

Inzet De Unie cao en sociaal plan Aegon 1 juli 2022 en verder

De Unie zet zich in om de belangen van haar leden te behartigen en een nieuwe cao en nieuw sociaal plan voor Aegon en haar medewerkers te bereiken. Voor de onderstaande inzet hebben we gebruik gemaakt van resultaten uit de cao-enquête en de reacties op de uitvraag aan de leden van De Unie.

Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen

Met de volgende punten denkt De Unie dat medewerkers zich gewaardeerd voelen voor de bijdragen die zij in bijzondere omstandigheden geleverd hebben én uitgedaagd worden om dit te blijven doen.

- De Unie stelt voor de salarissen en salarisschalen per 1 juli 2022 structureel te verhogen met 5,2%. Dit is een combinatie van de verwachte inflatie voor heel 2022 van 5,5% en voor 2023 van 2,9% plus 1% inkomensverbetering.
- Aegon betaalt de medewerkerspremie (0,2%) voor de aanvullingsregeling PAWW.
- Iedere medewerker krijgt één keer per jaar een benefit statement.
- We bespreken de uitkomsten van het onderzoek naar het 'Glazen plafond' voor de cao.
- De vertrouwenspersoon krijgt dezelfde bescherming als een OR-lid en komt in de cao.
- Een contract voor onbepaalde tijd is standaard, tenzij de te verrichten arbeid overduidelijk voor bepaalde tijd is. Dit kan zijn in het kader van ziekte, verlof of tijdelijke klus.
- Medewerkers kunnen maximaal één jaar in een aanloopschaal worden geplaatst.
- Cao-partijen bepalen gezamenlijk de beloning van Trainees (bestaande en nieuwe medewerkers).
- De Perform & Develop-cyclus wordt gebaseerd op waarderend onderzoek (appreciative inquiry) en krijgt feedforward in plaats van feedback.
- De beoordeling gaat naar een vijfpuntsschaal en de beoordelingspercentages gaan omhoog.
- Het financieel - en pensioenbewustzijn te vergroten door medewerkers bij een life-event (extern) financieel advies aan te bieden.
- Voor de vergoeding van de reiskosten wordt gebruik gemaakt van de maximale fiscale vrijstelling en periodiek verhoogd met de CBS-consumentenprijsindex Vervoer.
- De vergoeding van de verblijfskosten wordt verhoogd.

Inzetbaarheid

De Unie pleit voor een cultuur waarin medewerkers tijd en waardering krijgen voor de ontwikkeling van persoonlijk meesterschap en het ondernemen met hun talenten. Dit vergroot de toegevoegde waarde aan de klant en waarde op de toekomstige arbeidsmarkt. Wij doen de volgende voorstellen:

- Aegon heeft een actueel strategisch personeelsplan (SPP) met daarin de benodigde skills van nu en in de toekomst en communiceert hier actief over met haar medewerkers.
- Manager en medewerker maken samen een vertaling van het SPP in reskilling en upskilling-activiteiten (kennis en vaardigheden) in het persoonlijke Future Fit Plan.
- Iedere medewerker heeft 10% van de eigen arbeidsduur per week beschikbaar voor persoonlijke ontwikkeling en om in teamverband van en met elkaar te leren.
- Op de grote Aegonlocaties is een Leerambassadeur waar medewerkers terecht kunnen bij vragen over hun persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid.
- Talenten en persoonlijk meesterschap worden geregistreerd, (projectmatig) breed ingezet via interne stages, gildes (leerling-gezel-meester), 'interne LinkedIn' én gewaardeerd.
- De Unie biedt samen met netwerkpartner Value9 kosteloos ontwikkelinstrumenten aan in het kader van Nederland Leert Door. Afhankelijk van het karakter onder werktijd te volgen.

- De Unie wil een carrièreswitch-regeling voor medewerkers die zich willen heroriënteren op een baan in het onderwijs, zorg of maatschappij. Zij krijgen twee jaar de tijd om zich om te scholen. Onderdeel van de nader te bepalen regeling zijn (gedeeltelijke) vrijstelling van werk, loondoorbetaling, inleveren van verlof en/of andere emolumenten.
- De Unie wil medewerkers die drie jaar voor de AOW-datum zitten, de mogelijkheid bieden gebruik te maken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) uit het pensioenakkoord. Hierbij wordt een drempel gehanteerd van een aaneengesloten vijfjarig dienstverband voor medewerkers die onder de cao vallen. Het bedrag van de eenmalige uitkering voor vervroegd stoppen met werken is conform het door de overheid vastgestelde maximale bruto bedrag per maand met een maximum van 36 maanden.

Sociaal plan

Uit de cao-enquête is gebleken dat de financiële vergoeding voor het geval er geen baan meer is binnen Aegon hoog wordt gewaardeerd. Voor De Unie is het huidige sociaal plan daarom het uitgangspunt voor de verlenging ervan.

Hybride werken

Door corona zijn veel medewerkers lang niet in staat geweest om elkaar op kantoor te ontmoeten. Ontmoetingen die de sociale structuur versterken en het gezamenlijk presteren bevordert. Om dit teamgevoel te verstevigen, pleit De Unie voor een teambudget. Dit budget is een bedrag per persoon per jaar. De besteding ervan wordt mede bepaald door de teamleden. Verder is het voor ons van belang dat voorzieningen, werkpatronen en vergoedingen rondom hybride werken in de cao staan.

Werkstress

Aangezien stress op het werk beroepsziekte nummer één is, heeft de mentale en fysieke gezondheid van de medewerkers een hoge prioriteit voor De Unie. Onderzoek toont aan dat organisaties met een hogere focus op welzijn een afname in chronische werkstress hebben van wel 50%. Ook stijgt de betrokkenheid van medewerkers met 30%. Wij doen Aegon daarom de volgende voorstellen:

- Alle medewerkers mogen elke twee jaar een health check doen. Zo krijgen ze inzicht in de fysieke en mentale gesteldheid. De check is vrijwillig en anoniem. De medewerker ontvangt tips en advies voor verbeteringen op het gebied van leefstijl en mentale welzijn.
- We willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om fit te blijven. Daarom stellen we voor om fysieke welzijnsactiviteiten te vergoeden tot een nader te bepalen maximum bedrag.
- Het werken met collega's en bevorderen van de onderlinge verbondenheid is een randvoorwaarde voor productiviteit en werkgeluk en het ontbreken ervan is een bron van uitval. Aegon borgt dit door een structureel budget voor persoonlijke- en teamcoaching.
- Om een goede prestatie te (blijven) leveren, is het belangrijk om regelmatig afstand te nemen van je werk en tijd te hebben om weer op te laden. Dit moet herkenbare vrije tijd kunnen zijn zonder werk/telefoon/email/'aanstaan'. Manager en medewerker(s) bespreken dit in het werkoverleg en maken hier in onderling overleg goede afspraken over.
- Werkdruk en werkplezier is een vast thema op de agenda van het werkoverleg. Er komt een campagne over psychosociale arbeidsbelasting (PSA) om de werkdruk te reduceren en werkplezier te bevorderen. Wij stellen voor om daar de bestaande gratis werkdruktemeter in de verzekeringsbranche voor te gebruiken (<https://gezondverbond.nl/werkdruk/>).
- In de P&D-cyclus van managers worden KPI's over welzijn en gezondheid opgenomen.

Werkgeluk

Onderzoek toont aan dat gelukkige medewerkers betere services aan klanten leveren en verhogen daarmee tevredenheid en klantloyaliteit met 27%. De Unie stelt daarom voor om een chief happiness officer (CHO) te benoemen. De CHO houdt zich bezig met het meten en vergroten van werkgeluk van medewerkers in lijn met de purpose van Aegon: "Live your best life".

In het realiseren van de purpose kunnen medewerkers soms tegen ethische vraagstukken aanlopen. Om de betrokkenheid te bevorderen stelt De Unie voor om morele dilemma's vanuit de praktijk periodiek te bespreken in intervisiegroepen. Aegon stelt hier tijd en faciliteiten voor beschikbaar en nodigt medewerkers actief uit om hier aan deel te nemen. Eénmaal per jaar overleggen HR en de inhoudelijk deskundige hierover met vakorganisaties en medezeggenschap.

Verlof

Wij stellen voor om de verlofsoorten te herzien op genderaanpassing en samengestelde leefvormen.

Wij stellen voor om voor rouw een maatwerkregeling te maken tussen medewerker en manager met een minimum van vijf dagen betaald verlof.

De Stichting van de Arbeid heeft in 2021 sociale partners geadviseerd om decentraal met elkaar in gesprek te gaan en 5 mei 2023 als een doorbetaalde vrije dag te regelen. Gelet op de huidige geopolitieke situatie in Europa vindt De Unie het belangrijk om dit nu in de cao te regelen.

Daarnaast wil De Unie dat medewerkers drie werkdagen per jaar krijgen met behoud van alle arbeidsvoorwaarden voor het doen van maatschappelijke activiteiten / vrijwilligerswerk.

De Unie wil jonge ouders (financieel) ondersteunen in de tijd dat de binding met hun kind(eren) van groot belang is. We stellen daarom voor dat vanaf 1 juli 2022 het ouderschaps- en geboorteverlof voor minimaal 70% op basis van het betaalde loon wordt doorbetaald.

De Unie stelt voor dat een medewerker zelf één feestdag in kan zetten die past bij de religieuze beleving van hem/haar. Deze dag gaat ten laste van een andere betaalde feestdag zoals vermeld in cao-artikel 6.6. De medewerker moet de ruil ruim voorafgaand aan deze diversiteitsdag aangeven bij zijn/haar manager, zodat dit goed gefaciliteerd kan worden. De wisseling kan éénmaal per jaar.

Wij stellen voor dat medewerkers kunnen kiezen tussen de bestaande regeling voor sabbatical verlof ééns per zeven jaar én een nader te bepalen regeling waarbij eerder maar dan ook tegen nader te bepalen lagere arbeidsvoorwaarden gebruik kan worden gemaakt van sabbatical verlof.

Als mantelzorger sta je voor de uitdaging om werk én zorgtaken te combineren. De balans tussen werk en privé kan hierdoor flink onder druk komen te staan. De Unie stelt voor dat Aegon betaald verlof geeft aan erkende mantelzorgers of een vergoeding om mantelzorg te laten verrichten door een door de medewerker geselecteerde mantelzorgorganisatie. De Unie beveelt daar onze partner Senior Service voor aan. Zij leveren aanvullende mantelzorg voor de werknemer en de gezinsleden en/of (schoon)ouders. Het (voor De Unieleden gratis) abonnement voorkomt wachttijden en geeft hulpverlening op momenten dat de reguliere mantelzorger zelf de zorgtaak even niet kan verlenen.

Duurzaamheid

De Unie vindt een gezamenlijke inzet voor het klimaat belangrijk en willen duurzaamheid opnemen in de cao. Concrete voorstellen op het terrein van mobiliteit, energiebesparing en milieubelasting zijn:

- Het gebruik van het OV en fiets te bevorderen door een aantrekkelijke(re) vergoeding en het zakelijke wagenpark aan te vullen met hybride - en elektrische auto's.
- Geen wegwerpartikelen meer te gebruiken en het papiergebruik te reduceren door digitaal werken als de norm te kiezen met bijbehorende voorzieningen voor medewerkers.
- Elke medewerker ontvangt jaarlijks een substantieel nader te bepalen klimaatbudget om te besteden aan producten en diensten die bijdragen aan duurzaamheid. Denk aan de aanschaf van zonnepanelen, warmtepomp, energiezuinig witgoed, elektrische fiets, elektrische auto, laadpaal en/of isolatie van de woning. Dit budget mag twee kalenderjaren worden opgespaard om grote(re) investeringen te kunnen doen. Het onbenutte deel stort Aegon in een 'groen' fonds waarbij de opbrengst gebruikt wordt voor de financiering van het budget.
- Combinaties te maken met het duurzame beleggings- en pensioenbeleid van Aegon.

Draagvlak

Draagvlak voor de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden is in het belang van Aegon, haar medewerkers en de vakorganisaties. De Unie stelt voor om dit belang vorm te geven door:

- De jaarlijkse 'week van de vakbond' aan te passen in de 'maand van de vakbond'. Tijdens deze promotiemaand kunnen medewerkers kiezen voor een jaar lidmaatschap van een vakbond naar keuze verbonden aan de cao. Aegon vergoedt éénmaal de jaarcontributie.
- Bestaande leden van vakorganisaties kunnen via de Flexshop hun lidmaatschap bruto-netto maken. Het resterende netto deel betaalt Aegon jaarlijks als dank voor het nemen van de verantwoordelijkheid door de leden voor de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming.
- Aegon stelt een bedrag beschikbaar voor een (inter)nationale solidariteit. De Unie zet dit in voor het werk van de stichting Persoonlijk & Betrokken (www.persoonlijkenbetrokken.nl).
- Aegon betaalt de geldende AWWN-norm voor het werk van de vakorganisaties.

Wijziging/aanvullingen

De Unie maakt het voorbehoud dat zij gedurende de onderhandelingen nog aanvullingen kan doen en/of wijzigingen op deze inzetbrief kan aanbrengen.