



Onderhandelingsresultaat

Inleiding

Coöperatie VGZ heeft als één van de strategische doelen de gezondste organisatie te zijn. Bij de ambitie om een duurzame, inclusieve en 'people-first' gedreven Coöperatie te zijn, horen arbeidsvoorwaarden die dit ondersteunen en stimuleren.

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 ambities. De afgelopen maanden vonden onderhandelingen plaats tussen VGZ en de vakorganisaties die de VGZ-medewerkers vertegenwoordigen over een nieuwe cao. De uitkomst hiervan is dat VGZ en de vakorganisaties De Unie, CNV Vakmensen en FNV Finance op 8 januari 2024 een gezamenlijk onderhandelingsresultaat hebben bereikt over een cao voor 2024.

De nieuwe cao biedt arbeidsvoorwaarden, die gezond en aantrekkelijk werkgeverschap voor medewerkers van VGZ blijven ondersteunen en stimuleren. Deze cao is tot stand gekomen met input van kaderleden van vakorganisaties en andere VGZ-collega's. Dat is onder andere terug te zien in de aandacht voor onderwerpen die volgens cao partijen voor verschillende doelgroepen en levensfasen belangrijk zijn.

Daarnaast zijn er natuurlijk afspraken gemaakt voor iedereen, zoals een collectieve loonsverhoging per 1 januari 2024, een netto internetvergoeding, het voorzetten van het persoonlijk ontwikkelbudget in 2024 en een verhoging van de thuiswerkvergoeding.

De afspraken zijn in dit onderhandelingsresultaat uitgewerkt.

Looptijd cao

De looptijd van de nieuwe cao is 12 maanden van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025.

Collectieve loonsverhoging

Per 1 januari 2024 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 5,5%.

De salarisverhoging wordt in februari met terugwerkende kracht uitbetaald. De verhoging werkt door in de pensioengrondslag voor 2024.

Thuiswerkvergoeding

VGZ verhoogt per 1 januari 2024 haar working@hometoeslag (de thuiswerkvergoeding) conform de fiscale ruimte die eind 2023 ontstaat (2,35 netto per thuiswerkdag per 1 januari 2024).

Internetvergoeding

Medewerkers en uitzendkrachten ontvangen vanaf 1 januari 2024 maandelijks een netto vergoeding van 40 euro voor internet thuis. De hoogte van de vergoeding is voor alle medewerkers gelijk, ongeacht het parttimepercentage en het aantal thuiswerkdagen.

Medewerkers met hetzelfde woonadres ontvangen beiden de vergoeding.

Als het fiscale regime wijzigt zullen VGZ en de bonden in overleg treden.

Ouderschapsverlof

VGZ verhoogt het betaalde ouderschapsverlof (over de eerste 9 weken) vanaf 1 januari 2024 van 70% naar 80% van het feitelijke salaris.

Jongeren met studieschuld

VGZ stelt voor 2024 maximaal €200.000 bruto beschikbaar voor het ondersteunen van medewerkers met een studieschuld veroorzaakt door het leenstelsel. Het betreft medewerkers met een dienstverband van minimaal 2 jaar bij VGZ. In de loop van 2024 wordt samen met een afvaardiging van de doelgroep vastgesteld hoe medewerkers, die tot deze doelgroep horen op een goede en evenwichtige manier ondersteund kunnen worden en hoe het bedrag in 2024 besteed kan worden. Dit punt is belangrijk vanuit goed werkgeverschap maar kan daarnaast ook bijdragen aan behoud van talenten voor VGZ. VGZ en bonden bespreken de voortgang en de resultaten in hun periodieke overleg.

Stagevergoedingen

VGZ verhoogt de stagevergoeding en trekt deze – vanuit oogpunt van gelijkheid voor alle stagiaires - gelijk voor studenten uit het MBO, HBO en WO. Vanaf 1 januari 2024 ontvangen stagiaires bij VGZ een stagevergoeding van €600,- bruto per maand

Er wordt geen stagevergoeding gegeven als er sprake is van een snuffelstage of meeloopstage voor een korte tijdsduur (korter dan een maand).

Persoonlijk Opleidingsbudget

Iedere medewerker ontvangt in 2024 extra Persoonlijk Opleidingsbudget ter hoogte van €500,- Dit budget kan ingezet worden voor de eigen ontwikkeling.

Pilot fit je pensioen halen

Als VGZ blijven we het belangrijk vinden dat oudere medewerkers mentaal en fysiek fit kunnen doorwerken tot de pensioendatum. We zetten daarbij in op het blijven benutten van capaciteiten en talenten van deze oudere medewerkers. De regeling wordt voor de komende **3 jaar voortgezet**, waarbij de volgende kaders zijn afgesproken:

1. Medewerkers die 63 jaar of ouder zijn krijgen 10% van hun werktijd beschikbaar als ontwikkeltijd. Die tijd kan ingezet worden als ontwikkeltijd en/of als hersteltijd. Deze tijd dient zo ingericht te worden dat het bijdraagt aan de doelstelling om mentaal en fysiek fit door te kunnen werken tot je pensioen. De overige 90% van de arbeidsduur is de medewerker beschikbaar voor de reguliere werkzaamheden.
2. De 10% ontwikkeltijd wordt wekelijks of maandelijks ingezet. Tijd kan niet worden opgespaard en/of uitbetaald.
3. De medewerker maakt jaarlijks afspraken met zijn leidinggevende over het doel van de ontwikkeltijd en de wijze waarop hier dat jaar invulling aangegeven wordt. Ook wordt samen

gekeken naar de mogelijke consequenties die dit heeft voor de werkzaamheden van de medewerker. Daarmee borgen we dat de medewerker hier het goede gesprek met zijn leidinggevende over voert. Vastlegging vindt plaats in Mijn Koers.

4. Definitie ontwikkeltijd: onder ontwikkeltijd verstaan we die activiteiten die bijdragen aan de ontwikkeling van de medewerker of aan ontwikkeling van (anderen in) de organisatie. Ontwikkeltijd kan onder andere ingezet worden voor: persoonlijke ontwikkeling of de ontwikkeling van collega's (kennisoverdracht of coaching). Deelname aan opleidingen, webinars, cursussen om in kennis bij te blijven bij specifieke ontwikkelingen, oriënteren op de periode na je pensioen.
5. Bij hersteltijd gaat het enerzijds om relatief korte onderbreking(en) van het werk, die zorgen dat de medewerker daarna weer met energie het werk kan vervolgen en anderzijds over het nemen van extra tijd om werkzaamheden uit te voeren. Denk hierbij aan het nemen van extra pauzes gedurende de dag, het inplannen van extra hersteltijd, bewegen ter onderbreking van het werk en het krijgen van extra tijd om werkzaamheden uit te voeren of overzicht te krijgen op de werkzaamheden. Hersteltijd wordt wekelijks ingezet en kan niet worden opgespaard. Deze tijd kan niet ingezet worden voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk en/of nevenactiviteiten. In overleg met de leidinggevende kan de extra tijd in een week ook aaneengesloten opgenomen worden als dit bijdraagt aan het realiseren van het doel.
6. Ingeval van verzuim re-integreert de medewerker voor de volledige urenomvang van het contract.

Bij alles geldt dat de situatie van de specifieke medewerker leidend is in keuzes die gemaakt worden en dat dit wordt vastgelegd in het gesprek tussen medewerker en leidinggevende.

Er vindt een jaarlijkse evaluatie plaats onder deelnemers en hun leiders. Terugkoppeling hiervan vindt plaats in het periodiek overleg met de vakorganisaties.

In 2026 wordt de gehele regeling geëvalueerd en wordt onderzocht in welke mate de regeling heeft bijgedragen om fit het pensioen te halen. Op basis van die evaluatie besluiten VGZ en vakorganisaties met elkaar of de regeling wordt omgezet in een definitieve cao-afspraken.

Bijzonder verlof bij overlijden

Afgesproken is dat bijzonder verlof bij het overlijden van een partner ook van toepassing is als er sprake is van een ex-partner, waarmee de medewerker gezamenlijk kinderen heeft (incl. stief – of pleegkinderen).

Werkdruk

VGZ en de vakbonden hebben gesproken over het thema werkdruk. VGZ heeft een toelichting gegeven op de Gezond voelen metingen die gehouden worden. En de eerste resultaten die dit oplevert vertaald naar een plan van aanpak. VGZ zal het plan van aanpak, nog een keer toelichten in de OR en dit tijdens een periodiek overleg uitgebreider met vakbonden bespreken.

In een kantooromgeving blijft de ervaren werkdruk een aandachtspunt. VGZ blijft dit ieder kwartaal uitvragen.

Groene arbeidsvoorwaarden

In 2024 voert VGZ een onderzoek uit waarin de mogelijkheden van het verduurzamen van onze arbeidsvoorwaarden wordt bekeken. De resultaten van deze studie worden in een periodiek overleg

besproken met de vakbonden. Het onderzoek moet antwoord geven op de mogelijkheden van deze verduurzaming en de impact ervan op medewerkers.

Groei in de salarisschaal

Tijdens de looptijd van de cao onderzoeken cao-partijen hoe medewerkers binnen VGZ kunnen doorgroeien/promotie kunnen maken en wat de impact van deze doorgroei op het salaris is.

Keuzebudget

Tijdens de looptijd van de cao verkennen cao-partijen de mogelijkheid om een aanvulling op het pensioen en een sportabonnement toe te voegen aan het keuzebudget.

Gelijke beloning en transparantie lonen

Cao-partijen vinden het vanzelfsprekend dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijk werk. Tijdens periodieke overleggen besteden VGZ en vakbonden aandacht aan dit onderwerp.

Inclusie; bijwonen netwerk-gerelateerde bijeenkomsten

In de cao kennen we al een afspraak dat medewerkers 8 uur in werktijd aan een door VGZ georganiseerde Maatschappelijk Betrokken Organisatieactiviteit mogen besteden.

In de nieuwe cao wordt deze afspraak uitgebreid, in die zin dat medewerkers de 8 uur per jaar in werktijd ook mogen besteden aan deelname aan een door P&S erkend intern netwerk op gebied van diversiteit en inclusie. Binnen VGZ zijn dit momenteel het Pride netwerk en het Neuro netwerk.

Daarnaast wordt de bepaling over de aanspreekvorm uit de cao gehaald. Deze is achterhaald omdat de cao al in de je-vorm geschreven is.

Lidmaatschap vakbonden

De afspraken waarmee VGZ het lidmaatschap bij een van de vakbonden stimuleert en faciliteren worden in de nieuwe cao voortgezet.

- Ben je op 1 januari 2024 al lid van de Unie, CNV Vakmensen of FNV Finance dan ontvang je van jouw vakorganisatie eenmalig een korting van 50 euro in de kosten van je lidmaatschap.
- Meld je je na 1 januari 2024 aan als nieuw lid bij De Unie, CNV Vakmensen of FNV Finance, dan betaal je gedurende het eerste jaar geen kosten voor het lidmaatschap.
- Bovengenoemde vergoedingen verrekenen de vakorganisaties rechtstreeks met de contributie

Overige onderwerpen

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

Minimum uurloon

Gesproken is over een minimum uurloon van 16 euro. In de huidige praktijk liggen de uurlonen binnen VGZ nagenoeg al op of boven het minimum dat door sociale partners gewenst is.

Overgangsklachten

Ook is gesproken over het onderwerp overgangsklachten. Zowel vakorganisaties als VGZ vinden het belangrijk om hier aandacht aan te besteden. VGZ maakt gebruik van het bedrijfszorgpakket. Onderdelen hiervan zien ook op overgangsklachten, zoals een workshop voor leidinggevend en medewerkers. Indien nodig koopt VGZ – op individuele basis – een overgangstraject in.