



DigiC laat je luisteren naar wat jouw medewerkers écht belangrijk vinden

Voorstellenbrief cao onderhandelingen

Een passende en gedragen collectieve
arbeidsovereenkomst van en voor de medewerkers van
VodafoneZiggo

Datum: 22 januari 2024

Bestemd voor: VodafoneZiggo

Opgesteld door: Jan Admiraal



Culemborg, 22 januari 2024

Geachte mevrouw Van Aalten, beste Karlijn,

Voor je ligt de voorstellenbrief van De Unie t.b.v. de aanstaande onderhandelingen over een nieuwe cao VodafoneZiggo. Teneinde tot een goede dialoog te komen over een nieuwe cao heeft De Unie in samenwerking met VodafoneZiggo. het onderzoeksbureau MWM2-Innervice opdracht gegeven voor een onderzoek. Het onderzoek bestond uit 6 online paneldiscussies. De panel discussies hadden als doel op te halen welke thema's en onderwerpen medewerkers belangrijk vinden voor de nieuwe cao. De panel discussies zijn gehouden met een zo divers mogelijke groep medewerkers van VodafoneZiggo.. De input van de paneldiscussies is vervolgens gebruikt om een enquête op maat te ontwikkelen en uit te voeren. In december 2023 zijn bijna 7.000 VodafoneZiggo. medewerkers die onder de cao vallen uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête en zo hun mening te delen over wat zij belangrijk vinden voor de nieuwe cao. 45% van de medewerkers heeft deelgenomen aan de enquête.

De Unie wil cao partij zijn voor en namens alle werknemers en de uitkomsten van dit onderzoek zijn voor ons leidend in de cao-dialoog met VodafoneZiggo.

De voorstellen van De Unie zijn dus ook gebaseerd op (de uitkomsten van) het onderzoek. Graag gaan wij met VodafoneZiggo in gesprek over de inzichten uit het onderzoek/enquête en over onze voorstellen. Wij denken met dit DigiC traject een goed fundament te hebben voor een constructieve cao-dialoog met VodafoneZiggo.

Uitgangspunten algemeen

1. Voor de nieuwe VodafoneZiggo. cao streven wij er naar om o.m. op basis van onze onderstaande inzet een aantal verbeteringen met VodafoneZiggo overeen te komen; verbeteringen passend bij de onderneming en gewenst door en acceptabel voor de medewerkers.
2. Bekendheid met de bestaande arbeidsvoorwaarden is van groot belang om passende keuzes met draagvlak onder werknemers te kunnen maken. Het is daarom van belang dat alle werknemers altijd op een laagdrempelige wijze kennis kunnen nemen van hun hun arbeidsvoorwaarden
3. Medewerkers blijven zeggenschap houden over hun arbeidsvoorwaarden. Ook naar de toekomst toe middels de DigiC methodiek.

Een aantal belangrijke hoofdconclusie vooraf

In algemene zin geeft 75% van de medewerkers de huidige arbeidsvoorwaarden bij VodafoneZiggo een (ruime) voldoende. De Unie is van mening dat dit een mooi fundament is voor de verdere doorontwikkeling van de cao.

Medewerkers zijn met name tevreden over de opleidingsmogelijkheden en de flexibiliteit van het Benefit Budget bij VodafoneZiggo.

Medewerkers zijn het minst tevreden met de structurele cao loonsverhoging en de doorgroei in de salarisschalen

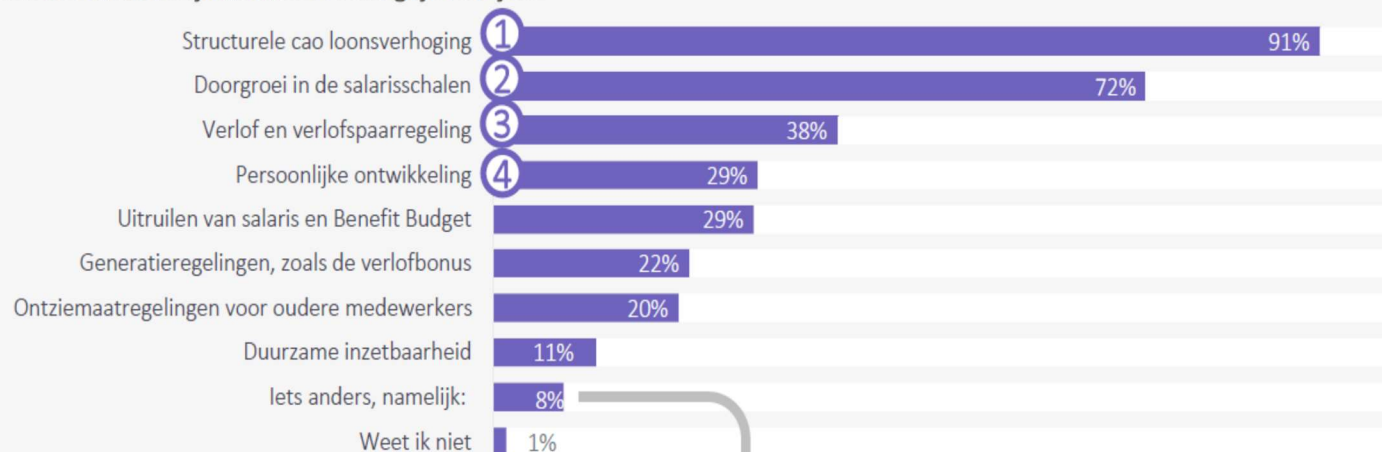
Voorstellen per thema

De keuze voor de thema's waar onze voorstellen op gebaseerd zijn worden ingegeven door de prioritering die is aangegeven door de medewerkers in het DigiC onderzoek:

Structurele cao loonsverhoging en doorgroei in de salarisschalen zijn het meest belangrijk voor medewerkers

InnerVoice

Welke vier thema's zijn het meest belangrijk voor jou?



Thema's uit "iets anders, namelijk":

- Salaris verschillen
- Inflatie correctie
- 80-90-100 regeling
 - Pensioen

Uit het DigiC-onderzoek komt duidelijk naar voren dat medewerkers van mening zijn dat er in elk geval op drie onderwerpen extra aandacht wenselijk en nodig is; thema's die tevens ook als belangrijkste thema's in algemene zin worden gekwalificeerd:

- Structurele loonsverhoging
- Doorgroei in de salarisschalen
- Verlof en verlofspaarregeling

Daarnaast vragen een generatieregeling, ontzietmaatregelen, Connected Working vergoeding en reiskosten aandacht op basis van de onderzoeksresultaten.

Wij willen in deze cao ons niet beperken tot, maar wel de nadruk leggen Voor zover gewenst) op bovenstaande thema's.

Vooropgesteld gelooft De Unie in het komen tot goede afspraken op basis van dialoog. De bevindingen uit het onafhankelijk onderzoek zijn daarin voor ons leidend. Het onderzoek geeft aan waar we met elkaar het gesprek over dienen te voeren. Een 'in beton gegoten' voorstellenbrief past (voor zover het niet de structurele loonsverhoging en de doorgroei in de schaal betreft) niet in deze filosofie. Wel past het om suggesties aan te reiken voor verbetering. Uiteindelijk dienen werknemers zich over het te bereiken resultaat uit te spreken alvorens De Unie kan overgaan tot definitieve besluitvorming.

De geprioriteerde thema's zijn brede thema's waar verschillende aandachtsgebieden in zijn samen gebracht. Op basis van de inzichten van het onderzoek en gedane suggesties van medewerkers zijn wij tot de conclusie gekomen dat daarbij een aantal arbeidsvoorwaarden kunnen verbeteren. Onderstaand zijn per thema de voorstellen geformuleerd op basis van de inzichten uit het DigiC onderzoek (tussen haakjes staat sheetnummer van de survey).

Thema	Inzicht	Voorstel
Inkomen	<p>Met betrekking tot inkomen komt een aantal zaken duidelijk naar voren/boven:</p> <p>Een zeer grote meerderheid (73%) geeft aan dat de structurele loonsverhoging volledig rekening dient te houden met de inflatie (s34)</p>	<p>Wij willen afspraken maken over een bij de onderneming passende – en voor de werknemers acceptabele verbetering van de lonen waarbij in hoge mate rekening wordt gehouden met het repareren van het koopkrachtverlies als gevolg van de hoge inflatie van de afgelopen jaren. Volgens het CPB was/is er in 2022 en 2023 sprake van een koopkrachtdaling van 5,8% en 7,0%; in totaal 12,8%.</p>

	<p>Individuele prestaties moeten (meer) invloed hebben op het salaris (s34).</p> <p>Medewerkers vinden de (door-) groei in de schaal onvoldoende (s34)</p>	<p>Bij deze cijfers wordt geen rekening gehouden met eventuele collectieve cao-verhogingen. Echter, deze hebben we bij VodafoneZiggo wel afgesproken; in totaal gemiddeld 7,5%. Als we deze van 12,8% aftrekken, dan hebben de medewerkers bij VodafoneZiggo ultimo 2023 te maken met een koopkrachtdaling van 5,3%. De verwachte koopkrachtdaling 2024 is volgens het CPB 3,5%.</p> <p>Wij stellen voor de salarissen en de salarisschalen met 9% te verhogen.</p> <p>Niet lang geleden hebben we bij Vodafone Ziggo afscheid genomen van beoordelingsafhankelijk belonen. Een belangrijke meerderheid (63%) geeft nu aan dat er ruimte moet komen om de salarisverhoging wel weer te baseren op prestatie. Graag overleggen wij met VodafoneZiggo hoe we aan deze wens invulling kunnen geven.</p> <p>Wij stellen voor te bespreken hoe een snellere doorgroei in het salarisgebouw kan worden gerealiseerd/gestimuleerd.</p>
<p>Verlof</p>	<p>80% is tevreden met de mogelijkheden om verlof bij te kopen (s29). 46% tegen 32% geeft de voorkeur aan het verhogen van het Benefit Budget in plaats van het verhogen van het standaard aantal dagen (s40). 56% tegen 18% wil geen verlaging van het Benefit Budget ten gunste van extra dagen standaard verlof (s43).</p> <p>Desondanks is 56% van de medewerkers niet tevreden met het aantal standaard verlofdagen (s29).</p>	<p>Wij denken dat communicatie over de relatie tussen het aantal standaard verlofdagen en de hoogte van het Benefit Budget en de uitruilmogelijkheid deze ontevredenheid kan doen verminderen.</p>

<p>Harmonisatie arbeidsvoorwaarden Vodafone en Ziggo</p>	<p>Nog steeds bestaat er onvrede over de in de vorige cao gemaakte harmonisatie-afspraken (s18, s49)</p>	<p>Wij stellen voor de onvrede te inventariseren/benoemen en te bezien of en zo ja hoe dit wellicht (op onderdelen) kan worden weggenomen.</p>
<p>Duurzame inzetbaarheid (DI), levensfasebewust beleid en vitaliteit</p>	<p>Iets meer dan de helft van de respondenten is van mening dat VodafoneZiggo voldoende ondersteunt in het gezond en veilig werken (s51).</p> <p>Ook iets meer dan de helft vindt dat de arbeidsvoorwaarden voldoende afgestemd zijn op de levensfase waar hij/zij nu in zit (s51).</p> <p>Maar als we kijken naar de uitsplitsing bij dit antwoord naar leeftijd (s52), dan zien we</p>	<p>Wij stellen voor dat wij specifieke afspraken maken voor de oudere medewerker die er aan bijdragen dat deze medewerkers vitaal en gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.</p> <p>Wij denken bijvoorbeeld aan de zogenaamde generatiepactregeling (80% werken-90%salaris-100% pensioenopbouw), aan het ontzien van oudere medewerkers bij zwaar werk en aan geen verplichting om over te werken, geconsigneerd te worden of nachtdiensten te draaien.</p> <p>Daarnaast zouden wij graag afspraken willen maken over een financiële bijdrage aan de werknemer voor fitness- en sport abonnementen.</p>
<p>Connected Working /hybride werken/reiskostenvergoeding</p>	<p>Bij het thema Mijn Gezondheid wordt regelmatig benoemd dat de thuiswerkfaciliteiten voor verbetering vatbaar zijn (s24, s27, s54)</p> <p>Slechts 27% van de medewerkers is tevreden over de hoogte van de Connected Working vergoeding (s24).</p>	<p>Graag willen wij afspraken maken hoe de ondersteuning van de thuiswerkfaciliteiten kan worden verbeterd.</p> <p>Wij stellen een substantiële verhoging van de Connected Working vergoeding per 1 januari 2024 voor.</p>
<p>Reiskostenvergoeding</p>		<p>Wij stellen voor de onbelaste reiskostenvergoeding te verhogen naar €0,23/km. En wespreeken graag af dat VodafoneZiggo in de toekomst altijd de maximale reiskostenvergoeding hanteert die fiscaal mogelijk is.</p>

Wij kijken uit naar een constructieve dialoog om samen met VodafoneZiggo. een passend en gedragen arbeidsvoorwaardenpakket af te spreken en behouden ons het recht voor om tijdens de gesprekken met andere- dan wel aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,
Jan Admiraal
Sr. Belangenbehartiger
De Unie