



Onderhandelingsresultaat

Inleiding

Als coöperatie werken we aan een gezonder Nederland met toekomstbestendige zorg voor iedereen. Een van onze strategische doelen is de “Gezondste Organisatie” zijn; wij zijn de gezondste werkgever en wij staan voor bevlogen medewerkers, duurzaam ondernemen, inclusie en solidariteit.

Het bouwen aan ‘een gezonder Nederland met toekomstbestendige zorg’ vereist dat we eerst en vooral werk maken van de gezondheid en het werkgeluk van alle VGZ-ers. Het zijn van een gezonde organisatie met bevlogen medewerkers is dé basis waarmee we onze strategische doelen kunnen realiseren.

De collectieve arbeidsvoorwaarden leggen VGZ en vakorganisaties vast in een eigen cao. In de huidige VGZ Cao zijn al veel afspraken gemaakt die bijdragen aan onze doelen en ambities. De afgelopen maanden hebben VGZ en de vakorganisaties De Unie, CNV en FNV Finance onderhandeld over een nieuwe cao. De uitkomst hiervan is dat op 10 januari 2025 een gezamenlijk onderhandelingsresultaat is bereikt.

De afspraken zijn in dit onderhandelingsresultaat uitgewerkt.

Looptijd cao

De looptijd van de nieuwe cao is 18 maanden van 1 januari 2025 tot 1 juli 2026.

Collectieve loonsverhoging(en)

Per 1 januari 2025 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 3,7%.

Per 1 augustus 2025 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 1,3%.

Per 1 januari 2026 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 2%.

De salarisverhoging voor 1-1-2025 wordt in februari met terugwerkende kracht uitbetaald. Deze verhoging werkt door in de pensioengrondslag voor 2025.

Thuiswerkvergoeding

VGZ verhoogt per 1 januari 2025 haar thuiswerkvergoeding naar € 2,40 netto per thuiswerkdag. Bij een verhoging van de fiscale ruimte per 1 januari 2026 verhoogt VGZ eveneens haar netto thuiswerkvergoeding.

Reiskostenvergoedingen

Afgelopen jaar is onderzocht op welke wijze arbeidsvoorwaarden verder verduurzaamd kunnen worden. Gekeken is welke mogelijkheden er zijn om duurzaam vervoer te stimuleren en daarbij ook een bijdrage te leveren aan gezondheid van medewerkers.

Afgesproken is om de hoogte van de reiskostenvergoedingen vanaf 1 januari 2025 te koppelen aan de manier van reizen.

- De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt voor medewerkers die met **de fiets of lopend** naar kantoor of het dichtstbijzijnde treinstation reizen € 0,35 per kilometer (€0,23 netto en €0,12 bruto). Medewerkers die gebruik maken van een leasefiets van VGZ kunnen fiscaal geen vergoeding woon-werkverkeer declareren. Voor deze groep medewerkers is een aparte afspraak gemaakt.
- De vergoeding voor medewerkers met een **leasefiets** via VGZ wordt € 0,35 bruto per kilometer.
- De vergoeding voor woon-werkverkeer voor medewerkers die met de **auto** reizen wordt € 0,23 netto per kilometer tot een maximum van 81 km.
- De vergoeding woon-werkverkeer geldt ook voor de **eerste 5 kilometer** die je naar een kantoor of dichtstbijzijnde station moet reizen. Deze afspraak geldt – uit oogpunt van uitvoerbaarheid - ongeacht het vervoermiddel.
- De vergoeding voor **zakelijke kilometers** wordt verhoogd van € 0,31 naar € 0,35 (€0,23 netto en €0,12 bruto).
- **Zakelijke parkeerkosten** kunnen vanaf 1 januari 2025 gedeclareerd worden. Parkeren in parkeergarages in Arnhem en Eindhoven (bij of in de nabijheid van de standplaats van de medewerker) wordt niet vergoed.

Sportvergoeding

Vanaf 1 januari 2025 kun je de kosten voor een sportabonnement of sportvereniging declareren. Je ontvangt dan een maandelijkse vergoeding van € 30,- bruto.

Financieel Advies voor medewerkers

Jaarlijks kunnen 50 medewerkers [Financieel Advies](#) inwinnen bij een van de gecontracteerde partijen. Medewerkers kunnen voortaan iedere 5 jaar advies vragen.

Persoonlijk Opleidingsbudget

Medewerkers ontvangen voortaan jaarlijks een Persoonlijk Opleidingsbudget van € 500,-. Dit budget kan ingezet worden voor de eigen ontwikkeling.

Sabbaticalregeling

Het aantal sabbaticalplekken wordt met ingang van 1 januari 2025 uitgebreid met 10 plekken. Jaarlijks kunnen 30 sabbaticals worden toegekend. Het aantal plekken voor 60+ blijft 5. Daarmee komt het totaal aantal sabbaticalplekken vanaf 2025 op 35 plekken.

De afspraak voor sabbatical voor 60 plussers wordt iets aangepast. De aanpassing ziet op het moment waarop je een sabbatical kunt aanvragen en kunt opnemen.

De tekst voor de eerste 2 zinnen van deze afspraak gaan luiden:

Naast de reguliere sabbaticalregeling stelt Coöperatie VGZ jaarlijks 5 extra plekken beschikbaar voor medewerkers van 60 jaar en ouder. Je kunt een verzoek indienen bij jouw leidinggevende in het jaar

voorafgaand aan het bereiken van de 60-jarige leeftijd. De sabbatical voor 60+ kan pas ingaan vanaf de dag waarop je 60 wordt.

Lidmaatschap vakbonden

De afspraken waarmee VGZ het lidmaatschap bij een van de vakbonden stimuleert en faciliteert worden in de nieuwe cao deels aangepast.

- Medewerkers die zich als nieuw lid aanmelden bij een van de vakbonden de Unie, CNV of FNV, krijgen in het eerste jaar de kosten van het lidmaatschap volledig vergoed.
- Voor daaropvolgende jaren ontvangen bestaande leden jaarlijks een korting van € 25,- per jaar.
- Bovengenoemde vergoedingen verrekenen de vakorganisaties rechtstreeks met de contributie.

Mijn Koers

De cao-tekst over Mijn Koers wordt aangepast, in die zin dat er vanaf 2025 sprake is van een prestatie- en ontwikkelcyclus.

Overige onderwerpen

Tot slot is nog over een aantal onderwerpen aan de cao-tafel gesproken, dat niet tot cao-afspraken heeft geleid.

Verkennen kortere werkweek

Vakbonden en VGZ willen het gesprek voeren over een kortere werkweek. Partijen zullen dit gesprek voeren tijdens de periodieke overleggen met als doel elkaar te inspireren, het thema te verdiepen en expertise uit te wisselen. Het achterliggende doel van het verkennen van de kortere werkweek is het welzijn van de VGZ-er, het verbeteren van de werk-privé balans en het werkgeluk van medewerkers.

Ondersteuning netwerken binnen VGZ

VGZ herkent de relevantie van de netwerken intern en extern en kan zich vinden in het formeren van een kerngroep die 24 uur tijd krijgt voor werkzaamheden ten behoeve van het pride- als neuronetwerk. VGZ wil dit graag het komende jaar vanuit de afdeling Mens & Organisatie, in samenwerking met de expert D&I, vormgeven.

Sociaal Plan

Ook is een nieuw sociaal plan afgesproken met een looptijd van 3 jaar.
Het huidige sociaal plan wijzigt op de volgende punten:

Begrip Bedrijfsvestiging

Dit begrip wijzigt in die zin dat Coöperatie VGZ één bedrijfsvestiging in de zin van de Ontslagregeling vormt. Deze aanpassing is vanuit wet- en regelgeving noodzakelijk.

Dat betekent dat er in geval van organisatieontwikkeling binnen een bedrijfsonderdeel ook gekeken moet worden of er sprake is van wederkerig uitwisselbare functies binnen andere bedrijfsonderdelen.

Het begrip 'Bedrijfsvestiging' is relevant voor het bepalen van de ontslagvolgorde en het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

Begrip bruto maandsalaris

Dit begrip wordt aangepast, in die zin dat ook de PT3 en PT4 toeslag meegenomen worden in de berekening van de VGZ-vertrekvergoeding.

Aanpassing in statusbepaling

De geldende wet- en regelgeving ten aanzien van herplaatsing wordt gevolgd. Vakbonden en VGZ treden in overleg ingeval van onvoorziene omstandigheden waarin het sociaal plan niet voorziet.

De tekst bij een ingrijpend gewijzigde of vervallen functie wordt:

Je functie wijzigt ingrijpend of vervalt.

Een van de volgende situaties kan gelden:

- Er is een intern passende functie beschikbaar en deze word je aangeboden.
Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan kan een intern passende functie ook worden aangeboden, als je hiervoor binnen 6 maanden geschikt te maken bent. Blijkt achteraf dat je niet binnen 6 maanden kunt voldoen aan de gevraagde kennis, vaardigheden en ervaring? Dan word je alsnog op het moment waarop dit wordt geconstateerd herplaatsingskandidaat.
- Als je een intern passende functie wordt aangeboden en je deze functie zonder goede argumenten weigert, heb je geen recht op enige financiële voorziening.
- Er is geen intern passende functie beschikbaar. Je krijgt hierdoor de status van herplaatsingskandidaat

Toelichting

Een belangrijk uitgangspunt van het sociaal plan is om medewerkers die boventallig worden van werk naar werk te begeleiden en passend werk aan te bieden. VGZ heeft een inspanningsverplichting. Maar wil ook voorkomen dat er door medewerkers te vrijblijvend naar passend werk wordt gekeken.

We willen in het nieuwe sociaal plan het aanbieden van passend werk meer benadrukken in plaats van de begrippen 'plaatsen op basis van geschiktheid' en 'benoemen'. Deze begrippen roepen te veel op dat er sprake is van een keuze (wel of geen plek in de organisatie). Terwijl ingeval van een passende functie juist sprake is van plaatsen/aanbieden.

Dit legt een duidelijkere rol bij de werkgever om passend werk aan te bieden. Maar is ook richting boventallige medewerkers transparanter dat, waar passend werk voorhanden is, dit niet zomaar van

de hand kan worden gewezen. De medewerker heeft uiteraard altijd een keuze maar de consequenties van die keuze willen we aan de voorkant duidelijker maken. Die consequenties staan nu ook al in artikel 4.9.

Reglement toetsingscommissie

Vanuit de huidige praktijkervaring worden enkele wijzigingen in het reglement van de toetsingscommissie aangebracht.

- Aan het reglement wordt toegevoegd dat de commissie ingebrachte stukken met zowel de medewerker als de leidinggevende deelt.
- Enkele termijnen worden aangepast waardoor de doorlooptijd van de procedure beter aansluit bij de praktijk. Het streven zal blijven om een verzoek zo snel als mogelijk te behandelen.