

Inzetbrief Mediq cao onderhandelingen 2026

## Voorstellen nieuwe cao Mediq

Beste bestuursvoorzitters van de vakbonden CNV, FNV en AVV,  
Beste Elise, Linda, Corina en Reinier,

Mediq werkt continu aan een goede werkomgeving en het welzijn van onze medewerkers. We kijken ernaar uit om ook dit jaar in constructieve samenwerking met jullie tot arbeidsvoorwaarden te komen die recht doen aan zowel onze medewerkers als Mediq als werkgever.

### Context van onze cao-inzet

Mediq staat voor de gezamenlijke opgave om aantrekkelijk werkgeverschap te blijven bieden in een zorgsector die onder druk staat door stijgende kosten, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en hoge verwachtingen van zorgpartners. Tegen deze achtergrond geeft ons Jaarplan 2026 duidelijk richting. We zetten de klant écht in het hart van ons werk. Daarnaast bouwen we aan een organisatie die eenvoudiger, persoonlijker en duurzamer wordt, met oog voor digitalisering en de opkomst van AI. Cruciaal in deze strategie zijn onze mensen, zij maken dagelijks het verschil voor klanten en patiënten.

Daarom hechten we veel waarde aan aantrekkelijk, helder en toekomstgericht werkgeverschap. Met onze cao-inzet investeren we in duidelijke, toekomstbestendige en eerlijke arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid, interne mobiliteit en financiële houdbaarheid.

### Onderhandelingsproces

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel nieuwe voorstellen te doen. Bij de cao-onderhandelingen zijn naast ondergetekende, Annabel Brumleve en Eva Antonietti aanwezig. We kijken uit naar constructieve onderhandelingen en vertrouwen op een positief resultaat voor alle betrokken partijen.

Met vriendelijke groet,

Hanna Bos  
Head of HR

In de totstandkoming van de nieuwe cao heeft Mediq een aantal thema's vastgesteld binnen zowel de primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze thema's zijn samengebracht in drie totaalpakketten, die als zodanig aan de vakbonden worden voorgelegd. In deze brief presenteren wij eerst de drie pakketten, gevolgd door een toelichting op de afzonderlijke thema's binnen elk pakket. Mediq streeft naar een cao voor twee jaar, zodat medewerkers stabiliteit krijgen en we gezamenlijk kunnen bouwen aan voorspelbare, duurzame arbeidsvoorwaarden.

**Pakket 1:**

1. Start transitie naar een beloningssysteem op basis van periodieken per 1 januari 2027
2. Loonstijging 1 januari 2026 van 1%, naast de merit van gemiddeld 2% die al is uitgekeerd. Hiermee komt de totale gemiddelde loonstijging over 2026 uit op 3%. Gezien de meest recente voorspelling van het CPB, verwachten wij voor 2027 een lagere gemiddelde loonstijging dat passend zal worden gemaakt binnen het nieuwe beloningssysteem.
3. Verbeteren promotieregeling
4. 1 extra bovenwettelijke vakantiedag en einde leeftijdsdifferentiatie vakantiedagen.
5. Gelijke beloning parttimers en fulltimers bij meerwerk
6. Wijziging functiewaarderingssystematiek

**Pakket 2:**

1. Start transitie naar een beloningssysteem op basis van periodieken per 1 januari 2027
2. Loonstijging per 1 april 2026 van 1,5%, naast de merit van gemiddeld 2% die al is uitgekeerd. Hiermee komt de totale gemiddelde loonstijging over 2026 uit op 3,5%. Gezien de meest recente voorspelling van het CPB, verwachten wij voor 2027 een lagere gemiddelde loonstijging dat passend zal worden gemaakt binnen het nieuwe beloningssysteem.
3. Verbeteren promotieregeling.
4. 1 extra bovenwettelijke vakantiedag en einde leeftijdsdifferentiatie vakantiedagen.
5. Gelijke beloning parttimers en fulltimers bij meerwerk
6. Wijziging functiewaarderingssystematiek
7. Loonaanvulling langdurige arbeidsongeschiktheid vanaf jaar 2 van 85% naar 70%
8. Leeftijd deelname roostermatig wisselende diensten van 50 naar 55 jaar.

**Pakket 3:**

1. Start transitie naar een beloningssysteem op basis van periodieken per 1 januari 2027
2. Loonstijging per 1 juni 2026 van 1,8%, naast de merit van gemiddeld 2% die al is uitgekeerd. Hiermee komt de totale gemiddelde loonstijging over 2026 uit op 3,8%. Gezien de meest recente voorspelling van het CPB, verwachten wij voor 2027 een lagere gemiddelde loonstijging dat passend zal worden gemaakt binnen het nieuwe beloningssysteem.
3. Verbeteren promotieregeling.
4. Gelijke beloning parttimers en fulltimers bij meerwerk
5. Wijziging functiewaarderingssystematiek
6. Loonaanvulling langdurige arbeidsongeschiktheid vanaf jaar 2 van 85% naar 70%
7. Leeftijd deelname roostermatig wisselende diensten van 50 naar 57 jaar.

De toelichting op de verschillende thema's en pakketten wordt hieronder in meer detail uitgewerkt.

### 1. Loonontwikkeling en beloningssystematiek

Op basis van de gesprekken in de werkgroep en de feedback van medewerkers blijkt dat de huidige beoordelingsafhankelijke beloningssystematiek – met merit, cao-verhoging en extra uitkering – als onvoldoende duidelijk, transparant en eerlijk wordt ervaren. Omdat Mediq het belangrijk vindt dat het beloningsmodel beter aansluit bij onze medewerkers, stellen wij voor om het huidige beoordelingsafhankelijke beloningsmodel gefaseerd te hervormen naar een eenduidig periodiekensysteem:

#### 2026: afronding huidige systematiek

- *Merit:* Vooruitlopend op de cao onderhandelingen heeft Mediq een budget van 2% beschikbaar gesteld voor de beoordelingsgerelateerde salarisverhoging (merit). Hiervan heeft iedereen, die in aanmerking komt voor de merit, in ieder geval gegarandeerd 1% salarisverhoging ontvangen. De andere 1% is verdeeld over de werknemers op basis van de tabel beoordelingsrelateerde salarisverhoging uit Bijlage 2 cao. In totaal heeft Mediq, gemiddeld genomen, al 2% salarisverhoging toegekend per 1 januari 2026 aan haar medewerkers.
- *Extra uitkering:* Medewerkers die hiervoor in aanmerking kwamen, hebben eveneens een extra uitkering ontvangen conform artikel 18 cao.
- *Cao-loonstijging:* genoemd in pakketten 1, 2 of 3.
- *Cao-populatie:* Gezamenlijk evalueren of de huidige cao populatie volledig zal overgaan naar het nieuwe beloningssysteem.

#### 2027: transitie naar periodieken

##### *Overstap periodieken model*

- Overgang naar een periodiekensysteem waarin medewerkers jaarlijks een vaste stap maken op basis van ervaringsjaren in plaats van beoordeling. Tijdens de cao onderhandelingen komen we graag nader tot een afspraak over de stapgrootte waarbij we de stijging van de merit in voorgaande jaren als maximum nemen.
- Het salaris van medewerkers wordt per 2027 opgetrokken naar de dichtstbijzijnde periodiek.
- De Extra Uitkering conform artikel 18 wordt nog eenmaal uitgekeerd in maart 2027 (over performance jaar 2026)
- De beoordelingsafhankelijke loonstijging (merit) komt te vervallen.

#### 2028: Volledige werking van het periodiekensysteem

- Periodieken bepalen de salarissgroei door de salarisschaal heen.
- In een eventuele cao-loonstijging wordt rekening gehouden met de periodieken die reeds jaarlijks worden toegekend.
- De Extra Uitkering komt te vervallen en wordt niet langer uitgekeerd.

Voorwaarden voor de overgang periodieken systeem:

1. Wij stellen voor dat de periodiekenverhoging worden erkend als onderdeel van de totale loonontwikkeling en dit ook als zodanig wordt vastgelegd in de cao.
2. Er blijft differentiatie mogelijk voor non & top-performance, namelijk:
  - a. geen periodiek bij aantoonbare non-performance (beoordelingsscore 1)
  - b. twee periodieken bij uitzonderlijke performance (beoordelingsscore 5)
3. De huidige clausules onder Artikel 8.6 b en c blijven van kracht, namelijk dat de werkgever niet verplicht is het salaris te herzien bij langdurige arbeidsongeschiktheid, frequent verzuim en een in dienst datum na 30 juni. Hieraan

voegen we graag toe dat het salaris niet wordt herzien bij verzuim van een aaneengesloten periode langer dan 6 weken.

## 2. Verbetering promotieregeling

Uit feedback van medewerkers blijkt dat er behoefte is aan meer duidelijkheid over carrièrepaden. Daarnaast vinden wij dat een functiestap ook echt moet lonen. De huidige promotieregeling sluit hier onvoldoende op aan, omdat de salarisverhoging te laag is.

Daarom stellen wij voor om, vanaf het moment dat de nieuwe cao ingaat, de promotieregeling conform artikel 8.8 als volgt aan te passen.

*Wanneer een medewerker een functie gaat vervullen die is ingedeeld in een hogere functiegroep, spreken we van een promotie. Bij Mediq zijn promoties en de bijbehorende salarisaanpassingen gebaseerd op eerlijke, objectieve en transparante criteria. Bij een promotie wordt een salarisverhoging toegepast binnen de bandbreedte van de promotietabel. De hoogte is afhankelijk van de verantwoordelijkheden van de nieuwe functie, de benodigde vaardigheden en ervaring, en de interne salarisoniveaus van vergelijkbare functies binnen de hogere functiegroep.*

Promotietabel	
RSP - schaal	Range Promotieverhoging
1 salarisschaal omhoog	5% - 10%
2 salarisschalen omhoog	10% - 15%

## 3. Gelijkwaardige regeling vakantiedagen

De huidige leeftijdsgebonden bovenwettelijke vakantiedagen sluiten niet meer aan bij huidige wetgeving en het gelijkheidsbeginsel van de Wet Gelijke Behandeling. Voor Mediq is gelijke behandeling een kernwaarde, daarom stellen wij voor om een gelijk aantal vakantiedagen aan te bieden aan onze medewerkers ongeacht leeftijd.

- Met ingang van 1 januari 2027 heeft iedereen recht op 1 extra bovenwettelijke vakantiedag en de leeftijdsstaffel uit Artikel 16.2 komt per 2027 te vervallen.
- Er geldt een overgangsregeling voor de leeftijdsvakantiedagen: Medewerkers die op basis van leeftijd in 2026 recht hebben op meer dagen, behouden dit recht gedurende hun dienstverband, maar stijgt niet meer op basis van leeftijd (bevroren recht) en ontvangen niet bovengenoemde extra vakantiedag.

## 4. Gelijke beloning parttimers en fulltimers bij meerwerk

Mediq stelt voor om Artikel 10 overwerkbepaling samen met de vakbonden te evalueren, met als doel om geen onderscheid meer te hebben in de manier van verloning tussen parttimers en fulltimers en dat elk meer gewerkt uur dan de overeengekomen contracturen gelijk wordt beloond.

## 5. Een wijziging van functiewaardering systematiek

Wij willen ORBA vervangen door Willis Towers Watson (WTW), het functiewaarderingssysteem dat in alle ondernemingen van Mediq wordt gebruikt. Met deze wijziging streven we naar één uniform systeem binnen de Mediq-groep, meer transparantie en betere vergelijkbaarheid van functies. Daarnaast is harmonisatie noodzakelijk in het kader van de EU Pay Transparency Directive 2026 en sluit WTW beter aan op onze strategische HR-processen.

#### 6. Aanpassing regeling langdurige arbeidsongeschiktheid (2e ziektejaar)

Mediq vindt het belangrijk dat medewerkers zich gesteund voelen wanneer zij ziek worden. Daarom bieden wij al jaren een bovengemiddeld goede loondoorbetalingsregeling tijdens ziekte. Ook in de toekomst blijven wij volledig inzetten op goede begeleiding, duurzame inzetbaarheid en snelle, passende re-integratie voor iedere collega. Tegelijkertijd ligt onze huidige regeling — 100% in het 1e ziektejaar en 85% in het 2e jaar — duidelijk boven het wettelijk niveau en niet marktconform. Om de regeling toekomstbestendig te houden en beter aan te laten sluiten bij de markt, stellen wij voor om de loondoorbetaling in het 2e ziektejaar aan te passen naar 70%. Met deze wijziging beogen wij de regeling toekomstbestendig te houden, onze middelen gericht in te zetten voor reïntegratie en preventie, duurzame werkhervatting te bevorderen en de stijgende verzuimkosten beheersbaar te houden. Onze inzet op begeleiding, ondersteuning en maatwerk blijft daarbij onverminderd van kracht.

#### 7. Wijziging leeftijd deelname roostermatig wisselende diensten (Fulfilment center)

Volgens artikel 9.2 van de cao zijn medewerkers van 50 jaar en ouder niet verplicht om te werken in roostermatig wisselende diensten. Door de vergrijzing binnen ons personeelsbestand en de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt leidt deze bepaling tot aanzienlijke operationele problemen binnen ons operationele proces in het fulfilment center. Hierdoor ontstaat het risico dat wisseldiensten niet meer volledig kunnen worden ingevuld of een bovengemiddeld zware belasting vormen voor een specifieke groep medewerkers. Dit heeft een negatief effect op onze dienstverlening waaronder servicelevels, levertijden en klant impact en kan op termijn gevolgen hebben voor de werkgelegenheid. Om dit te voorkomen stelt Mediq voor om de leeftijdsgrens te verhogen naar 55 of 57 jaar, afhankelijk van het voorgestelde pakket in deze inzetbrief.