

Johan Blok
Senior Manager Rewards, Analytics and Wellbeing
Achmea Group HR
Per mail verzonden

Datum: 30 maart 2020
Ons kenmerk: IdV / pvb
Onderwerp: 34-urige werkweek

Beste Johan,

Achmea heeft Q1 bestemt om input uit de organisatie over de invoering van de 34-urige werkweek op te halen.

Graag maak ik van de gelegenheid gebruik om de zorgen en vragen van leden van De Unie met je te delen. Ik ga ervanuit dat deze vragen in de procedure worden betrokken.

De mening van de leden is divers. Hieronder is de input verwoord van leden die zorgen hebben, doorgaans vanuit hun betrokkenheid met en hart voor Achmea.

a. Algemeen

Een 34-urige werkweek maakt het juist minder flexibel voor de medewerkers. Iedereen die minder uren wil werken kan dit op grond van de wet nu al regelen, Achmea mag dit niet weigeren. Dit geldt echter niet voor meer uren werken. Wat gaat Achmea doen om de 34-urige werkweek aantrekkelijk te maken voor medewerkers? Welke garanties kan Achmea bieden als uitruil voor de door werknemers ingeleverde flexibiliteit. Bijvoorbeeld meer flexibiliteit van de organisatie met betrekking tot bijvoorbeeld werktijden en verlof.

Enkele jaren geleden heeft Achmea om financiële redenen alle Select-keuzes geweigerd. Garandeert Achmea dat dit bezuinigingsinstrument niet weer wordt ingezet?

Heeft Achmea een methode (betrouwbaar, onafhankelijk) om de werkdruk te meten?

b. Verlies arbeidscapaciteit collectief

De kortere werkweek leidt tot een verlaagde arbeidscapaciteit. Alle medewerkers, in alle functies, leveren dan 2 uur in. De terugloop van werk is niet gelijkmatig over het bedrijf verdeeld. Waarom is niet gekozen voor een kortere werkweek waar het toegevoegde waarde heeft om ontslagen te voorkomen.

Er zijn bedrijfsonderdelen waar nu al capaciteitsproblemen zijn doordat vacatures niet ingevuld kunnen worden. Hoe denkt Achmea dit in de toekomst op te lossen? Als de huidige medewerkers 2 uur minder gaan werken, ontstaan alleen maar meer vacatures.

Hoe wordt gecontroleerd dat de KPI's aangepast worden aan het lagere aantal uren dat beschikbaar is.

Achmea snijdt al jaren in het aantal fte's. Bij elk ontslag van collega's wordt de werkdruk voor de blijvers hoger. Naar klachten wordt niet geluisterd. Hoe gaat Achmea voorkomen dat de 34-urige werkweek als een bezuinigingsoperatie wordt uitgevoerd?

c. Individuele arbeidscapaciteit

Het is belastend om elk jaar (of meer keer per jaar) te moeten onderhandelen met mijn leidinggevende om de uren te krijgen die noodzakelijk zijn om het werk goed te kunnen doen. Kan bij de Selectkeuze de mening van de werknemer als uitgangspunt worden genomen? Dan moet de leidinggevende aantonen dat het werk wel in 34-uur kan worden gedaan.

Gaat Achmea de afdelingsbudgetten verruimen, de jaarlijkse onderhandelingen over de arbeidsuren leiden tot fricties binnen ons team.

De huidige praktijk is dat de medewerker niet de mogelijkheid krijgt meer uren te werken, hoe gaat Achmea garanderen dat je niet structureel meer moet werken dan waar je voor betaald wordt.

De vaste lasten dalen niet als je minder uren werkt en de inflatie blijft ook stijgen. Komt Achmea werknemers die niet meer rond kunnen komen, financieel tegemoet?

De invoering van de 34-urige werkweek conform het huidige voorstel betekent een groot risico dat medewerkers in eigen tijd werkzaamheden moeten afronden. De werkdruk zal niet lager worden en een uitbreiding van fte's zal niet gebeuren. Welke ideeën heeft Achmea om de onderhandelingspositie van medewerkers te verbeteren?

Kan de Selectkeuze regeling aangepast worden zodat je ervoor kunt kiezen om vast 40 uur te werken als je een aantal jaren achtereenvolgend 40 uur hebt gewerkt.

d. Eerdere overeenkomsten

De 38-urige werkweek die oud-Interpolis medewerkers hebben is onderdeel van de afspraken (overgangsprotocol) die bij de overgang van onderneming zijn gemaakt. Onderkent Achmea dat de aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur inhoudt dat Achmea het overgangsprotocol eenzijdig aantast.

Bij de invoering van de 36-urige werkweek is afgesproken dat medewerkers dit konden invullen door 4 x 9 uur te werken. Dit was om het inleveren van werkuren voor medewerkers ook aantrekkelijk te maken. Waarom wordt deze tegemoetkoming nu beëindigd?

e. Financiële gevolgen

Hoe wordt de stand-by vergoeding berekend bij een kortere werkweek?

Wat is het gevolg voor de pensioenopbouw in 2021, is dit 0% omdat er geen collectieve salarisverhoging is?

Wat is het gevolg voor de salaris en aanvulling op het salaris voor medewerkers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn?

In afwachting van je reactie,

met vriendelijke groet,
Inge de Vries

Belangenbehartiger
De Unie