

Maak jij werk van morgen?

Zeker van een zinnige toekomst



VOORSTELLEN CNV VAKMENSEN CAO VGZ 2021

WOENSDAG 7 APRIL 2021

….EVEN VOORAF

Vakmensen

In 2019:

- Een positief resultaat van 68 miljoen euro
- Stijging van 200.000 verzekerden (van 3,8 mln. naar 4 mln.)
- Stijging van de solvabiliteit naar 143%
- Daling van het aantal medewerkers van 1.914 naar 1.827 medewerkers



In 2020:

- De jaarcijfers over 2020 zijn nog niet bekend
- Wel een groei van 351.000 verzekerden
- Corona pandemie, druk op de zorg
- Medewerkers met een zorgopleiding uitgeleend
- Sinds maart 2020 werkt iedereen verplicht thuis

VOORSTELLEN CAO VGZ

*Met **employability** wordt bedoeld dat een medewerker aantrekkelijk en inzetbaar wordt of blijft voor de arbeidsmarkt. De moderne werknemer moet permanent werken aan zijn professionele ontwikkeling en vooral aan zijn inzetbaarheid, zowel binnen als buiten het bedrijf.*

Hoe zijn de voorstellen tot stand gekomen:

- Voortbouwen op de bouwstenen uit 2015: *Inzetbaarheid*, *Vitaliteit* en *Flexibiliteit*
- Raadpleging van leden via een vragenlijst
- Arbeidsvoorwaardennota 2021

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen



LOOPTIJD EN LOONSVERHOGING

Looptijd:

- Looptijd koppelen aan de looptijd pensioenovereenkomst
- Voorkeur voor een looptijd van 17 maanden (1 juni 2021 – 31 december 2022)
- De voorstellen zijn gebaseerd op een looptijd van 17 maanden



Collectieve loonsverhoging:

- Per 1 juli 2021 een structurele verhoging van 2%
- Per 1 januari 2022 een verhoging van 3,5%

ONTWIKKELING

Vakmensen



Persoonlijk opleidingsbudget:

- Voortzetten persoonlijk opleidingsbudget
- Verhogen budget vanaf 1 januari 2022 naar 1.000 euro
- Spaartermijn verlengen tot en met 5 jaar

<u>Uitzendkrachten</u>

- Ook persoonlijk opleidingsbudget voor uitzendkrachten
- Jaarlijks een budget van 500 euro
- Storting van het persoonlijk opleidingsbudget op een Leerrekening

THUISWERKEN

Inleiding:

- Sinds maart 2020 werken we verplicht thuis
- Veel werkgevers denken na over hoe arbeidspatronen in de post-Coronatijd eruit zullen gaan zien
- Verwachting dat we meer thuis zullen gaan werken

Thuiswerkregeling:

- Afspraken maken over een thuiswerkregeling
- Pijlers van een thuiswerkregeling zijn:
  - ✓ Inrichting van de thuiswerkplek
  - ✓ Financiële vergoeding voor thuiswerken
  - ✓ Welbevinden van medewerkers
    - ❖ *Zoom-fatique*



VITALITEIT

Inleiding:

- 62% van de ondervraagden ervaart vaak/altijd werkdruk
- 8% van de ondervraagden geeft aan dat ze wel met de werkdruk weten om te gaan
- 30% van de ondervraagden ervaart weleens werkdruk
- 25% van de ondervraagden geeft aan behoefte te hebben aan een regeling om eerder te kunnen stoppen met werken



Voorstellen:

- Nader onderzoeken of het ervaren van werkdruk gerelateerd is het veranderende arbeidspatroon
- Onderzoeken voor het invoeren van een 80-90-100 regeling en/of RVU regeling

VERLOF

Rouwverlof:

- Het verlies van een dierbare is een schokkende en levensveranderende gebeurtenis
- Rouwverwerking is persoonlijk en voor iedereen anders
- Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is dus per definitie maatwerk



Voorstellen:

- Graag zouden we met VGZ een afspraak maken over een rouwprotocol met daarin opgenomen maatwerkafspraken

OVERIG



- Ongewijzigde voortzetting van de wachtgeldregeling
- Ongewijzigde voortzetting van het seniorenverlof
- Wat te doen met het budget welke in 2019 bestemd was voor Fit Boutique
- Keuzebudget pensioen laten vervallen nu het opbouwpercentage onder de 1,5% is terechtgekomen
- Voortzetting gratis lidmaatschap nieuwe vakbondsleden
- Voortzetting werkgeversbijdrage