

De afgelopen jaren is er veel aan de hand geweest in de wereld. Er kwam Corona, een oorlog, een energiecrisis, torenhoge inflatie, etc. Dat zorgde bij veel mensen voor gevoelens van onzekerheid, verwardheid en boosheid. Ook bij Achmea en haar medewerkers zijn daarvan de gevolgen merkbaar.

Medewerkers zijn teleurgesteld in de opstelling van Achmea als werkgever toen de prijzen enorm stegen. Zij uitten dat massaal via de enquête over de arbeidsvoorwaarden. Zowel uit de uitslag van de enquête van CNV Vakmensen als in de gezamenlijke enquête van sociale partners door Innervoice blijkt dat.

In de CNV-enquête is de vraag gesteld of de top luistert naar de geluiden van de werkvloer. 55% geeft aan dat dit niet zo is. Er is veel boosheid over het ontbreken van een adequate loonsverhoging. Daarenboven wordt er veel werkdruk ervaren.

CNV-leden (en de overige Achmea-medewerkers) geven aan weer grip te willen hebben. Grip op hun inkomen, hun werk en hun leven. Onze voorstellen zullen ook in dat kader worden gedaan.

1. Grip op Inkomen: Loon en looptijd

Leden geven aan dat er met betrekking tot inkomen wel een aantal omissies zitten die in de cao gerepareerd moeten worden. Voor wat betreft loonsverhoging betekent dat een inhaalslag en voor wat betreft RVU moet er iets verbeterd worden.

Wij willen het volgende afspreken.

- a. Voor de looptijd van één jaar een inflatiecorrectie ter compensatie van de gemiste loonsverhoging in de afgelopen cao-periode alsmede koopkrachtverbetering voor de komende periode. Dit geldt zowel voor de salarissen als voor de salarisschalen.
- b. Voor wat betreft de RVU geen korting voor parttimers. Immers: de RVU is compensatie van de gemiste AOW en die is voor parttimers niet anders dan voor fulltimers.
- c. Goede communicatie over de financiële gevolgen van zowel de stap-terug - regeling als de RVU.

2. Grip op werk: autonomie en ontwikkeling

Autonomie in werk en werktijden wordt heel belangrijk gevonden. Ook vinden leden het fijn dat zij zich kunnen ontwikkelen bij Achmea, maar zij hebben daar wel tijd voor nodig. Ook is er behoefte aan meer richting in de mogelijkheden van ontwikkeling.

Als autonomie en je kunnen ontwikkelen goed zijn neergezet dan hebben mensen weer het gevoel grip op het werk te hebben. Daarom doen wij de volgende voorstellen.

- a. Autonomie in het werk betekent dat je jouw eigen werk kan plannen. Als er sprake is van strategische personeelsplanning, dan is het mogelijk voor mensen om zich in te schrijven voor te plannen uren. In de praktijk blijkt dat goed te werken en geeft medewerkers het gevoel grip te hebben op hun eigen werk. Het komt dan niet van bovenaf, maar houdt wel rekening met de behoefte van de organisatie. Daarom willen wij plan je eigen werk voor iedere Achmea-medewerker.
- b. Leerpaden neerzetten zodat je van de ene naar de ander functie kan gaan. Daarbij is dan wel de voorwaarde dat er een strategische personeels- en opleidingsplanning is, zodat medewerkers kunnen anticiperen op komende veranderingen.
Als mensen weten welke competenties nodig zijn kunnen zij hun ontwikkeling daarop afstemmen, is de gedachte hierachter.
- c. Geoormerkte tijd (in werktijd) voor alle opleidingen. Dat betekent dat opleidingstijd ingepland wordt.
- d. Goede communicatie over mogelijkheden van *all you can learn*.
- e. Als er om toestemming voor een duurdere opleiding dan €5000 wordt gevraagd, dan is onafhankelijke toestemming nodig.

3. Grip op leven: Balans werk/privé en klimaatafspraken

Achmea-medewerkers willen ook grip op hun leven. Een bedrijf als Achmea dat nadrukkelijk haar maatschappelijke rol wil pakken heeft ons inziens de plicht om dit mogelijk te maken. Daarvoor is een goede balans werk/privé van essentieel belang.

Dat betekent dat er een gerichte aanpak van verlaging van werkdruk moet komen. Er is ook behoefte aan meer maatwerk in verlof, rekening houdend met de omstandigheden van iemand. Daarnaast zijn er nog wensen met betrekking tot verbetering van het klimaat. Wij stellen het volgende voor:

- a. Elk kwartaal een meting van werkdruk. Wij willen in de cao opnemen dat in een jaar de werkdruk met 20% daalt. Dit wordt opgenomen in de KPI's van managers. HR heeft hierin een monitorende en coördinerende rol
- b. Maatwerk privé en werk en inzet van verlof daarbij. Leidinggevende en medewerker zullen daarover met elkaar in gesprek gaan hoe dat invulling te geven. Een volwaardige arbeidsverhouding is hierbij essentieel. Leidinggevendens zullen hierin getraind moeten worden, want er lijkt nu sprake van willekeur.
- c. Workshops werkgeluk.
- d. Fietsvergoeding van 40 cent per kilometer.
- e. Ov-jaarkaart in plaats van OV-trajectkaart voor iedere medewerker.

4. Overig

Net als voorgaande jaren willen wij graag in de gelegenheid gesteld worden om leden te werven en willen wij een bijdrage voor onze vakbondscollega's elders. Tevens is het tijd voor een verhoging van de werkgeversbijdrage. Concreet stellen wij voor:

- a. Maand van de Vakbond, waarbij Achmea een jaar lang de contributie voor nieuwe leden betaalt. Achmea zegt de bonden belangrijk te vinden en kan dit hieruit laten blijken.
- b. Bijdrage Internationale Collegialiteit voor onze vakbondscollega's elders in de wereld.
- c. Een verhoging van de werkgeversbijdrage.

5. Voorbehoud

We behouden ons het recht voor om met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen.

Ike Wiersinga,
onderhandelaar CNV Vakmensen