerproces.

FNV, Iris van der Veen

CNV Vakmensen, Job Marskamp

Mediq, Abeth Demmers

## Bijlage 1 Tekstaanpassing voorstellen cao 2018-2020

### 1. Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever lid 6 sub d:

**Context:** Inbouw percentage 6,83% 1996 is in cao 2016-2018 gecorrigeerd. Afspraak over de stappen is niet meer nodig.

**Oud:** Werkgever zal, met uitzendbureaus afspreken dat voor inleenkrachten de in artikel 7, 'functiegroepen en salarisschalen' genoemde salaristabel (exclusief de inbouw per 1 mei 1996 van het percentage van 6,83 % van de extra uitkering) wordt toegepast. In afwijking van de vorige volzin geldt voor vakantiekrachten dat zij salaris ontvangen conform de salaristabellen van de ABU-cao.

De salarisschalen voor uitzendkrachten worden in 2 stappen met 6,83% aangepast. Per 1 september 2017 worden deze salarisschalen verhoogd met 3,5% en per 1 maart 2018 met 3,33%. Dit is afgesproken om te voldoen aan het gelijkloombeginsel voor uitzendkrachten als neergelegd in artikel 8 van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs, alsmede in de cao's ABU en NBBU vastgelegde inlenersbeloning. Dit verschil is 20 jaar geleden ontstaan als gevolg van een afspraak tussen vakorganisaties en Mediq en partijen hebben dit verschil willen opheffen.

**Nieuw:** Werkgever zal, met uitzendbureaus afspreken dat voor inleenkrachten de in artikel 7, 'functiegroepen en salarisschalen' genoemde salaristabel wordt toegepast. In afwijking van de vorige volzin geldt voor vakantiekrachten dat zij salaris ontvangen conform de salaristabellen van de ABU-cao.

### 2. Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever lid 7 sub a en sub b:

**Context:** Centrale Ondernemingsraad (GOR) is vervangen door Gemeenschappelijke Ondernemingsraad (GOR)

**Oud:** a. .... Op basis van de terzake geldende wettelijke bepalingen zal de werkgever met de COR/betrokken OR overleg plegen over het Arbo-jaarplan.  
b. .... dient hij de werknemersverenigingen en de COR/ betrokken OR daarvan vroegtijdig op de hoogte te stellen.

**Nieuw:** a. .... Op basis van de terzake geldende wettelijke bepalingen zal de werkgever met de GOR/betrokken OR overleg plegen over het Arbo-jaarplan.  
b. .... dient hij de werknemersverenigingen en de GOR/ betrokken OR daarvan vroegtijdig op de hoogte te stellen.

### 3. Artikel 16 Vakantie- en snipperdagen lid 2 sub d:

**Context:** Correctie tekst

**Oud:** d. Werknemers ingedeeld in 1 de functiegroep 9 en 10 hebben per vakantie jaar recht op één extra dag bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris ter compensatie voor het geen recht hebben op overwerkvergoedingen.

**Nieuw:** d. Werknemers ingedeeld in de functiegroepen 9 en 10 hebben per vakantie jaar recht op één extra dag bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris ter compensatie voor het geen recht hebben op overwerkvergoedingen.

### 4. Artikel 19 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval:

**Context:** Er zijn geen medewerkers met eerste ziektedag van voor 1 januari 2004.

**Oud:** Loondoorbetaling en aanvulling van het maandinkomen bij ziekte waarbij de eerste ziektedag na 1 januari 2004 ligt.

**Nieuw:** verwijderen

#### 5. Artikel 19 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval onder 1:

**Context:** Betreft overgangsregeling uit 2013, niet meer relevant.

**Oud:** Uitvoeringsregeling:

- medewerkers met een 1ste ziektedag vóór 1 mei 2013 vallen onder de oude regeling en worden niet gecompenseerd in de 7de t/m 12de ziektemaand, maar hebben wel recht op de compensatieregeling 3de t/m 7de ziektejaar
- medewerkers met een 1ste ziektedag vanaf 1 mei 2013 vallen onder de nieuwe regeling en worden gecompenseerd in de 7de t/m 12de ziektemaand, maar hebben geen recht op de compensatieregeling 3de t/m 7de ziektejaar.

**Nieuw:** verwijderen

#### 6. Artikel 22 Pensioenregeling lid 3:

**Context:** Aangepaste pensioenpremies PMA en niet meer relevante tijdelijke overgangsregeling 2012-2017

**Oud:** De werknemer is voor deelname aan de pensioenregeling een eigen bijdrage verschuldigd. De hoogte van de eigen bijdrage van werknemers wordt voortaan bepaald door het pensioenreglement van het fonds. De eigen bijdrage voor Werknemer is per mei 2012: 9,5% van de pensioengrondslag. De bijdrage voor de Werkgever bedraagt per mei 2012: 19,0% van de pensioengrondslag. Werknemers die zowel op 30 april 2012 als op 1 mei 2012 bij de werkgever in dienst waren én tot die datum deelnemer waren aan de Stichting Pensioenfonds Mediq, hebben recht op een tijdelijke compensatieregeling zoals opgenomen in bijlage 4-A bij de cao.

**Nieuw:** De werknemer is voor deelname aan de pensioenregeling een eigen bijdrage verschuldigd. De hoogte van de eigen bijdrage van werknemers wordt voortaan bepaald door het pensioenreglement van het fonds. De eigen bijdrage voor Werknemer is per mei 2018: 8,8% van de pensioengrondslag. De bijdrage voor de Werkgever bedraagt per mei 2018: 17,6% van de pensioengrondslag. Medewerkers vinden informatie over dit pensioenfonds op: [www.pma-pensioenen.nl/](http://www.pma-pensioenen.nl/)

#### Bijlage 1 Functielijst

**Context:** feitelijke lijst wordt gepubliceerd in bijlage 1

**Oud:** De functielijst is op aanvraag verkrijgbaar bij de afdeling C-HRM (Corporate Human Resource Management).

**Nieuw:** publiceren van functielijst met indeling.

#### Bijlage 2 Salarisschalen

**Context:** inleenschalen zijn afgeschaft

**Oud:** publicatie inleenschalen

**Nieuw:** tabel inleenschalen verwijderen

#### Bijlage 4-A Tijdelijke compensatieregeling eigen bijdrage pensioenregeling.

**Context:** tijdelijke compensatieregeling 2012-2017 is geëindigd.

**Oud:** publicatie compensatieregeling in verband met de overgang van Stichting Pensioenfonds Mediq naar Pensioenfonds Medewerkers Apotheken

**Nieuw:** verwijderen

## Bijlage 2

tabel voorstel Supply chain	met roosterwisseltoeslag (max 10%)					
	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag
00:00-01:00	40%	40%	40%	40%	40%	
01:00-02:00	40%	40%	40%	40%	40%	
02:00-03:00	40%	40%	40%	40%	40%	
03:00-04:00	40%	40%	40%	40%	40%	
04:00-05:00	40%	40%	40%	40%	40%	
05:00-06:00	40%	40%	40%	40%	40%	
06:00-07:00	12%	12%	12%	12%	12%	
07:00-08:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%
08:00-09:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%
09:00-10:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%
10:00-11:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%
11:00-12:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%
12:00-13:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%
13:00-14:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%
14:00-15:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%
15:00-16:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%
16:00-17:00	0%	0%	0%	0%	0%	
17:00-18:00	0%	0%	0%	0%	0%	
18:00-19:00	0%	0%	0%	0%	0%	
19:00-20:00	12%	12%	12%	12%	12%	
20:00-21:00	12%	12%	12%	12%	12%	
21:00-22:00	12%	12%	12%	12%	12%	
22:00-23:00	12%	12%	12%	12%	12%	
23:00-24:00	40%	40%	40%	40%	40%	

De wisseltoeslag zoals omschreven in artikel 9, lid 2 onder c van de cao is van toepassing bij het werken in 2-ploegendiensten in Bleiswijk.

tabel voorstel Klantcontact & Verpleegkundige Zorg							
	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
00:00-01:00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
01:00-02:00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
02:00-03:00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
03:00-04:00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
04:00-05:00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
05:00-06:00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
06:00-07:00	30%	30%	30%	30%	30%	50%	100%
07:00-08:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
08:00-09:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
09:00-10:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
10:00-11:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
11:00-12:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
12:00-13:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
13:00-14:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
14:00-15:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
15:00-16:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
16:00-17:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
17:00-18:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
18:00-19:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
19:00-20:00	30%	30%	30%	30%	50%	60%	100%
20:00-21:00	30%	30%	30%	30%	50%	60%	100%
21:00-22:00	30%	30%	30%	30%	50%	60%	100%
22:00-23:00	30%	30%	30%	30%	50%	60%	100%
23:00-24:00	50%	50%	50%	50%	50%	60%	100%

De nieuwe afgesproken percentages gelden alleen tijdens de pilot, gelden niet met terugwerkende kracht en hebben geen precedentwerking. Voor toekomstige situaties worden nieuwe afspraken gemaakt.

### Bijlage 3 Uitgangspunten voor de pilots Mediq in Bleiswijk en op het klantcontactcenter

- Mediq heeft de behoefte om de bedrijfsopeningstijden aan te passen om aan de wensen van klanten en de veranderende zorgmarkt. Werknemers hebben behoefte aan gezonde roosters en werktijden met zoveel mogelijk zeggenschap waarbij werken op inconveniente tijdstippen gecompenseerd wordt vanwege de sociale en lichamelijke gevolgen. In deze pilot wordt ervaring opgedaan met het balanceren van de bedrijfsbelangen met de werknemersbelangen;
- Gedurende de looptijd van de cao wordt een werkgroep opgericht die tot doel heeft om een allesomvattend, samenhangend, logisch systeem te ontwerpen dat inconveniëntie compenseert op basis van alle beloningscomponenten in de cao;
- De uitvoering van de pilots vindt plaats binnen de (arbeidsvoorwaardelijke)kaders van de cao;
- Voor het klantcontactcentrum en voor de verpleegkundige dienst is een aparte inconveniënten matrix afgesproken. Het werken op inconveniënten uren gebeurt in beginsel op basis van vrijwilligheid en er wordt rekening gehouden met de wensen van de medewerker. Voor werknemers die vanwege mantelzorgtaken, zorg voor kinderen etc. minder flexibel zijn, wordt waar mogelijk naar maatwerkoplossingen gekeken;
- In de pilot op het klantcontactcentrum kunnen werknemers tot 21:00 uur 's avonds ingeroosterd worden, mocht er gedurende de looptijd van de pilot behoefte bestaan aan structurele verruiming van de voorwaarden dan gaat Mediq hierover in overleg met bonden;
- De verpleegkundige dienst kan op basis van vrijwilligheid ingeroosterd worden voor in principe maximaal 26 zondagen per jaar;
- Dit heeft mede ten gevolge dat het draaien van de belastende consignatiediensten wordt beperkt;
- Voor supply chain geldt dat werkgever de ruimte heeft om naast de reguliere dagdiensten, werknemers in 2-ploegendiensten in te delen (06:00-23:00 uur);
- Als buiten de pilot tijdstippen in Bleiswijk gewerkt wordt, gebeurt dit op basis van verschoven uren of overwerk;
- Het werken in 2-ploegendiensten gebeurt zoveel mogelijk in per week afwisselende schema's zodat de wisseltoeslag van toepassing is;
- Werkgever kan werknemers op basis van vrijwilligheid inroosteren op zaterdagen (tot 18:00 uur), het aantal diensten is hierbij gemaximeerd tot 26 per jaar;
- Onder vrijwilligheid wordt verstaan dat de werktijden overeenkomstig de wens van de medewerker en op basis van vrijwilligheid door de werkgever worden vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten;
- Indien de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken om werknemers structureel in te roosteren naast de mogelijkheden die de pilots bieden zal werkgever in overleg treden met bonden;
- Compensatie van werken op inconveniente uren kan in tijd of geld, mits e.e.a. administratief goed in te regelen is;
- Hardheidsclausule: voor werknemers die vanwege mantelzorgtaken, zorg voor kinderen etc. minder flexibel zijn zal naar maatwerkoplossingen gekeken worden;
- Het Mediq-rooster beleid is van toepassing, dat wil zeggen dat de roosters drie maanden van te voren bekend zijn
- De ontzie-maatregel blijft onverkort van toepassing bij beide pilots;
- Het is de gezamenlijke intentie werkgever/werknemers dat een pilot leidt tot een meer effectieve en flexibele inzet van de vaste medewerkers op het werkaanbod van het bedrijf waarbij tevens gekeken wordt of de inhuur van het aantal flexkrachten kan worden verminderd;
- De pilot eindigt automatisch op 1 mei 2020.