

Mediq B.V.



Per e-mail: Bos, Hanna Hanna.Bos@mediq.com, Brumleve, Annabel annabel.brumleve@mediq.com

Datum: 19 maart 2026

Betreft: Verbetervoorstellen cao Mediq 2026

Geachte mevrouw Bos, geachte mevrouw Brumleve,

Hierbij ontvangt u de wijzigingsvoorstellen voor de Mediq cao vanuit de FNV.

Op 31 december 2025 verliep de cao Mediq. Hoog tijd om vooruit te kijken en tot een mooie nieuwe cao te komen die recht doet aan de inzet van eenieder die bij Mediq werkt. De FNV vindt een inclusieve cao die aansluit bij de belangen van nieuwe en bestaande werknemers erg belangrijk. Dat is noodzakelijk om Mediq als werkgever aantrekkelijk te houden, zeker in een krappe arbeidsmarkt.

Alle medewerkers leveren een waardevolle bijdrage aan de resultaten van Mediq en verdienen daarvoor erkenning en waardering. Het optimaliseren van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden is een effectieve manier om deze erkenning zichtbaar te maken. Een solide cao draagt hieraan bij en speelt tevens een essentiële rol in het aantrekken en behouden van talentvolle medewerkers.

In de huidige arbeidsmarkt hebben medewerkers meer keuzemogelijkheden bij het selecteren van een werkgever, waarbij onder andere het salaris een belangrijke overweging vormt. Indien Mediq er niet in slaagt medewerkers te behouden, kan dit resulteren in het verlies van cruciale kennis en productiviteit.

De stijgende inflatie heeft de koopkracht van medewerkers verminderd, wat ook binnen Mediq wordt gevoeld. Daarnaast ervaren veel medewerkers een toenemende werkdruk, die het mentale en fysieke welzijn en de balans tussen werk en privé negatief kan beïnvloeden. Het is daarom van belang dat Mediq proactief stappen onderneemt om werkdruk te verlagen en een gezonde werkomgeving te waarborgen.

- *Quote 1: De liefde komt teveel van één kant, zeggen de medewerkers van Mediq, en daar staat te weinig waardering van Mediq tegenover.*
- *Quote 2: Er is veel zorg vanuit de medewerkers over de hoeveelheid collega's die vertrekken, waardoor veel kennis en ervaring verloren gaat.*

Namens FNV doen wij, op basis van ons recente werknemersonderzoek, de huidige cao en de FNV-arbeidsvoorwaardenagenda, de volgende voorstellen voor de nieuwe cao Mediq.

Tot slot meld ik dat de onderhandelingsdelegatie, naast de ondergetekenden, zal bestaan uit Linda IJzerman, Mitzell Espacia en Edward Odding.

Vriendelijke groet,
Mede namens de onderhandelingsdelegatie,

Corina Hensen
corina.hensen@fnv.nl
+31 (6) 34616706

Linda Vermeulen
linda.vermeulen@fnv.nl
+31 (6) 53795852

Verbetervoorstellen FNV cao Mediq 2026

1 Looptijd

FNV Handel stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor één jaar, te weten van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar maar dan dient het totaalpakket deze langere looptijd te steunen.

2 Eerlijke beloning en waardering

Loon, het inkomen, blijft altijd een belangrijk punt voor werknemers. Uit onze cao-enquête blijkt dat 70% van de medewerkers het huidige loon te laag vindt. 65% kan niet sparen of, nog erger, moet met spaargeld het salaris aanvullen om rond te komen of komt niet rond. Door de aanhoudende inflatie van de afgelopen jaren is er sprake van een achterstand van het loon ten opzichte van de inflatie. Dit tast de **koopkracht** van werknemers aan, waardoor zij minder kunnen besteden met hetzelfde inkomen. Een loonstijging die deze achterstand compenseert is dan ook essentieel om het reële inkomen op peil te houden.

Daarnaast is een loonstijging bovenop het koopkrachtbehoud een krachtig signaal van **waardering**. Het laat zien dat hun werkgever niet alleen de economische noodzaak erkent, maar ook de inzet en loyaliteit van de medewerkers wil belonen. Dit draagt bij aan motivatie, betrokkenheid en het behoud van kennis en loyaliteit.

2.1 Looneis van 6%

De FNV stelt voor, een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 6% met terugwerkende kracht per 1 januari 2026.

De loonontwikkeling is van toepassing op alle in geld uitgedrukte componenten in de cao, waaronder de salarissen, de salarisschalen, persoonlijke toeslagen en overwerk- en vakantietoeslag. Toeslagen en andere vergoedingen uitgedrukt in percentages blijven op eenzelfde manier gehandhaafd.

2.2 Invoeren van de automatische prijscompensatie (APC)

De FNV stelt voor dat de lonen in de nieuwe cao zullen meegroeien met de hoogte van de inflatie. Ons onderzoek toont aan dat 95% van uw medewerkers dit wenst. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van automatische prijscompensatie (APC) worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober – oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Dat willen wij concreet maken in een nieuw cao-artikel waarin wordt bepaald dat het systeem van APC wordt toegepast vanaf 1 januari 2027.

2.3 Minimumloon €18

De FNV is van mening dat het laagste cao-loon minimaal 60% van het mediaanloon dient te zijn. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal 18 euro per uur moet zijn. De FNV vindt het ook belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is.

2.4 Overwerk – Extra uren

FNV wil dat artikel 10.6 en 10.7 uit de cao worden gehaald. Er is in het Europees hof uitspraak gedaan dat overwerk voor deeltijders en voltijders hetzelfde moeten worden behandeld.

3 De inclusieve cao - Gelijke beloning

In Nederland is er altijd nog sprake van loonverschillen tussen mannen en vrouwen van 10,5%. FNV wil deze loonkloof verkleinen. 63% van uw medewerkers vindt dat FNV hier actief op moet inzetten. In 2023 heeft het Europees parlement een richtlijn aangenomen voor gelijke beloning en loontransparantie. Op 7 juni 2026 moet deze geïmplementeerd zijn in de Nederlandse wetgeving. Kan Mediq aantonen dat er een inclusief beleid wordt gevoerd en er geen verschil is tussen de beloning van mannen en vrouwen?

3.1 Huidige loongebouw en perspectief

Het huidige loongebouw laat ruimte voor subjectiviteit en dat past niet in een inclusieve cao zoals FNV nastreeft. Al is de RSP matrix vastgelegd in de cao en dus inzichtelijk, het laat een ander beeld en gevoel na onder de medewerkers. De jaarlijkse verhoging is afhankelijk van de beoordeling door de leidinggevende. Dit kan leiden tot subjectiviteit en afhankelijkheid van de relatie met de leidinggevende. Bij een lagere beoordeling kan een medewerker jarenlang op hetzelfde salaris blijven hangen, zelfs als het werk niet verandert. De RSP-positie zorgt ervoor dat medewerkers die dicht bij het maximum zitten, nauwelijks nog stijgen, wat het perspectief beperkt. Er is geen vaste termijn waarin iedereen het maximum bereikt; dit hangt af van beoordeling en startpositie. De matrix is complex en kan voor medewerkers lastig te doorgronden zijn, zeker als de beoordeling niet transparant wordt toegelicht.

Ruimte voor verbetering: wat vragen wij?

- Meer objectieve criteria voor beoordeling en salarisgroei, bijvoorbeeld via functiewaardering en vaste periodieken of percentages.
- Een vaste termijn naar het maximum in een schaal medewerkers worden dan beloond op ervaring en het is transparant.
- Transparantie in beoordeling: duidelijke feedback en bezwaarprocedure bij onenigheid.
- Afschaffen van afhankelijkheid van beoordeling voor de jaarlijkse verhoging, of tenminste een minimumgarantie bij voldoende functioneren.

3.2 Extra uitkering artikel 18

De extra uitkering wordt door veel medewerkers als oneerlijk en vaag gezien.

Vaak ontbreken doelstellingen, of wordt er tussentijds geen signaal afgegeven over het functioneren en wordt men pas bij het beoordelingsgesprek op de hoogte gebracht. Dit is dan confronterend en medewerkers kunnen er niks tegen doen. Er is geen bezwaarprocedure.

Dit proces rond de extra uitkering is arbeidsintensief, subjectief en zeker niet inclusief.

Wij pleiten voor het afschaffen van de extra uitkering in de huidige vorm.

Wij zien liever bijv. een vaste bonus voor iedereen, daar iedere medewerker bijdraagt aan het resultaat van Mediq. Die bonus is dan voor iedereen gelijk.

3.3 Functie(her)waardering

Werknemers geven aan dat er weinig tot geen invloed is in inhoud van hun functie en de waardering die aan de functie gekoppeld is. Ze geven wel aan dat er steeds meer werk bijkomt, voor dezelfde beloning. Zij willen meer invloed op de functie (her)waardering.

Wij maken hierover graag afspraken met Mediq.

- Alle functieomschrijvingen en functieprofielen zijn te vinden op het intranet
- Duidelijke procedure rond verandering van functieomschrijvingen
- Duidelijke procedure rond de weging van functies
- Uitvoeren van taken uit een andere en hogere functie moet worden beloond

3.4 Stagevergoedingen

We maken ons sterk voor voldoende stageplaatsen, een substantiële stagevergoeding, goede begeleiding vanuit school en het bedrijf en een goede invulling van stages. Het komt nog te vaak voor dat stagiairs geen stagevergoeding ontvangen of voor een stagevergoeding ingezet worden als volwaardig medewerker.

Een stagevergoeding dient minimaal de onkosten van de student te dekken. We stellen voor om een stagevergoeding op te nemen van minimaal €600 per maand bij een voltijdsstage.

3.5 Reiskostenvergoeding

Met de al hoge en verder stijgende brandstofprijzen is het belangrijk dat een deugdelijke reiskostenvergoeding wordt afgesproken. Onder de inclusieve cao valt ook een reiskostenvergoeding voor iedereen die kosten maakt om op het werk te komen.

De vergoeding van de reiskosten per periode voor woon-werkverkeer wordt vastgesteld aan de hand van de fiscaal vastgestelde maximale onbelaste vergoeding per kilometer (2025: € 0,23). De werkgever vergoedt aan de werknemer die met het openbaar vervoer reist, de werkelijke reiskosten op basis van de laagste klasse en het goedkoopste tarief van het openbaar vervoer. Een reiskostenregeling opgenomen in de cao draagt ook weer bij aan een inclusieve cao. Wij zien dus graag dat een reiskostenregeling in de cao wordt opgenomen.

4 Kwaliteit van werk

4.1 Invloed en grip op je werk en werktijden

4.1.1 Invloed en grip op werktijden

Er wordt in de plannings te weinig rekening gehouden met woon- en werkregio en verkeersstromen, denk hierbij aan bijv. uw werknemers in de verpleging. De medewerkers hebben hier graag meer eigen invloed. Zij kennen de patiënten, de regio en de verkeersdrukte en kunnen hier omheen plannen. De huidige ingerichte processen verhogen juist de werkdruk en hebben dus een nadelige invloed op de gezondheid van medewerkers.

Medewerkers geven over het algemeen aan, dat ze meer invloed en grip zouden willen hebben op hun werktijden.

4.1.2 Invloed op je werk- Verminderen werkdruk en overwerk

Werkdruk is een onderwerp dat veel aandacht vraagt. De medewerkers ervaren op vele vlakken werkdruk. Voorbeelden die genoemd worden zijn:

Targets, krappe deadlines, onderbezetting, extra taken, onduidelijkheid, inefficiënte planning, negatieve sfeer, controle, uitstroom (kennis verdwijnt), veel veranderingen, fysiek zwaar werk, te lang zitten, hoeveelheid werk, geen verlof kunnen krijgen, geluid, voorspelbaarheid in roosters, hetzelfde werk doen en verschillend beloond worden, steeds meer werk moeten doen, overwerk en onduidelijke en inefficiënte processen.

Graag zien wij dat Mediq hier actief beleid op gaat voeren en dat de medewerkers meer betrokken worden bij het verlagen van werkdruk. Het is vaak ook maatwerk, wat voor de een werkt hoeft niet voor de ander te werken.

Uit de onder medewerkers gehouden enquête blijkt dat 71% wel eens overwerkt. 42% geeft aan dat dit wekelijks 1 uur of meer is. FNV wil afspraken maken over het verminderen van het overwerk.

Wij willen graag dat deze onderwerpen en de voortgang daarop vast onderdeel worden van het periodiek overleg dat wordt gevoerd tussen vakbonden en Mediq.

5 Veilig en gezond werken



5.1 Veiligheid en gezondheid Sociaal

Grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie vallen onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Ook pesten, intimidatie, discriminatie en agressie vallen hieronder. Het kan leiden tot werkstress en ziekteverzuim en uiteindelijk tot langdurige uitval en mogelijk zelfs arbeidsongeschiktheid.

In de cao willen we afspraken opnemen over het bevorderen van gewenst gedrag en het voorkomen van ongewenst gedrag. We zetten in op:

- Preventief beleid zoals een gedragscode, gezonde werkdruk, diversiteit in de organisatie, een veilige werkomgeving, een open cultuur;
- Training van directies en leidinggevenden als verantwoordelijken voor het uitdragen en uitvoeren van het beleid;
- Alle werkenden wordt een omstanderstraining aangeboden;
- Het aanstellen van een onafhankelijke en deskundige vertrouwenspersoon (in- of extern of beide).
- Belangrijk is wel dat de vertrouwenspersoon een onderdeel is van een breder beleid tegen ongewenste omgangsvormen. Dit is nog niet wettelijk geregeld;
- Een onafhankelijke klachtencommissie en klachtenregeling;
- Eenduidig sanctiebeleid;
- Opvang, begeleiding en nazorg voor slachtoffers en aanpak van daders;
- Een verbod op zwijgbedingen voor mensen die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag.
- Er is beleid bij Mediq, maar voor velen is het beleid onbekend. Daarbij zijn wij van mening dat dit beleid ontoereikend is.
- FNV wil dat hier grote aandacht naar uitgaat, zodat dit beleid bekender wordt en dat hierdoor het gevoel van sociale veiligheid verbetert.

5.2 Veiligheid en gezondheid Fysiek

De FNV vraagt meer aandacht voor de fysieke veiligheid van de medewerkers.

Vanuit het Fullfillment center in Bleiswijk komen de meeste meldingen over problemen met betrekking tot de veiligheid op de werkvloer. Daarnaast wordt de aandacht die hieraan wordt gegeven als onvoldoende ervaren. Het is vaak een centenkwestie krijgen we terug. In hoeverre is Mediq bereid om veiligheid fysiek als een hoge prioriteit te geven?

Thuiswerken: thuiswerkers hebben extra aandacht nodig. Het is van belang dat thuiswerkers zelf letten op het beweeg- en zitgedrag, daar heeft Mediq natuurlijk ook een taak in. Een voorbeeld van een maatregel zou kunnen zijn om pauzes in te lassen tussen online overleggen om het langdurig achtereen zitten te onderbreken.

Zitten: Voor iedere werknemer die langdurig zit kan dat consequenties hebben. Onderzoek heeft aangetoond dat langdurig zitten in verband kan worden gebracht met diabetes, een slechte gezondheid van het hart, gewichtstoename, depressie, dementie en meerdere vormen van kanker. Het is een gewoonte die al vroeg lijkt te beginnen. De laatste jaren wordt gezegd dat “zitten net zo slecht is als roken”. Hoewel zitten en roken beide negatieve effecten op de gezondheid hebben, is het onmogelijk ze met elkaar te vergelijken. Het verschil tussen zitten en roken is dat de samenleving de ene heeft verstoten en de andere volledig heeft uitgebreid.

Wij willen dat Mediq actiever beleid gaat voeren om voor het welzijn van hun medewerkers te bevorderen. Lees: minder zitten en meer staan.

6 Arbeidstijd

6.1 Arbeidstijd

Ambulante functies:

Wij ontvangen signalen vanuit de ambulante functies dat er soms niet wordt gewerkt met 8 uren werkdagen, maar dat er soms wordt gemiddeld over meerdere dagen, zie onderstaand voorbeeld:

- Dag 1, niet voldoende patiënten of een vlotte dag, dus eerder thuis, maar wel beschikbaar voor werk conform rooster => worden er uren afgeschreven.
- Dag 2, uitlopende werkzaamheden, dus later thuis, worden er geen overuren geschreven, maar bijv gemiddeld met dag 1.

Dit kan in onze ogen niet. Er wordt gewerkt volgens roosters, met volledige werkdagen of volgens contract. Andere vormen zijn niet afgesproken in de cao en als leden hierover bij FNV komen, zullen wij Mediq houden aan het naleven van de cao.

Ook bij overwerk door het bijwonen van werkoverleg wordt er in onze ogen niet goed omgegaan met hoe het zou moeten zijn. Deze uren moeten als overuren worden verwerkt.

6.2 Reistijd

Het komt voor dat medewerkers vanuit de ambulante functies of van de gesloten locaties waaronder Duiven en Oud-Beijerland voor cursussen, bijeenkomsten of andere onderwerpen naar een locatie moeten reizen die ver van hun woonplaats afligt.

Wij willen dat reistijd gecompenseerd wordt en reiskosten vergoed.

7 Zeker werk

De afgelopen jaren is er veelvuldig gewerkt met medewerkers op basis van flexcontracten (bepaalde tijd contracten, maar ook externe inhuur en uitzendcontracten). FNV is van mening dat structureel werk, werk dat meer dan 9 maanden per jaar beschikbaar is, uitgevoerd dient te worden door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Zeker werk moet weer de norm worden bij Mediq. Medewerkers geven aan dat de flexcontracten ook zorgen voor hogere werkdruk, steeds opnieuw moeten inwerken, minder betrokkenheid etc. Ook zien ze tijdelijke krachten niet voldoende doorstromen naar vaste contracten en dat frustreert.

7.1 Beperking flex tot ziek en piek

FNV wil medewerkers bij Mediq duidelijkheid verschaffen over hun contractvorm, door de inzet van tijdelijke en andere flex-contracten te beperken tot ziek en piek.

We willen een limitatieve opsomming van acceptabele contractvormen opnemen in de cao. Dat zijn:

- contract voor onbepaalde tijd
- contract voor bepaalde tijd met vaste arbeidsomvang en met perspectief op onbepaalde tijd
- zuiver uitzenden (voor ziek en piek)
- zzp voor echte interim-klussen (zonder bemiddelaar)

7.2 Gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers

Flexibele contracten mogen niet worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Bij gelijk werk horen gelijke arbeidsvoorwaarden, vanaf dag één.

FNV wil afspreken dat uitzendkrachten volledig onder de cao van de inlener vallen. Wij willen samen met Mediq checken of de arbeidsvoorwaarden zo zijn vormgegeven dat deze ook toegepast kunnen worden op uitzendkrachten.

8 Werk-Privébalans

8.1 Generatiepact

Een generatiepact stelt oudere werknemers in de gelegenheid de jaren voorafgaand aan het pensioen minder te gaan werken.. Deelnemers die minder zijn gaan werken, blijven langer aan het werk en hun gezondheid verbetert dankzij meer hersteltijd. Ook neemt de motivatie en energie van oudere werknemers toe, omdat ze hun kennis en professionele vaardigheden geleidelijk kunnen overdragen aan jongere werknemers. FNV wil afspraken maken over een generatiepact regeling, wij zetten in op 80% werken, 90% loon en 100% pensioen.

Volgens de FNV geldt dat een generatiepact pas een generatiepact is, als er sprake is van herbezetting op de vrijgekomen uren. Zonder concrete afspraken over vorm, aard en omvang van herbezetting ontstaat een afbreukrisico voor de belangen van herbezettters en achterblijvers. Het is essentieel voor het succes van een dergelijke regeling dat hun belangen voldoende geborgd zijn.

8.2 Geboorte- en ouderschapsverlof

8.2.1 Aanvulling loon tijdens aanvullend geboorteverlof

Naast het standaard geboorteverlof van één week, kunnen partners tot vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte. Tijdens dit verlof ontvangen zij een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon (tot maximum dagloon). Wij zien graag dat Mediq dit aanvult tot 100% van het dagloon (tot maximum dagloon).

8.2.2 Aanvulling op het loon bij adoptie- en pleegzorgverlof

De werknemer kan bij het wettelijk recht op adoptie- of pleegzorgverlof tot zes weken verlof opnemen en ontvangt tijdens dit verlof een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon (tot maximum dagloon). Wij zien graag dat Mediq dit aanvult tot 100% van het dagloon (tot maximum dagloon).

8.2.3 Aanvulling op het loon bij betaald ouderschapsverlof

Tijdens het wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (tot maximum dagloon). Wij zien graag dat Mediq dit aanvult tot 100% van het dagloon (tot maximum dagloon).

8.3 Mantelzorg

Het is voor mantelzorgers vaak niet goed mogelijk om werk en privé op elkaar af te stemmen: je kunt er immers niet voor kiezen wanneer degene voor wie je zorgt zorg nodig heeft of naar het ziekenhuis moet. Bovendien kost het constant wisselen tussen verschillende rollen (mantelzorger en werknemer) extra energie en productiviteit. Wij maken graag afspraken over:

- Zeggenschap over werktijden

Hoe meer zeggenschap over de eigen werktijden voor de werkende mantelzorger, hoe beter. De mantelzorger weet immers zelf het best wanneer diegene moet mantelzorgen en hoe het werk daaromheen georganiseerd kan worden.

- Zeggenschap over thuiswerken

Zeggenschap over wanneer de werkende mantelzorger thuis of op kantoor werkt.

- Vierdaagse werkweek

Voor voltijders kan een vierdaagse werkweek met behoud van voltijdsloon sterk bijdragen aan een gezondere balans tussen werk en mantelzorg, zonder dat dit ten koste van de productiviteit gaat.

Betaald mantelzorgverlof

Wanneer iemand noodgedwongen minder uren kan werken, kan het bovendien op de korte termijn (minder uren loon) én op de lange termijn (minder WW-opbouw en pensioenopbouw) ingrijpende gevolgen hebben voor de werkende mantelzorger. Maak daarom afspraken over betaald mantelzorgverlof. Wettelijk gezien kunnen werknemers 8 weken zorgverlof aanvragen (twee weken kortdurend, zes weken langdurig). Langdurig zorgverlof is echter onbetaald, waardoor veel mensen het zich niet kunnen veroorloven om het verlof op te nemen. Afspraken over betaald verlof (bijvoorbeeld met 80% loonbehoud met het WML als bodem) zorgt ervoor dat mensen zich een gezonde werk-privébalans kunnen veroorloven. Ook 80-100-100 regelingen zijn een manier om inkomensverlies te voorkomen wanneer iemand meer structureel intensieve mantelzorg levert.

8.4 Begeleiding bij life events (bijvoorbeeld in periode van rouw)

Indien een werknemer in zijn/haar (privé) situatie te maken krijgt met een ingrijpend life event en daardoor niet voldoende in staat is om zijn of haar functie uit te voeren dan kan in overleg met de werkgever en/of de bedrijfsarts (of eventueel bedrijfsmaatschappelijk werk) tijdelijk individuele afspraken worden gemaakt zodat de medewerker wordt ondersteund in de tijd van herstel.

9 Laaggeletterdheid en digitale vaardigheden

9.1 Laaggeletterdheid

Uit ons onderzoek blijkt dat er medewerkers binnen Mediq zijn die moeite hebben met lezen en schrijven. Deze medewerkers hebben ook moeite met het lezen en dus begrijpen van werkinstructies en procedures. Wij vragen van Mediq om hier met zorg een aandacht mee om te gaan, wij maken hier graag goede afspraken over. Denk aan taalbuddies, mogelijkheid om documenten mee naar huis te nemen. En alles in begrijpelijke taal te herschrijven en daarnaast ook videomateriaal te ontwikkelen.

9.2 Digitale vaardigheden

Uit ons onderzoek is ook gebleken dat 10% van uw medewerkers moeite heeft om alle technologische ontwikkelingen te volgen. En 30% geeft aan niet voldoende tijd en begeleiding te krijgen om dit onder de knie te krijgen. Kortom er is werk aan de winkel om te zorgen dat iedereen mee kan blijven komen in de snel veranderende wereld. Wij maken graag goede afspraken over hulp bij het ontwikkelen van de vaardigheden voor eenieder.

10 Vakbond

10.1 Aanpassing artikel 2 verplichtingen werkgever lid 5

De FNV wil dat Mediq met de vakbonden in gesprek gaat bij wijzigingen, ook wanneer er geen arbeidsplaatsen verdwijnen. Wij willen dus een verduidelijking van dit lid in artikel 2.

De FNV pleit ook voor periodiek overleg met Mediq, minimaal 2 x per jaar, en gezien alle punten die we aankaarten, zou een kwartaaloverleg beter aansluiten.

10.2 Werkgeversbijdrage

De resultaten van het cao-overleg zijn niet alleen van toepassing op de leden van de vakbond. Cao-afspraken gelden voor alle werknemers werkzaam bij Mediq op cao functies. De FNV vraagt een voortzetting van de jaarlijkse werkgeversbijdrage volgens de AWW norm.

11 Voorbehoud

Afhankelijk van het verloop van de cao-onderhandelingen behouden wij ons het recht voor om met aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,

De onderhandelingsdelegatie FNV Handel

Linda IJzerman, Mitzell Espacia en Edward Odding, kaderleden FNV

Corina Hensen, bestuurder FNV Handel

Linda Vermeulen, bestuurder FNV Handel

