



Onderhandelingsresultaat cao VGZ 2020-2021

Donderdag 7 november hebben VGZ en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en de Unie een onderhandelingsresultaat bereikt. De vakorganisaties leggen het onderhandelingsresultaat voor aan hun leden.

“Gezondste cao van Nederland”

Aansluitend op de missie van VGZ – samen werken aan een gezonder Nederland, elke dag weer – is het thema van de nieuwe cao is ‘De gezondste cao van Nederland’. VGZ en de vakorganisatie vinden het heel belangrijk dat VGZ medewerkers een financieel gezond leven hebben, zich op een gezonde manier continu blijven ontwikkelen en een gezonde werk-privé balans hebben in elke levensfase. De afspraken die we gemaakt hebben staan dan ook in dat teken.

Het resultaat bevat de volgende afspraken:

Financiële gezondheid

1. Beloning en looptijd

De cao VGZ 2020-2021 heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot 1 juni 2021.

Je ontvangt een collectieve loonsverhoging van 3% op 1 januari 2020 en van 1,25% op 1 januari 2021.

Resultaat: Je ontvangt tijdens de looptijd van deze cao 4,25% aan collectieve loonsverhoging.

2. Individuele salarisverhoging (Mijn Koers)

De jaarlijkse individuele salarisverhoging (tot het maximum van je salarisschaal) kennen we voortaan toe via een vaste periodieke verhoging en niet meer op basis van beoordelingen. Dit maakt onderdeel uit van de overgang van de R&O naar Mijn Koers. Tot het maximum van je salarisschaal groeit je salaris met een groeistap die 3% van het maximum in de salarisschaal bedraagt (zie bijlage).

VGZ verhoogt de startsalarissen voor de schalen G en hoger.

Resultaat: voor alle salarisschalen gelden maximaal 10 periodieke verhogingen. Hiermee groei je aanzienlijk sneller door naar het maximum van je salarisschaal. In de R&O was namelijk sprake van 13 tot 21 salarisstappen.

3. Financieel advies voor medewerkers van 63 jaar en ouder

Medewerkers die 63 jaar en ouder zijn kunnen vanaf 1 januari 2020 financieel advies inwinnen op kosten van VGZ. Doel hiervan is dat zij meer inzicht krijgen in de financiële mogelijkheden die zij hebben in relatie tot doorwerken of stoppen met werken. De kosten van dit financiële advies komen eenmalig tot maximaal € 750 (inclusief BTW) voor rekening van VGZ. VGZ zal hiertoe samen met vakorganisaties één of twee leveranciers selecteren.

Resultaat: oudere medewerkers krijgen meer inzicht in de eigen financiële situatie en kunnen een betere afweging maken in keuzes die zij hebben rond pensioen en het afronden van hun arbeidzame leven.

Gezonde loopbaan

4. Persoonlijk opleidingsbudget

Op 1 januari 2021 ontvang je € 500 extra persoonlijk opleidingsbudget. De gespaarde bedragen blijven 4 jaar na het moment van toekenning in jouw POB staan. Dit zorgt ervoor dat je tot € 2000 kunt sparen om een duurdere opleiding vanuit je POB te financieren.

Resultaat: ook in 2021 heb je de beschikking over een extra jaar POB ter waarde van € 500. Je mag jouw gespaarde opleidingsbudget langer besteden.

5. Sabbatical regeling

De regeling blijft bestaan. Wel werken we richtlijnen uit die de transparantie bij de toekenning of afwijzing van een verzoek gaan vergroten. Dit komt tegemoet aan knelpunten die medewerkers en managers in de huidige situatie soms ervaren.

Vanaf 1 januari 2020 kunnen ook medewerkers die gebruiken maken van seniorenverlof in aanmerking komen voor een sabbatical.

Resultaat: een beter en transparanter toekenningsproces van het aantal beschikbare sabbaticals.

6. Ondersteunen van medewerkers bij de nieuwe Way of Working binnen VGZ

Op steeds meer afdelingen van VGZ heb je te maken met Lean, Agile of Zelforganisatie. Deze 3 elementen vormen samen de Way of Working bij VGZ (WOW). VGZ faciliteert medewerkers op meerdere manieren om zich de werkwijzen binnen WOW eigen te maken. Hierbij kun je denken aan kennisdelen, trainingen en workshops en de inzet van agile experts.

Resultaat: je wordt op meerdere manieren door VGZ ondersteund om je de nieuwe Way of Working binnen VGZ eigen te maken.

Gezonde balans in elke levensfase

7. Partnerverlof

De regeling voor partnerverlof wordt per 1 januari 2020 verruimd. Bevalt jouw partner waardoor jij vader of moeder wordt, dan kun je 6 weken partnerverlof opnemen (dit was 3 weken). Dit verlof is volledig doorbetaald.

Resultaat: VGZ blijft hiermee toonaangevend in de faciliteiten die we bieden voor werkende vaders en moeders. We lopen hiermee vooruit op wetgeving ("Wet Wieg") die op 1 juli 2020 in werking treedt en slechts een gedeeltelijk doorbetaald geboorteverlof kent.

8. Werkgeversbijdrage Fit Boutiqs en hogere werkgeversbijdrage zorgverzekering

Als vervanging van de extra verstrekkingen ontvang je vanaf 1 januari 2020 een hogere werkgeversbijdrage voor de zorgverzekering. Deze stijgt structureel tot € 57 bruto per maand.

Daarnaast geven we in 2020 een korting aan collega's die aan hun fitheid willen werken via Fit Boutiqs. Fit Boutiqs is een nieuw in-house trainingsconcept (fitness) waarbij medewerkers op kantoor kunnen sporten volgens een gestandaardiseerd en bewezen effectief trainingsconcept. Trainen kan 1 of 2 per week. De benodigde sporttijd is maximaal 20 minuten, waarbij omkleden niet nodig is

Voor Fit Boutiqs is in 2020 een budget beschikbaar van € 50.000. We werken nog uit hoe we deze korting precies gaan implementeren.

Voor 2021 en de jaren daarna blijft een budget van € 50.000 per jaar beschikbaar voor medewerkers van VGZ. In 2020 gaan we met medewerkers brainstormen over het bestedingsdoel van dit geld in 2021. Het bestedingsdoel stellen VGZ en vakorganisaties vast. Het geld blijft structureel beschikbaar voor de medewerkers van VGZ.

Resultaat: het geld dat VGZ tot nu toe besteedde aan extra verstrekkingen voor de zorgverzekering, gaan we volledig inzetten voor een hogere werkgeversbijdrage zorgverzekering én korting op deelname aan Fit Boutiqs in 2020.

9. Keuzevrijheid bepalen pensioenleeftijd

Door de vele veranderingen in de pensioen- en AOW wetgeving is de pensioen richtleeftijd van SBZ Pensioen niet gelijk aan de AOW gerechtigde leeftijd. In de cao is opgenomen dat het dienstverband met VGZ eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

Medewerkers die de AOW-leeftijd bereiken krijgen voortaan de keuzevrijheid om na het bereiken van de AOW leeftijd zelf te bepalen of zij doorwerken tot 68 jaar of eerder stoppen met werken.

Resultaat: je bepaalt zelf of doorwerkt tot 68 jaar of eerder met pensioen gaat.

10. Seniorenverlof

Het seniorenverlof blijft tijdens de looptijd van deze cao in de huidige vorm bestaan.

Voor medewerkers die seniorenverlofuren hebben gespaard en die als een gevolg van een reorganisatie boventallig worden is afgesproken dat zij deze uren voorafgaand aan het moment van boventalligheid zoveel als mogelijk kunnen opnemen.

Medewerkers die seniorenverlof opsparen krijgen eenmalig de keuze om te kiezen voor opname van hun toekomstige seniorenverlof.

Medewerkers die recht op seniorenverlof hebben kunnen vanaf 1 januari 2020 ook in aanmerking komen voor een sabbatical.

Resultaat: seniorenverlof blijft in de huidige vorm ook in de nieuwe cao bestaan. De belemmering om gebruik te kunnen maken van een sabbatical wordt weggenomen.

11. Pensioen

Hoewel pensioen geen onderwerp is voor de totstandkoming van deze cao hebben cao partijen hier wel over gesproken. Over de pensioenkosten over 2019, 2020 en 2021 zijn namelijk in de huidige cao al afspraken gemaakt.

De pensioenkosten stijgen komend jaar. Dit kan voor het jaar 2020 ertoe leiden dat het opbouwpercentage voor het pensioen gekort moet worden. Cao partijen zijn nog in afwachting van de cijfers van SBZ -pensioen over de pensioenopbouw in 2020.

Als onderdeel van de nieuwe cao-afspraken spreken we af dat we ons maximaal inspannen om binnen de (financiële) kaders van de afspraken uit de cao 2018-2019 te voorkomen dat het opbouwpercentage van het pensioen in 2020 gekort moet worden.

Resultaat: cao-partijen spannen zich gezamenlijk in om een verlaging van het opbouwpercentage te voorkomen. Dit om de pensioenopbouw voor VGZ medewerkers zoveel als mogelijk stabiel te houden.

Gezonde arbeidsmarkt

12. Deelname aan landelijk project flexibilisering van de arbeidsmarkt

VGZ en de vakorganisaties nemen deel aan het landelijke project 'Werkbeweging'. Dit project gaat over de veranderingen en flexibilisering van de arbeidsmarkt. Onderwerpen van gesprek zijn onder meer het inventariseren van verschillende flexibele contractvormen (uitzenden, contractering, ZZP-er, etc.), de redenen om gebruik te maken van flexibele contracten en de voor- en nadelen hiervan. Doel is te komen tot gedeelde uitgangspunten, die besproken worden met een afvaardiging van het ministerie van SZW en vertegenwoordigers uit de politiek.

Onderhandelingsresultaat voor de cao VGZ 2020-2021

We onderzoeken tevens of we met andere werkgevers gezamenlijke afspraken kunnen maken over de wijze waarop werkgevers de belangen van alle werkenden in het bedrijf kunnen meenemen in het HR beleid.

Het is de intentie van cao-partijen om tijdens de looptijd van de cao een vertaling te maken van deze (eventuele) afspraken naar VGZ. Dit kan leiden tot een gezamenlijke vaststelling dat de cao door middel van een addendum tussentijds aangevuld of gewijzigd moet worden.

Ook organiseren VGZ en de vakorganisaties in 2020 een gesprek met doelgroepen binnen VGZ.

Resultaat: VGZ en vakorganisaties hebben aandacht voor alle vormen van “werkenden” binnen VGZ.

13. Meer werkgelegenheid voor medewerkers met een arbeidsuitdaging

Cao-partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om er voor te zorgen dat mensen met een arbeidsuitdaging meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. VGZ streeft ernaar dat in 2020 tenminste 0,5% van de arbeidsplaatsen wordt bezet door mensen met een arbeidsuitdaging. Dit stimuleert een inclusieve cultuur bij VGZ als afspiegeling van de samenleving. Gedurende de looptijd van de cao wil VGZ het aantal medewerkers met een arbeidsuitdaging in 2021 uitbreiden naar tenminste 1% van de arbeidsplaatsen. Aan het einde van de looptijd van de cao vindt een evaluatie plaats.

Resultaat: VGZ spant zich in dat mensen met een arbeidsuitdaging ook daadwerkelijk de kans krijgen op een baan binnen VGZ.

14. Vakbondscontributie

VGZ vindt de rol van de vakorganisaties belangrijk. Om die reden hebben VGZ en de vakorganisaties afspraken gemaakt om het lidmaatschap van vakorganisaties te stimuleren. Dit geldt zowel voor bestaande als nieuwe leden.

- Ben je op de datum van het afsluiten van het onderhandelingsresultaat al lid van CNV Vakmensen, FNV Finance of De Unie, dan ontvang je van jouw vakorganisatie eenmalig een korting van 50 Euro in de kosten van je lidmaatschap.
- Meld je je na 1 januari 2020 aan als nieuw lid bij CNV Vakmensen, FNV Finance of De Unie, dan betaal je gedurende het eerste jaar geen kosten voor je lidmaatschap.
- Bovengenoemde vergoedingen verrekenen de vakorganisaties rechtstreeks met de contributie.

Bijlage: Tabel

Onderhandelingsresultaat voor de cao VGZ 2020-2021

Tabel: hoogte individuele loonsverhogingen

Functiegroep	Periodiek	Aantal periodieken
A	70	3
B	74	4
C	79	6
D	85	8
E	95	9
F	108	9
G	124	10
H	145	10
I	168	10
J	188	10
K	210	10
L	195	10
M	227	10