Voorstellen CNV Vakmensen voor NN-cao 2020 en verder

CNV Vakmensen ziet dat de wereld veranderd is door corona. In hoeverre dat op lange termijn effect zal hebben is nog onduidelijk. De cijfers veranderen dagelijks. Doordat thuiswerken voor medewerkers bij NN goed mogelijk is gebleken, verwachten wij dat NN niet zo getroffen zal worden door deze pandemie als andere bedrijven. Wel zal de manier van werken veranderen. Rekening houdend met die veranderingen, gebaseerd op de arbeidsvoorwaardennota van CNV Vakmensen en na raadpleging van de leden, doet CNV Vakmensen een aantal voorstellen voor de nieuwe NN-cao.

In onze voorstellen houden wij in zoverre rekening met de veranderingen dat in ieder geval er afspraken gemaakt moeten worden over thuiswerken en reizen. Daarnaast is juist tijdens de 1e maanden van de coronatijd gebleken dat tijd een belangrijk onderwerp is. Tijd voor je werk, tijd voor zorg, tijd voor ontwikkeling maar zeker ook tijd voor jezelf. Aandacht besteden aan werkgeluk en het voorkomen van werkdruk is nu meer dan ooit aan de orde. Uit onderzoek blijkt dat de onzekerheid van de pandemie ook burn-out ten gevolge kan hebben. Ontwikkeling van medewerkers blijft ook onze aandacht houden, hoewel er bij NN veel mogelijk is vragen wij toch ook dit keer weer aandacht voor dat onderwerp. In deze tijd is over de hele wereld aandacht voor diversiteit. Ook in de NN-cao willen wij daar aandacht aan besteden. NN is een van de partijen, die de werkcode heeft ondertekent. Doel van de werkcode is om vaste medewerkers en flexmedewerkers dichter naar elkaar toe te brengen. Graag willen wij in deze cao daar afspraken over maken: Noblesse oblige. En vanzelfsprekend willen wij afspraken maken over de financiële waardering van de medewerkers bij NN.

Wij doen u de volgende voorstellen:

1. **Thuiswerken/reizen**

De meerderheid van de medewerkers geeft aan ook na de coronapandemie thuis te willen blijven werken. In ieder geval voor een gedeelte van de week. Toch geven ook enkelen aan dat zij dat niet willen. Daarom willen wij met u overleggen hoe thuiswerken, als de medewerker dat zelf wil, geïntegreerd kan worden in het dagelijks werk. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat het kantoor een ontmoetingsplek wordt. Ontmoeting met collega’s en externen, is dan de gedachte. Daarvoor zullen er goede afspraken gemaakt moeten worden over het duurzaam faciliteren van het thuiswerken, maar ook over reizen.

1. **Tijd**

Tijd is een schaars goed in deze tijd nu. En dat geldt in iedere levensfase. Als je een starter bent wil je tijd hebben voor opleiding maar ook voor chillen met je vrienden. Als je een jong gezin hebt dan is het balanceren tussen je gezin en je carrière. Ben je wat ouder dan heb je naast je werk en tijd voor ontwikkeling ook tijd nodig voor mantelzorg voor bijvoorbeeld ouders. Als je aan het einde van je loopbaan bent heb je behoeft om ook wat afstand te nemen om naar je pensioen toe te groeien. En voor alle generaties geldt ook dat tijd voor jezelf er nogal eens bij inschiet. Daarom willen wij graag een afspraak maken om per week minder uren te kunnen werken. CNV Vakmensen pleit voor een 30-urige werkweek om burn-outs te voorkomen en om ook medewerkers in de gelegenheid te stellen tijd voor zichzelf te nemen. Nu willen wij bij NN niet gelijk naar een 30-urige werkweek, maar daar wel stappen in nemen. Onze leden bij NN steunen ons zeer sterk in deze gedachte.

1. **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). 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. CNV Vakmensen wil graag bij NN aan de slag om in de cultuur- en structuurveranderingen 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 NN (P&O, HRM, OR, bedrijfsartsen) vergroten hiervoor hun kennis over wat werkgeluk bevordert, wat werkdruk tegengaat en hoe ze dit thema bespreekbaar kunnen maken. Onderzoek laat zien dat het beter is om bevlogenheid te bevorderen in plaats van inzetten op het verminderen van werkdruk. Wij willen graag met NN onderzoeken hoe wij dat bij NN voor elkaar kunnen krijgen. Daarvoor zetten wij ook graag onze expertise in.

1. **Ontwikkeling**

Graag zet CNV Vakmensen het instrument van de leerrekening in. Dat is een persoonlijk budget, waarmee medewerkers kunnen sparen om hun ontwikkeling te bekostigen. Dat kan belastingvrij en kan ook meegenomen worden naar een andere werkgever. Bij NN hebben wij geconstateerd dat een budget voor opleidingen het probleem niet is. Dus wij gaan geen voorstel over een leerrekening indienen. In de vorige cao hebben wij afgesproken dat medewerkers meer inzicht zouden krijgen waar het bedrijf naartoe gaat, zodat zij die opleidingen te gaan doen die nodig zijn om bij NN aan het werk te kunnen blijven. Nu is het percentage dat daarvoor is gesteld door NN 40%. Wij willen afspreken dat dit percentage gedurende de looptijd van de cao 80% wordt.

1. **Diversiteit**

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat bedrijven de afspiegeling zijn van de maatschappij. Dat betekent dat er sprake moet zijn van een divers samengesteld personeelsbestand in alle lagen van de organisatie. Divers in gender, religieuze achtergrond, afkomst, sexuele geaardheid enz. Graag willen wij met u onderzoeken hoe het staat met de diversiteit binnen NN en in hoeverre daarvoor aangescherpt beleid nodig is.

1. **Werkcode**

NN heeft als een van de eerste partijen de werkcode ondertekend. Doel van de werkcode is om te bezien in hoeverre de arbeidsverhoudingen voor zowel vaste medewerkers als flexmedewerkers met elkaar in lijn zijn. Het is nu tijd om de uitgangspunten, zoals genoemd in de werkcode te implementeren in de NN-cao.

1. **Financiële waardering**

Medewerkers bij NN werken hard. Ook tijdens de 1e maanden van de coronapandemie is dat gebleken. Daarvoor mogen zij ook financieel gewaardeerd worden. En dat geldt ook voor de medewerkers, die aan het einde van hun schaal zitten. Daarom doen wij u het volgende voorstel voor de looptijd van 1 jaar:

* een loonsverhoging van 4%
* Een eenmalige uitkering van 1%
* Voor degenen die aan het einde van de schaal zitten een eenmalige uitkering van 3%.
1. **Overige voorstellen**
* Een maand van de vakbond
* Een bijdrage voor vakbondsactiviteiten
* Een bijdrage voor internationale collegialiteit

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

Rekenend op vruchtbare onderhandelen, tekenen

Ike Wiersinga

Martijn den Heijer