

## Voorstellen De Unie cao voor de Zorgverzekeraars

### Looptijd

Gelet op de onzekere periode gaat De Unie uit van een cao met een looptijd van één jaar.

### Inkomen

- De Unie stelt voor de salarissen en salarisschalen per 1 oktober 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.
- Verder krijgt iedere medewerker één keer per jaar een benefit statement.
- Het financieel - en pensioenbewustzijn te vergroten door medewerkers bij een life-event (extern) financieel advies aan te bieden.
- Wij willen de roostersystematiek / gemiddelde arbeidsduur bespreken in relatie tot de definitie en vrijstelling van overwerk.
- Voor de vergoeding van de reiskosten wordt gebruik gemaakt van de maximale fiscale vrijstelling en periodiek verhoogd met de CBS-consumentenprijsindex Vervoer.
- Een fiscaal maximale netto vergoeding voor hybride / thuiswerken.

### 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:

- Werkgevers hebben 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 de HR-gesprekkencyclus.
- Iedere medewerker heeft 10% van de eigen arbeidsduur per week beschikbaar voor persoonlijke ontwikkeling en om in teamverband van en met elkaar te leren.
- Grote afdelingen en/of bedrijfslocaties hebben 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 medewerkers die drie jaar voor de AOW-datum zitten, de mogelijkheid bieden gebruik te maken van de verruiming 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.

### 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.

### 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 wellbeing een afname in chronische werkstress hebben van wel 50%. Ook stijgt de betrokkenheid van medewerkers met 30%. Wij doen 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. Het ontbreken ervan is een bron van uitval. Werkgevers borgen 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.
- In de HR-cyclus van managers worden KPI's over welzijn en gezondheid opgenomen.

### Verlof

- Wij stellen voor om voor rouw een maatwerkregeling te maken tussen medewerker en manager met een minimum van vijf dagen betaald verlof.
- 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 oktober 2022 het ouderschaps- en geboorteverlof voor 70% op basis van het betaalde loon wordt doorbetaald.
- Als mantelzorger sta je voor de uitdaging om werk én zorgtaken te combineren. De balans tussen werk en privé kan hierdoor onder druk komen te staan. Werkgevers geeft betaald verlof 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 niet alleen aanvullende mantelzorg voor de werknemer maar ook voor zijn gezinsleden en of (schoon)ouders. Het (gratis) abonnement voorkomt wachttijden en geeft hulpverlening op momenten dat de reguliere mantelzorger, vaak de werknemer, zelf zijn zorgtaak even niet kan verlenen.
- Wij stellen voor om de verlofsoorten te herzien op genderaanpassing en samengestelde leefvormen.
- Met name oudere collega's krijgen steeds meer met specialistenbezoek te maken. De Unie stelt voor om hier betaald verlof voor te geven in plaats van in eigen tijd.

### 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 klimaatbudget van € 1.500 netto om te besteden aan producten en diensten die bijdragen aan duurzaamheid. Denk daarbij 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 storten werkgevers in een 'groen' fonds waarbij de opbrengst gebruikt wordt voor de financiering van het budget.
- Combinatie maken met het duurzame beleggings- en pensioenbeleid van pensioenfonds SBZ.

### Draagvlak

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

- De jaarlijkse 'maand van de vakbond'. Tijdens deze promotiemaand kunnen medewerkers kiezen voor een jaar lidmaatschap van een vakbond naar keuze verbonden aan de cao. Werkgevers vergoeden éénmaal de jaarcontributie.
- Bestaande leden van vakorganisaties kunnen hun lidmaatschap bruto-netto maken. Het resterende netto deel betalen de werkgevers jaarlijks als dank voor het nemen van de verantwoordelijkheid door de leden voor de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming.
- Werkgevers stellen een bedrag beschikbaar voor een (inter)nationale solidariteit. De Unie zet dit in voor het werk van de stichting Persoonlijk & Betrokken ([www.persoonlijkenbetrokken.nl](http://www.persoonlijkenbetrokken.nl)).
- Werkgevers betalen de geldende AWWN-norm voor het werk van de vakorganisaties.

Wijziging/aanvullingen

De Unie behoudt zich het recht voor om haar voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen.