

Voorstellen CNV Vakmensen voor Achmea-cao

Op basis van de reactie van leden op een leden enquête en op basis van het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen stellen wij het volgende voor.

Werkgeluk

Werkgeluk is voor CNV Vakmensen een belangrijk onderwerp voor het cao-overleg. Immers als medewerkers gelukkig zijn in hun werk stijgt zowel de arbeidsmotivatie als de arbeidsproductiviteit. Werkgeluk wordt naast een goed salaris bepaald door plezier in het werk, voldoening en zingeving. Uit onze enquête blijkt dat CNV-leden graag meer de menselijke maat willen zien bij Achmea en dat zij gewaardeerd willen worden door hun leidinggevende. Daarom stellen wij voor de komende tijd met Achmea mee te denken over hoe werkgeluk vorm te geven. Niet alleen als iets waarop de medewerker zelf invloed heeft, maar ook op wat de organisatie en de leidinggevenden hierin kunnen doen. Een onderdeel hiervan zou wat ons betreft ook moeten zijn in gesprek gaan met medewerkers hoe we dit kunnen realiseren. Als eerste bied ik aan dat CNV Vakmensen een of meerdere workshops voor leidinggevende organiseert. Daarnaast willen wij dat ook aan medewerkers aanbieden. Een factor die het werkgeluk ook bepaalt is de werkplek. Het aantal werkplekken is nu wel krap bemeten (hoewel dat op de ene werkplek prominenter is dan op de andere), zeker als er ook nog agile gewerkt wordt. Daarom stellen we voor ook medewerkers te betrekken bij het plannen van kantooruren, waarbij vanzelfsprekend ook rekening gehouden moet worden met persoonlijke omstandigheden. Van eenmaatoplossingen wordt niemand gelukkig. Daarenboven geldt ook dat er voor mantelzorgers persoonlijke duurzame oplossingen moeten worden afgesproken. Wij willen graag afspreken dat mantelzorgers daarop kunnen rekenen.

Talent, Ontwikkelen en Presteren

Bij afspraken over TOP is het van belang om ook rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden en levensfase van de medewerker. 49% van de leden geeft aan dit belangrijk te vinden. Indien dit gebeurt, zal dat invloed hebben op het werkgeluk en dus ook op de arbeidsproductiviteit. Hoewel het doel van TOP is dat er gekeken wordt naar de talenten van de betrokken medewerker en dat daarop een plan gemaakt wordt, blijkt het in de praktijk helaas nog niet overal zo te werken. Wat CNV Vakmensen betreft moet een leidinggevende altijd een coachende leidinggevende zijn, die rekening houdt met persoonlijke omstandigheden van de medewerker en ervoor zorgt dat zijn of haar talenten maximaal benut kunnen worden. Vanzelfsprekend in overleg met de medewerker. Iedereen heeft talenten, maar onderkent dat niet altijd. Het doel van TOP is ook die talenten te benoemen en te waarderen. Dat betekent wat ons betreft dat leidinggevenden in hun eigen TOP-gesprekken hierop nadrukkelijk aangesproken worden. Voorbeeldgedrag is hierbij de sleutel. Wij gaan ervan uit

dat Achmea dit ook richting medewerkers uit gaat stralen. CNV Vakmensen zal dit tussentijds blijven monitoren.

De CNV-leden hebben ook aangegeven, dat Achmea niet alleen voor jongeren of de ouderen zaken moet regelen, maar dat de middengeneratie ook kansen moet krijgen binnen Achmea. Dat betekent dat in TOP-gesprekken hier aandacht aan besteed moet worden. Het houdt ook in dat, als door automatisering banen in de toekomst zullen verdwijnen, er met de betrokken medewerkers gesproken wordt over hun kansen binnen Achmea. Daarvoor is nodig dat medewerkers ook weten waar Achmea naartoe gaat en welke talenten er nodig zullen zijn.

Om medewerkers de gelegenheid te geven om zelf ook aan hun ontwikkeling te werken willen wij een afspraak maken over een leerrekening, een persoonlijk ontwikkelingsbudget, dat ook meegenomen kan worden naar een eventuele andere werkgever.

Vitaliteit

We willen graag een afspraak maken om degenen die 5 jaar voor hun pensioen zitten in staat te stellen langzamerhand minder te gaan werken.

Zoals hierboven onder werkgeluk al vermeld is, willen wij graag dat er rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van medewerkers, ook bij het aanbod van werk en de intensiteit van het werk.

CNV-leden geven ook aan dat zij graag willen kunnen sporten op hun werk.

Arbeidsduur en werktijden

Tijd is een schaars goed. Medewerkers in alle generaties geven aan dat zij tijd te kort komen voor alle verantwoordelijkheden zowel in het werk als privé. Bij planning van werkzaamheden moet daar meer rekening mee worden gehouden. Daarom stellen wij voor dat er 10% van de werktijd wordt ingepland voor ontwikkeling. Daarnaast willen CNV-leden dat zij en hun collega's ook meer invloed op de algehele planning hebben voor wat betreft wie, wat, wanneer op kantoor is. Daarmee kan worden voorkomen dat mensen naar werkplekken zoeken of dat er op andere dagen werkplekken over zijn.

Waardering

Medewerkers die zich gewaardeerd voelen, ervaren werkgeluk en zijn productiever. Daarvoor is aandacht voor de persoonlijke omstandigheden onontbeerlijk. Daarnaast zou persoonlijk inzicht in de voor hem of haar van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden heel erg helpen.

Kennis van de cao

Medewerkers blijken onvoldoende kennis te hebben van wat er geregeld is in de cao. Daarbij kunnen wat CNV Vakmensen betreft de volgende oplossingen helpen:

- Een persoonlijk arbeidsvoorwaardenoverzicht (al dan niet in een app)
- Inspiratiesessies over thema's op de locaties tijdens de looptijd van de cao.

Gelijke beloning

Wij willen de afspraak maken dat medewerkers ongeacht sexe, gaardheid,

afkomst of levensovertuiging gelijk beloond worden. Indien er medewerkers zijn die op grond van het "anders" zijn in het verleden niet gelijk beloond zijn bij indiensttreding bij Achmea dan zullen deze medewerkers met terugwerkende kracht gelijk beloond moeten worden. Indien medewerkers niet een gelijke beloning krijgen in verband met de afspraken in het sociaal plan als gevolg van een reorganisatie dan geldt dit niet.

Looptijd en Salarisverhoging

Voor de looptijd van 1 jaar willen wij een salarisverhoging van 4% afspreken. Medewerkers weten wat er bij andere financials is afgesproken en willen een behoorlijke salarisverhoging. Indien er een langere looptijd wordt overeengekomen dan willen wij voor ieder jaar een verhoging van 4% afspreken.

Overige punten

- Wij willen wederom per jaar een maand van de vakbond afspreken
- Wij willen graag een bijdrage voor onze vakbondscollega's elders ontvangen in het kader van internationale collegialiteit
- Standplaats bij mobiele functies is een issue dat ook besproken moet worden.

Aanvullende voorstellen

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen.