



Onderhandelingsresultaat cao VGZ 2021-2022

Op 9 juli 2021 hebben VGZ en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie een onderhandelingsresultaat bereikt over de cao VGZ 2021-2022. De cao heeft een looptijd van 1 juni 2021 tot 1 januari 2023.

Inleiding

De cao-afspraken zijn gebaseerd op de volgende hoofdthema's

- Hybride werken krijgt een plek in de cao; dit betekent dat de thuiswerkplek, een onkostenvergoeding voor thuiswerken en een recht op onbereikbaarheid onderdeel worden van de collectieve afspraken.
- Gezond werken, aandacht voor werkdruk en ouderenbeleid (in de zin van Fit je pensioen halen) worden toegevoegd aan de cao.
- Ontwikkeling is binnen VGZ topprioriteit. Dit gaan we in de cao nog beter borgen.
- Diversiteit / inclusie wordt in de cao verankerd onder de noemer "iedereen voelt zich thuis bij VGZ"
- Belonen: afspraken over loonontwikkeling en een vereenvoudiging van het loongebouw.
- Verdere invulling van de Werkcode die VGZ ondertekend heeft. De Werkcode houdt in dat we de verschillen tussen medewerkers met een dienstverband bij VGZ en andere werkenden zo veel mogelijk verkleinen.

Thema Hybride werken

We gaan post corona in de manier van werken binnen VGZ voor: 'samenwerken met de juiste persoon op het juiste moment en op de juiste plek'. Het gevolg is dat er een mix zal ontstaan tussen werken op kantoor en werken op een andere plek, zoals thuis. We noemen dit hybride werken.

Rond hybride werken zijn de volgende afspraken gemaakt:

- VGZ ondersteunt medewerkers en teams bij de voorbereidingen op het hybride werken. Door uitgangspunten en kaders beschikbaar te stellen en Teamfoundations te organiseren, met begeleiding door VGZ coaches. Dit biedt ondersteuning aan alle teams, zowel de zelforganiserende teams als teams die onder leiding van een manager staan.
- De uitgangspunten en kaders voor het hybride werken worden ontwikkeld door het missieteam "samen gezond & online 2021".
- Een medewerker die omwille van persoonlijke omstandigheden in de toekomst altijd op kantoor wil werken, kan daartoe altijd besluiten.

Working@home; de thuiswerkplek

VGZ wil graag de gezondste werkgever van Nederland zijn en blijven. Daar hoort de meest vitale en duurzame, circulaire thuiswerkplek van Nederland bij.

- Wij ontzorgen medewerkers en uitzendkrachten met duurzaam en arboproof meubilair en met ICT-middelen-voor-thuis. Je ontvangt deze spullen in bruikleen.
- Je vult – verplicht – de werkplekchecker in zodat aangetoond kan worden dat jouw thuiswerkplek arboproof is en voldoet. Indien gewenst kan advies gegeven worden over de thuiswerkplek.

Onderhandelingsresultaat cao VGZ 2021-2022

Working@hometoeslag

- De working@hometoeslag wordt onderdeel van de cao. Deze brutotoeslag ontvangen VGZ-medewerkers en uitzendkrachten maandelijks voor de extra kosten die thuiswerken met zich meebrengt.
 - In 2021 ontvang je bij een arbeidsduur van 38 uur of hoger een toeslag van € 75 bruto per maand. Ben je parttimer? Dan ontvang je de vergoeding naar rato van jouw dienstverband.
 - Vanaf 2022 gaan we meer hybride werken en ontvang je de toeslag naar rato van het gemiddeld aantal thuiswerkdagen over een periode. De basis blijft €75 bruto voor een arbeidsduur van 38 uur.

Reiskosten en hybride werken

- Reiskosten woon werkverkeer worden vergoed voor dagen waarop gereisd wordt met eigen vervoer. Als dit fiscaal gezien in de vorm van een vaste maandelijkse vergoeding betaald mag worden, doet VGZ dat.
- Er is een studie-afspraken gemaakt met betrekking tot de gevolgen van hybride werken voor het vervoersbeleid zoals afgesproken in de cao. Hierbij moet je denken aan bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding. Dit bekijken VGZ en de vakorganisatie tijdens de looptijd van de cao.

Thema Gezond werken

Gezond werken is de norm bij VGZ.

VGZ stimuleert gezond gedrag bij onze medewerkers. Uitgangspunt is dat we medewerkers bewust maken van het belang van gezond werken en hen intrinsiek te motiveren hier keuzes te maken die bij hen passen. Als we gezond werken stimuleren doen we dat altijd op een inclusieve manier, wat inhoudt dat dit toegankelijk is voor alle VGZ-medewerkers.

Over de activiteiten die vanuit het missieteam “samen online & gezond 2021” en de afdeling People & Experience worden ondernomen, vindt terugkoppeling plaats tijdens het periodiek overleg met vakorganisaties.

De volgende afspraken over gezond werken zijn gemaakt:

Recht op onbereikbaarheid

- Omdat werk en thuis ook in het hybride werken meer verweven raakt en werkdruk binnen VGZ een aandachtspunt is, nemen we in de cao op dat je op een vrije dag/in de avonden en in het weekend onbereikbaar *kan* zijn voor werk.

Verlofsparen

- Er komt een verlofspaarregeling voor medewerkers van VGZ. Hiermee kun je sparen voor een langere periode van vrij zijn. Je kunt vanaf 1 januari 2022 tot 100 weken verlof sparen van je bovenwettelijke verlofuren of door extra verlof te kopen. Er is geen verjaringstermijn van toepassing.

Grip op werkdruk

- VGZ stimuleert gezond werken, biedt het programma “grip op werkdruk en heeft hier ook periodiek het gesprek met vakbonden over.

Werkdruk meten

- We gaan gedurende de looptijd van de cao het effect van de aandacht voor werkdruk meten via een werkdruktemeter van het Verbond van Verzekeraars (mits deze voldoet aan de VGZ IT/security eisen).

Onderhandelingsresultaat cao VGZ 2021-2022

Thema Ontwikkeling

Voor medewerkers is het belangrijk dat zij zich kunnen blijven ontwikkelen. De werkzaamheden bij VGZ blijven wijzigen, al dan niet als gevolg van reorganisaties. In de cao zijn verschillende instrumenten opgenomen die medewerkers helpen zich tijdig voor te bereiden op een carrière elders of in een andere functie binnen VGZ. De beste garantie op werkzekerheid voor medewerkers is dat zij meebewegen in de veranderingen in hun werk. Dit versterkt de arbeidsmarktwaarde en werkzekerheid binnen en ook buiten VGZ.

De volgende afspraken over ontwikkeling zijn gemaakt:

Persoonlijk opleidingsbudget

- Iedere medewerker ontvangt ook in 2022 € 500 Persoonlijk Opleidingsbudget (POB)
- De verjaringstermijn van het POB wordt verlengd naar 5 jaar.
- Vakbonden en VGZ evalueren voorafgaande aan de gesprekken over een volgende cao de werking van het Persoonlijk Opleidingsbudget.

Focus op ontwikkelthema's en ruimte voor ontwikkeling

- De ontwikkelfocus komt - naast vakinhoudelijke kennis/vaardigheden - op een aantal thema's te liggen die zowel voor de medewerker (qua arbeidsmarktwaarde) als voor VGZ (strategie) van belang zijn. Denk hierbij aan interne beheersing (privacy, cyber), digitale volwassenheid en stakeholdermanagement.
- Het uitgangspunt is dat iedere VGZ-medewerker werkt aan zijn of haar ontwikkeling en een deel van de werktijd hieraan besteedt.

Ontwikkeling uitzendkrachten

- VGZ spreekt met gecontracteerde uitzendbureaus af dat zij de ontwikkeling van de - bij VGZ ingezette - uitzendkrachten continu stimuleert. VGZ draagt bij aan de opleidingskosten voor uitzendkrachten en stimuleert uitzendkrachten gebruik te maken van deze mogelijkheid.
- Uitzendkrachten kunnen binnen VGZ gebruikmaken van Zelf aan Zet, de gratis trainingen en e-clearings en deelnemen aan interne trainingen, webinars en gebruik maken van Mijn Koers.

Thema Fit je pensioen halen

VGZ vindt het belangrijk dat medewerkers mentaal en fysiek fit tot hun pensioendatum kunnen doorwerken. Door waardering en erkenning te ervaren voor de ruime kennis en werkervaring en door het positief blijven benutten van talenten.

VGZ kiest bewust niet voor het stimuleren van vervroegd uittreden van oudere collega's maar zet in op het blijven benutten van de capaciteiten en talenten van deze groep. Waarbij er oog is voor meer herstel- en ontwikkeltijd voor ouderen, maar ook tijd om kennis en ervaring binnen de organisatie te delen.

De volgende afspraken over Fit je pensioen halen zijn gemaakt:

Herstel- en ontwikkeltijd

- We starten hiervoor samen met de groep 63+ een pilot om dit concreet vorm te geven. De pilot sluit aan bij opgehaalde input uit een medewerker onderzoek in 2020 en gaat ook inzichten opleveren die we kunnen gebruiken voor het strategische veranderthema "maak ontwikkeling van medewerkers tot topprioriteit".
- Onderdeel van de pilot is dat deelnemers per 1 januari 2022 10% van hun werktijd beschikbaar krijgen als ontwikkeltijd. Deze tijd kan de medewerker besteden aan eigen ontwikkeling, herstel of het delen kennis en ervaring met anderen binnen VGZ.

Onderhandelingsresultaat cao VGZ 2021-2022

- Verder zal er een netwerk georganiseerd worden waarin de deelnemers met elkaar in contact worden gebracht om ervaringen te delen. Dit initiatief wordt gesteund door één of meer leden van het VLC/Ecco.
- Gedurende en na afloop van de looptijd van de cao evalueren VGZ en vakorganisaties het verloop van de pilot om te zien hoe voortzetting dan wel bijstelling van dit initiatief kan plaatsvinden.

Extra sabbaticals

- Daarnaast ontstaan er – naast de reguliere sabbaticalregeling – 5 extra plekken per jaar voor medewerkers van 60 jaar en ouder. Zij kunnen, naast het opnemen gedurende 1 of 2 maanden, hun sabbatical uren in de tijd uitsmeren. Coördinatie van deze regeling komt bij de afdeling People & Experience te liggen.

Verlofsparen

- Een van de doelen om van verlofsparen gebruik te maken kan zijn eerder te stoppen met werken.

Financieel advies

- De mogelijkheid om financieel advies te vragen wordt verruimd naar 58 jaar. Dit biedt medewerkers tijdig inzicht in hun financiële situatie wat helpt bij het maken van keuzes in hun volgende / laatste gedeelte van de loopbaan.

Seniorenverlof

- De bestaande seniorenverlofmogelijkheid blijft, voor degenen die hier nog gebruik van kunnen maken, bestaan. Ook is het mogelijk gespaarde uren aan seniorenverlof in 2022 om te zetten naar de nieuwe verlofspaarregeling.

Thema Diversiteit en Inclusie

De cao stimuleert een inclusieve VGZ-cultuur waarbij alle VGZ'ers zich thuis voelen. VGZ noemt dit: iedereen voelt zich thuis bij VGZ.

De volgende afspraken over dit onderwerp zijn gemaakt:

Persoonlijke feestdag in plaats van Goede Vrijdag

- Vanaf 1 januari 2022 heb jij jaarlijks de mogelijkheid om de feestdag Goede Vrijdag te ruilen voor een persoonlijke feestdag naar keuze in datzelfde jaar. Jij bepaalt zelf wanneer jij de persoonlijke feestdag opneemt. Wil jij gewoon op Goede Vrijdag vrij zijn? Dan verandert er voor jou niets.

Rouwverlof

- VGZ onderkent dat het verlies van een dierbare een schokkende en vaak levensveranderende gebeurtenis is en dat rouwverwerking na het overlijden van een dierbare persoonlijk is en voor iedereen anders kan zijn. We bieden medewerkers ruimte voor rouwverwerking.

Je kunt dit laagdrempelig met je leidinggevende of binnen je team regelen. Gedacht kan worden aan verschoven werktijden en tijdelijk minder belasting qua taken.

Extra bijzonder verlof na miskraam of doodgeboorte

- Aanvullend aan het bijzondere verlof bij overlijden van een gezinslid of ouder/schoonouder introduceert VGZ rouwverlof na een miskraam of doodgeboorte. Het recht op dit rouwverlof is er voor de moeder, partner en alle betrokkenen bij eventueel draagmoederschap.

Gelijke beloning mannen en vrouwen

- VGZ vindt het vanzelfsprekend dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijk werk. VGZ gaat gedurende de looptijd van de cao onderzoek doen naar de huidige beloning

Onderhandelingsresultaat cao VGZ 2021-2022

van mannen en vrouwen. De uitkomsten worden besproken in het periodiek overleg met vakorganisaties.

Meer werkgelegenheid voor medewerkers met een arbeidsuitdaging

- Partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een arbeidsuitdaging meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Dit past bij VGZ als inclusieve organisatie waar iedereen zich thuis kan voelen. Dit stimuleert een inclusieve cultuur bij VGZ als afspiegeling van de samenleving. Gedurende de looptijd van de cao stelt VGZ via het Midden Lange Termijn plan per jaar doelstellingen vast met als doel het aantal arbeidsplaatsen voor medewerkers met een arbeidsuitdaging te verhogen. Aan het einde van de looptijd van de cao vindt een evaluatie plaats.

Thema Beloning

De volgende afspraken over beloning zijn gemaakt:

Collectieve loonsverhoging

- Je ontvangt een collectieve loonsverhoging
 - van 1,25% op 1 september 2021
 - van 2,30% op 1 maart 2022
- Je ontvangt in september een eenmalige uitkering van 1,25% over je salaris over de periode 1 juni 2021 – 1 september 2021.

Vereenvoudiging loongebouw

- De salarisschalen L en M zijn nu alleen beschikbaar voor afdelingsmanagers. Dit betreft in functiezwarte schaal J en K, maar met hogere minimum en maximum salarisbedragen. Deze functies komen door verschillen in organisatiemodellen niet overal binnen VGZ eenduidig meer voor. Ter versterking van VGZ als één organisatie, worden in de nieuwe cao de salarisschalen
 - J en L samengevoegd tot schaal JL. Het maximum salaris van de huidige schaal L wordt het maximum van schaal JL.
 - K en M samengevoegd tot schaal KM. Het maximum salaris van de huidige schaal M wordt het maximum van schaal KM.Hiermee worden functies die in functie-zwaarte gelijk zijn, ook gelijk beloond in dezelfde schaal.

Vergewisbepaling uitzendbureaus

- In de cao wordt een vergewisbepaling opgenomen. Hiermee borgen we dat gecontracteerde uitzendbureaus altijd een correcte wettelijke “inlenersbeloning” toepassen.

Thema Werkcode

VGZ heeft in 2019 samen met andere werkgevers en vakorganisaties de Werkcode afgesproken. De gedachte van de Werkcode is dat we de verschillen tussen medewerkers met een dienstverband en andere werkenden bij VGZ zo veel mogelijk verkleinen.

De volgende afspraken zijn gemaakt:

- Voor medewerkers met een tijdelijk intern contract hanteren we het uitgangspunt dat deze – bij goed functioneren en structurele werkzaamheden – maximaal na 2 jaar een vast contract

Onderhandelingsresultaat cao VGZ 2021-2022

krijgen bij VGZ. Dit geldt ook voor uitzendkrachten die de overstap maken naar een VGZ-contract.

- Uitzendkrachten krijgen de mogelijkheid intern te solliciteren op vacatures bij VGZ.
- We gaan het gesprek stimuleren tussen uitzendkrachten werkzaam binnen VGZ en vakbonden via een klankbordgroep.

Overige afspraken

Besteding cao-budget

- Het budget van € 50.000,- per jaar wordt in 2021 en 2022 volledig beschikbaar gesteld voor schuldhulpverlening / schulden op de werkvloer gericht op medewerkers van VGZ. Denk hierbij aan het inzetten van een budgetcoach. Het bedrag wat in een jaar niet volledig wordt opgemaakt schuift door naar het volgende jaar. Het verloop van deze afspraak wordt tussentijd geëvalueerd, waarbij de OR ook wordt gehoord. Tussentijdse wijziging van deze afspraak na een evaluatie behoort tot de mogelijkheden.

Derde WW-jaar

- De cao voor het 3e WW jaar loopt in 2022 af. Afgesproken is dat we deze gaan verlengen.

Opzegtermijnen sleutelfunctionarissen

- VGZ kent enkele wettelijke verplichte RCJV (sleutel)functionarissen. Deze functies zijn voor VGZ heel belangrijk, ook vanuit het oogpunt van interne beheersing. Voor deze functies geldt voortaan een afwijkende opzegtermijn van drie maanden voor de medewerker en zes maanden voor de werkgever.
- Dit betreft de volgende functies: Concern Risk Officer (CoRO), Concern Compliance Officer (CCO), Concern Actuaris (CA) / Financial Risk Manager (FRM), Concern Information Security Officer (CISO) en Functionaris Gegevensbescherming (FG)

Werkgeversbijdrage vakorganisaties

- VGZ draagt bij in de werkzaamheden die vakorganisaties, die partij zijn bij deze cao, uitvoeren ten behoeve van de werknemers van VGZ. De hoogte van het bedrag is onveranderd ten opzichte van de vorige cao.