

Onderhandelingsakkoord cao Apothekers in Dienstverband

12 augustus 2025

Gedurende de eerste helft van 2025 heeft intensief overleg plaatsgevonden tussen Werkgeversvereniging Zelfstandige Openbare Apotheken (WZOA) en Vereniging van Apothekers in Dienstverband (VAD) om te komen tot een nieuwe cao voor Apothekers in Dienstverband (cao AiD). In juli is het resultaat van dat overleg ter instemming voorgelegd aan de leden van de VAD, waarbij het resultaat door de meerderheid van de leden is afgewezen en de WZOA opgeroepen is om een beter aanbod (+2% structurele loonontwikkeling) te doen. Eind juli heeft de WZOA – gehoord haar leden – de VAD meegedeeld niet te kunnen voldoen aan die oproep, waardoor het cao-traject in een impasse dreigt te komen.

Zowel de WZOA als de VAD achten het van belang dat er een nieuwe cao Apothekers in Dienstverband tot stand komt. Op 4, 8 en 12 augustus 2025 hebben de onderhandelaars van WZOA en VAD opnieuw overleg gevoerd, waarbij bezien is op welke wijze de dreigende impasse voorkomen kan worden.

Dat overleg heeft geleid tot het navolgende onderhandelingsakkoord, dat door de onderhandelaars met een positief advies opnieuw ter instemming aan de achterbannen van de WZOA en de VAD zal worden voorgelegd.

Inkomensontwikkeling

2025:

- 4,25% structurele loonsverhoging per 1 september 2025.
- Een eindejaarsuitkering van 3%. De eindejaarsuitkering wordt berekend over het genoten bruto jaarsalaris van de werknemer in 2025, exclusief de vakantietoeslag en uitgekeerd in de maand december 2025.
- Eenmalig 2,55% van 12 maal het maandsalaris van december 2025, uitbetaald in december 2025 ter compensatie van het feit dat de cao-loonsverhoging in 2025 pas in gaat per 1 september 2025.

2026:

- 4,25% structurele loonsverhoging per 1 april 2026.
- 1% structurele loonsverhoging per 1 september 2026.
- Een eindejaarsuitkering van 5%. De eindejaarsuitkering wordt berekend over het genoten bruto jaarsalaris van de werknemer in 2026, exclusief de vakantietoeslag en uitgekeerd in de maand december 2026.

Onderzoek herijking beloningsbeleid

1. Functiedifferentiatie en functiewaardering

De openbare farmacie vraagt om meer vaardigheden dan diepgaande patiënten- en farmaceutische kennis. In de openbare farmacie is de farmaceutisch verantwoordelijke in veel gevallen ook resultaatverantwoordelijk. Daarnaast zien we in de sector de ontwikkeling dat er steeds vaker ZZP-apothekers aan de slag zijn. Farmaceutische zorg is contextuele zorg, dat wil zeggen apothekers hebben een relatie met hun patiënten en hun huisarts collega's. Cao partijen zetten daarom in op apothekers in dienstverband die zichtbaar en herkenbaar hun rol in hun omgeving vervullen.

WZOA en VAD overwegen al gedurende een langere periode functie differentiatie en een herijking van het beloningsbeleid voor de (functies van) de apotheker. Om dit gesprek goed te kunnen voeren, wensen partijen te beschikken over de uitkomst van een door een onafhankelijke partij opgestelde quick scan waarbij de waardering van de huidige functieprofielen (met inbegrip van eventuele varianten daarop*) wordt vergeleken met de loonlijnen van aanpalende cao's.

FWG Progressional People (het bureau voor vraagstukken rond functiebeschrijving en functiewaardering en beloning in de zorg) zal worden gevraagd om in het najaar van 2025 deze quick scan voor de WOA en de VAD uit te voeren. Daartoe zullen volgende stappen door FWG worden gezet:

a. Functiebeschrijving en functiewaardering

De cao AiD kent nu de functies* van Tweede apotheker in opleiding, Tweede apotheker en Gevestigd apotheker. Voor deze functies zijn in het verleden door de KNMP inhoudelijke functieprofielen opgesteld. Deze functieprofielen en eventuele andere voorkomende varianten van functies van apotheker in dienstverband volstaan in de huidige openbare farmacie niet meer. Om succesvol te kunnen opereren is het van essentieel belang dat apothekers ook kennis hebben van bedrijfsvoering, management én daar verantwoordelijkheid voor nemen. Deze rollen hebben in de huidige functieprofielen geen plaats. Daarom zullen partijen functieprofielen beschrijven/ontwikkelen die passen in wat de openbare farmacie, nu en in de toekomst nodig heeft.

Het resultaat wordt door FWG beoordeeld (consistentieonderzoek tekst functieprofielen), waarbij een eerste indicatieve indeling van de functies met functiewaarderingssysteem FWG 3.0 plaatsvindt.

b. Benchmark

Op basis van de uitkomsten van a. wordt een salarisvergelijking opgesteld waarbij naast de cao Apothekers in Dienstverband, navolgende cao's worden betrokken: cao Ziekenhuizen, cao VVT, cao Geestelijke Gezondheidszorg (cao GGZ) en de cao Huisartsen in loondienst. In de benchmark worden de twee salarisschalen die de cao AiD kent vergeleken met de salarisschalen die behoren bij de indelingen die op basis van stap a. zijn vastgesteld. Op deze wijze kan een zo zuiver mogelijke vergelijking plaatsvinden.

c. Presentatie aan WZOA en VAD

De resultaten van de quick scan worden door FWG verwerkt in een presentatie. De presentatie wordt in een bijeenkomst met de WZOA en VAD toegelicht, waarbij eventuele vragen beantwoord worden.

2. Herijking van het beloningsbeleid

In 2026 zullen WZOA en VAD – mede op basis van de uitkomsten van de quick scan - overleg voeren over een eventuele herijking van het beloningsbeleid in de cao AiD.

De kaders en uitgangspunten voor (de uitkomst van) dat overleg zijn:

1. De herijking leidt tot een door de apotheek-werkgevers én de apotheek-werknemers gedragen visie op beloningsbeleid die recht doet aan de specifieke eigenschappen van en de ontwikkelingen rond het werk in de branche van de zelfstandige openbare apotheken;
2. De herijking van het beloningsbeleid leidt tot een duidelijke, eenvoudige systematiek van beloning, die in de dagelijkse praktijk zonder veel administratieve handelingen door de werkgever en werknemer kan worden toegepast.
3. Bij de herijking van het beloningsbeleid worden navolgende beloningscomponenten betrokken:
 - a. De cao-salarisschalen van de cao AiD per 31 maart 2027 (op basis van de 38-urige werkweek én op basis van het 'Do the job-contract');
 - b. De waarde van het vakantiegeld (8%);
 - c. De waarde van de eindejaarsuitkering, zoals uitgekeerd in december 2026 (5%);
 - d. De waarde van de geldende OVA plus nacalculatie voor het jaar 2027.

De herijking van het beloningsbeleid kan leiden tot een andere opbouw of een andere combinatie van (de waarde van) deze beloningscomponenten.

4. Indien de WZOA en VAD overeenstemming over de herijking van het beloningsbeleid bereiken zal de ingangsdatum van het herijkte beloningsbeleid gelijk zijn aan de ingangsdatum van de eerstvolgende nieuwe cao**.
5. De herijking van het beloningsbeleid kan leiden tot frictiekosten (eventueel overgangsrecht voortvloeiende uit de inpassing van de functie van de individuele medewerker in het herijkte beloningsbeleid). De invoering van het herijkte beloningsbeleid zal op zo'n wijze plaatsvinden dat frictiekosten voor de werkgever zoveel als mogelijk worden voorkomen of beperkt.
6. Daarbij geldt dat de waarde van het inkomen van de individuele werknemer bij het inpassen van diens functie in het herijkte beloningsbeleid (bij ongewijzigd dienstverband) in 2027 ten minste gelijk zal zijn aan de waarde van het individuele bruto jaarsalaris, gebaseerd op het maandsalaris geldend per 31 maart 2027 (het salaris op de laatste dag van de looptijd van deze cao), verhoogd met het vakantiegeld (8%), het percentage eindejaarsuitkering van december 2026 (5%) en verhoogd met de geldende OVA plus nacalculatie voor het jaar 2027.

Dienstenvergoeding

Met betrekking tot de dienstenvergoeding (bijlage 7 cao AiD) vindt in augustus 2025 nog nader overleg tussen partijen plaats, waarbij het uitgangspunt is dat ook de in deze bijlage genoemde bedragen worden geïndexeerd, maar dat de aan de apotheker in dienstverband daadwerkelijk uit te keren dienstenvergoeding afhankelijk is van de grootte van de dienstapothek, ten opzichte van de normdienstapothek die door de Stichting Dienstapotheken Nederland (SDN) met Zorgverzekeraars Nederland (ZN) is overeengekomen.

Looptijd cao Apothekers in Dienstverband

De cao heeft een looptijd van 25 maanden, te weten van 1 maart 2025 tot en met 31 maart 2027.

*) Een functie is een samenstel van opgedragen werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Dat samenstel wordt vastgelegd in een functieprofiel. Op dit moment kent de branche van de zelfstandige onafhankelijke apothekers drie functies: Tweede apotheker in opleiding, Tweede apotheker en Gevestigd apotheker. De herijking van het beloningsbeleid wordt gebaseerd op ten minste deze drie, maar mogelijk ook op basis van meerdere varianten van functies van apothekers in dienstverband. Bij de start van stap a. stellen WZOA en VAD – eventueel ondersteund door FWG - gezamenlijk de varianten op de drie bestaande functieprofielen vast.

**) De looptijd bedraagt 25 maanden, zodat de algemene salarisverhoging op basis van de in 2027 vast te stellen OVA-ruimte gelijktijdig ingaat met de inpassing van de functie van de individuele werknemer in het herijkte beloningsbeleid.

Aldus overeengekomen op 12 augustus 2025.

Namens de WZOA:



Jeroen Kappe

Namens de VAD:



Chuck van de Cappelle



Jean Hermans



Ron Harmsen