

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

TELEFOON
030 751 15 70

FAX
030 751 15 09

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
secretariaatcollectief@cnvvakmensen.nl

Aegon

VAKGROEP
CNV Diensten

PLAATS
Utrecht

DATUM
26 mei 2020

ONS KENMERK
CNV-TW-Aegon-20

UW KENMERK
Aegon 2020

HOOFDKANTOOR

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

**STEUNPUNTEN
IN DE REGIO**

Apeldoorn

Breda

Drachten

Hoofddorp

BETREFT

Voorstellen CNV Vakmensen voor de cao Aegon 2020

Geachte heer Parren, Beste Clim,

We zijn gezamenlijk al even op weg naar een nieuwe cao bij Aegon. We zijn gestart met gesprekken, de medewerksenquête, een rondje langs medewerkers op de verschillende kantoren, deep dives en het uitwerken van thema's in werkgroepen. In een onrustige tijd van thuis werken, 1,5 meter afstand en economische spanning is de wens om aan de cao tafel verbinding te zoeken in het maken van goede afspraken voor de medewerkers van Aegon. We zitten in een uitdagende markt en Aegon is dit jaar gestart met lastige keuzes in Papillon. Ondanks de flinke uitdagingen die de afgelopen periode zijn besproken gaat CNV Vakmensen met vertrouwen het proces in en is de inzet om tijdig een nieuwe cao af te spreken.

Waar we het rondje land begonnen met gesprekken over ontwikkeling en de wens van het thuiswerken, werken nu bijna alle medewerkers van Aegon thuis. Een enorm snelle verandering. Een verandering die in de huidige vorm diverse gevoelens kan opleveren. Waarbij we als cao partijen moeten kijken hoe we de voordelen van het thuiswerken kunnen vormgeven in de toekomst. Hier moeten we ook oog hebben voor de nadelige fysieke of psychische belasting die thuiswerken met zich mee kan brengen, maar ook aan de wijze van leiding geven en duurzame ontwikkeling op afstand. Plaats onafhankelijk werken geeft de medewerkers meer eigen regie en tegelijkertijd en een betere ecologische footprint, maar van belang is om ook bij thuiswerken zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden en het werkgeluk van de medewerkers.

De huidige tijd vraagt oplossingen om medewerkers te kunnen binden en boeien, maar ook om medewerkers een sterke arbeidsmarktpositie te geven. Graag gaat CNV Vakmensen in gesprek om deze uitdagingen praktische handvaten te geven bij Aegon. Onze voorstellenbrief is gebaseerd op de arbeidsvoorwaardennota 2020 van CNV Vakcentrale en de input van onze leden bij Aegon. Tijdens de cao onderhandelingen bij Aegon wil CNV Vakmensen drie thema's behandelen. Waarbij de duurzame bevlogenheid de boventoon voert. CNV wil in gesprek over duurzame ontwikkeling, flexibele arbeidsrelaties en inkomen.

BANKREKENING
NL62RABO0173811396

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.

De statutaire naam van CNV Vakmensen is CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht onder KvK-nummer 855649689.

Werkgeluk

CNV Vakmensen maakt zich zorgen over de groei van burn-out en de signalen van werkdruk in het algemeen. 1 miljoen Nederlanders hebben last van burn-out klachten en een kwart daarvan zijn jonge werknemers (25-35 jaar).¹ Jongeren zijn hiermee een belangrijke doelgroep, zeker omdat zij nog een flink beroepsleven voor zich hebben. Eén burn-out kost de werkgever €60.000 (exclusief vervangingskosten), waarmee de totale kosten per jaar voor werkgevers uitkomen op 1,8 miljard euro.²

CNV wil graag bij Aegon aan de slag om in de cultuur en structuur veranderingen in te zetten. In de gewenste cultuur is werkgeluk een standaard gespreksonderwerp en de drempel om werkstress bespreekbaar te maken, en indien nodig hulp te zoeken, laag. Medewerkers zelf, maar ook diverse stakeholders bij Aegon (P&O, HRM, OR, bedrijfsartsen) vergroten hiervoor hun kennis over wat werkgeluk bevordert, wat werkdruk tegengaat en hoe ze dit thema bespreekbaar kunnen maken.

De gewenste structuurverandering is dat Aegon het thema werkgeluk/werkdruk in het personeelsbeleid opneemt, dat preventieve maatregelen tegen werkdruk in de cao staan en andere relevante regelgeving preventieve maatregelen ondersteunen. Deze aanpak is gebaseerd op bevindingen van onder andere hoogleraar Wilmar Schaufeli. Na jarenlang onderzoek is hij tot de conclusie gekomen dat het aantal burn-outs niet zal dalen door stress op de werkvloer te elimineren. In plaats daarvan pleit hij ervoor bevlogenheid te bevorderen. De eerste stap is om teams door te lichten op factoren die energie geven en factoren die energie vreten. Daarna is het een kwestie van verbeteringen doorvoeren én volhouden.³ Dit traject willen wij graag gezamenlijk in gang zetten bij Aegon.

Dit willen wij doen door:

- Inzet 20-40 change agents voor inside out verandering: Jonge medewerkers worden getraind zodat zij (werk)druk/geluk binnen hun eigen organisatie gaan agenderen. Met deze 'inside-out' verandering zetten we de doelgroep in een actieve rol en werken zij intern onder collega's, samen met HR, OR, Young Aegon om werkstress bespreekbaar te maken en te kijken welke oplossingen mogelijk zijn.
- Activeren van betrokkenen voor een outside-in verandering: Ook is aandacht nodig voor het creëren van draagvlak van verandering bij belangrijke betrokkenen (zoals HRM/ P&O, OR). Zij worden geactiveerd en krijgen handvatten dit thema op te pakken.
- Inbedding in structuren: De bevindingen opgedaan tijdens het project worden opgehaald en gedeeld binnen Aegon (HRM, P&O, OR, etc.), maar ook met vakbondsbestuurders, kaderleden en OR-leden. Deze partijen kunnen dit inbedden in beleid, cao's en regelgeving.
- Bredere verspreiding: Er wordt on- en offline bredere bekendheid gegeven aan (de bevindingen van) dit project en alle ontwikkelde materialen en handvatten voor zowel medewerkers als werkgevers zijn gratis verkrijgbaar.

¹ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014 (TNO/CBS) en Werkgevers Enquête Arbeid 2014 (TNO).

² De kosten van het ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland (TNO, 2014).

³ Vriesinga, Y (10 april 2019), 'Opgebrand? Stress is niet het probleem', *NRC Handelsblad*.

Loon en looptijd

Naast waardering en werkgeluk gaat werken ook over belonen, over het salaris en de groei hierin. Een oproep vanuit diverse organisaties en personen de afgelopen jaren is dat salarissen zich moeten blijven ontwikkelen voor de groei van de economie. Voor het vaststellen van de loonvraag kijken we uiteraard ook naar de cijfers van Aegon. De laatste kwartaalrapportage van Aegon begin mei gaf positieve cijfers. CNV Vakmensen vraagt de komende cao periode een loonontwikkeling die koopkrachtverbetering geeft bij de medewerkers van Aegon.

Gezien de huidige marktontwikkelingen stelt CNV Vakmensen een loonvraag van 3,5 % voor een eenjarige cao. Een langere cao-looptijd is bespreekbaar en is in de basis ook onze wens, maar hangt af van de te maken afspraken.

Ontwikkeling

Leerambassadeurs

Bij Aegon heeft de ontwikkeling van medewerkers een hoge prioritering en zijn er veel ontwikkelingsmogelijkheden. Uit de medewerkersenquête blijkt dat veel scholingsmogelijkheden nog onbekend zijn en daarnaast worden er verschillende redenen genoemd waarom diverse medewerkers (nog) geen stappen zetten in de persoonlijke ontwikkeling. Eén van de redenen is onduidelijkheid over de mogelijkheden bij Aegon. Graag willen we medewerkers activeren en equiperen om hier het aanspreekpunt voor te zijn. Deze medewerkers zijn op de hoogte van de mogelijkheden binnen Aegon en kunnen verwijzen naar mogelijk tools om meer inzicht te krijgen in loopbaanwensen en loopbaanmogelijkheden.

Individuele leerrekening

Bij Aegon zijn goede budgetten voor de inzet van scholing en medewerkers hebben ruime opleidingsmogelijkheden die vergoed worden. In deze ruimte willen wij in gesprek over meer eigen regie van de medewerkers. Hierbij stellen wij voor om te komen tot afspraken over een individuele leerrekening. Deze rekening kan de medewerker naar eigen inzicht gebruiken ter verhoging van zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Bovendien kan de medewerker deze rekening meenemen naar een nieuwe werkgever. Met dit voorstel sluit CNV Vakmensen aan bij het overheidsbeleid "Leven Lang Ontwikkelen".

Mobiliteit naar andere sectoren

Eén belangrijk doel voor ontwikkeling is mobiliteit. De huidige arbeidsmarkt is verdeeld en de coronacrisis raakt de arbeidsmarkt en de werkloosheid loopt op. Toch zijn er nog steeds sectoren waar het aantal vacatures hoog zijn, denk bijvoorbeeld aan de zorg, onderwijs of ict en daarnaast blijven er individuele loopbaanwensen voor werkgeluk buiten Aegon.

CNV Vakmensen wil graag de mobiliteit naar andere banen en sectoren versterken. Om zo de natuurlijke mobiliteit en doorstroming binnen Aegon te vergroten en medewerkers nog meer passie in het werk te laten vinden. Hierbij willen wij in gesprek over mogelijke drempels die mensen ervaren rondom tijd, budget, ontwikkelingskansen en salaris, om zo de overstap te bevorderen. Zowel voor specifieke loopbaanwensen naar kansrijke sectoren als een specifieke loopbaanwens naar een andere functie buiten Aegon.

Traineeships

In het kader van mobiliteit gaan we ook graag in gesprek over interne loopbaanwensen. In de huidige cao staat een regeling voor traineeships:

4.3.4 Trainees

Als je specifiek wordt aangenomen in een traineeprogramma, dan gelden aparte aanvangssalarissen en salarisverhogingen. De hoogte en omvang hiervan worden door Aegon vastgesteld. Na afloop van het traineeprogramma (doorgaans maximaal twee jaar) word je ingeschaald in de salarisschaal die hoort bij je definitieve functie.

Graag willen we ook voor interne medewerkers een traineeships mogelijk maken. Conform de huidige regeling betekend deelname een achteruitgang in salaris. Hierdoor zit er een flinke drempel om een overstap te maken, graag willen we deze drempel wegnemen.

Werkcode

Vorig jaar december is er in de financiële sector een werkcode flexibele arbeidsrelatie afgesproken. Veel financiële bedrijven hebben meegewerkt aan de inhoud van de code en onderschrijven deze code als de wijze waarop zij omgaan met flexibele arbeidsrelaties. CNV Vakmensen wil graag dat Aegon aansluit bij deze werkcode en zo het belang van deze groep nadrukkelijk onderschrijft. Juist ook in deze tijd zien we hoe kwetsbaar medewerkers in flexibele arbeidsrelaties zijn. Uit onderzoek van CNV Vakmensen in samenwerking met Maurice de Hond blijkt dat door de Coronacrisis 50% van de flexmedewerkers hun baan is verloren. Van de uitzendkrachten die nog wel werk hebben, zegt 49% fors minder betaald te krijgen omdat er minder werk is. 40% is bang om binnenkort zijn baan te verliezen.⁴

In overleg willen we aan de slag met de implementatie van de werkcode in de cao Aegon. Hierbij kunnen we voortbouwen op huidige afspraken in de cao. In dit proces vraagt CNV Vakmensen specifiek aandacht voor de gelijke (financiële) positie en ontwikkelingskansen van de flexibele medewerker binnen Aegon.

Wet Wieg

CNV Vakmensen wil graag afspraken over een goede balans in werk en privé. Een belangrijke periode van grote privé belangen is de geboorte van een kind. De SER heeft dit in het rapport "optimalisering verlof na geboorte van kind" in februari 2018 ook onderschreven. In verband met gelijke positie van man en vrouw op de arbeidsmarkt en in het belang van ouders en kind is het goed om het eerste jaar ruimere verlofmogelijkheden te hebben om thuis aanwezig te zijn. Vanuit de overheid zijn hierin stappen gemaakt en staan er nog stappen op de agenda. Graag willen wij de medewerkers van Aegon hier meer ruimte in geven. Daarom vraagt CNV Vakmensen een volledige loondoorbetaling tijdens het aanvullend partnerverlof vanuit de wet Wieg.

Generatiepact

In de laatste cao zijn er afspraken gemaakt over de generatiepactregeling. Graag willen wij in gesprek om deze regeling te verbeteren en zo de deelname te vergroten. In de generatiepactregeling kunnen ook aspecten vanuit het nationale pensioenakkoord betrokken worden, zoals het sparen van vakantiedagen of de vrijstelling van de RVU-heffing.

⁴ <https://www.cnv.nl/actueel/nieuws/nieuwsdetail/cnv-onderzoek-helpt-uitzendkrachten-op-straat-door-corona-crisis/>

Thuiswerken

Een belangrijk thema vanuit de medewerkersenquête was het thuiswerken. Door Corona is dit voor de grootste groep medewerkers bij Aegon nu dagelijkse praktijk. Bredere onderzoeken laten zien dat veel werknemers (gedeeltelijk) willen blijven thuiswerken na Corona. Graag wil CNV Vakmensen vanuit de huidige ervaringen en behoeftes afspraken maken over thuiswerken. Daarbij willen we graag afspraken maken over een voortzetting van de thuiswerkmogelijkheden in de toekomst en medewerkers de mogelijkheid geven om 40% van de werkweek thuis te werken.

Sociaal plan

Naast de cao Aegon spreken we aan de onderhandelingstafel ook over het sociaal plan. CNV Vakmensen wil in de huidige onrustige markt rust op dit punt voor de medewerkers van Aegon. Graag willen wij in de basis de huidige afspraken in het Sociaal plan voortzetten de komende twee jaar.

Vakbondspromotie

CNV Vakmensen is naast de andere vakorganisaties een belangrijke gesprekspartner binnen Aegon. CNV Vakmensen stelt voor om de "de maand van de vakbond" te organiseren bij Aegon. In deze maand krijgen vakorganisaties de mogelijkheid om zichzelf op een actieve wijze te promoten. Werknemers die in deze maand lid worden, ontvangen een vergoeding vanuit Aegon ter hoogte van een jaar lang gratis lidmaatschap. Deze vergoeding loopt via CNV Vakmensen.

CNV Internationaal

CNV Vakmensen hecht veel belang aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). De effecten van de bedrijfsactiviteiten van de Aegon op mens en milieu houden niet op bij de grens. Daarom vragen wij een bijdrage voor internationale collegialiteit voor onze vakbondscolllega's in de wereld.

Werkgeversbijdrage

Aegon is de enige verzekeraar met een eigen cao die de afdracht aan het Verbond voor Verzekeraars aftrekt van de werkgeversbijdrage aan vakorganisaties. Wij willen de werkwijze bij Aegon graag laten aansluiten met de praktijk bij de andere verzekeraars. In een volgende stap willen wij de werkgeversbijdrage verhogen naar de AWWN-norm.

Principeafspraken 2018 en 2020

In de laatste cao zijn principe afspraken opgesteld. Deze afspraken bespreken we tijdens de regie-vergaderingen. Het is goed om deze in het cao traject na te lopen en waar nodig bij te stellen en te verankeren in nieuw te maken afspraken.

Bij de principeafspraken voor de cao vanaf 2020 wil CNV Vakmensen ook graag afspraken maken over een communicatietraject waarin we diverse regelingen in de cao breder bekend maken binnen Aegon. Uit de medewerkersenquête is gebleken dat veel regelingen nog onbekend zijn. Voor een optimaal gebruik van de regelingen en een betere betrokkenheid bij de cao, willen wij graag meer bekendheid aan diverse regelingen geven.

Wij zien uit naar prettige onderhandelingen om gezamenlijk te komen tot toekomstgerichte afspraken voor de medewerkers bij Aegon. We behouden ons het recht om met additionele voorstellen te komen tijdens de onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,

Tamara Westerink
bestuurder CNV Vakmensen