

Aan de vakorganisaties:

FNV Finance

T.a.v. de heer J. van den Brink
Postbus 85026
3508 AB Utrecht

CNV

T.a.v. mevrouw I. Wiersinga
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

De Unie

T.a.v. de heer H. Brinkers
Postbus 400
4100 AK Culemborg

Datum: 15 april 2024

Betreft: voorstellen voor het Sociaal Plan Achmea vanaf 1 juli 2024

Geachte heer Van den Brink, mevrouw Wiersinga en heer Brinkers, *beste Jan, Ike en Huug*,

Het huidige Sociaal Plan expireert op 30 juni 2024. In deze brief treffen jullie onze voorstellen aan voor het Sociaal Plan voor de periode vanaf 1 juli 2024.

1. Looptijd

Wij stellen voor om het huidige Sociaal Plan per 1 juli 2022 voort te zetten voor een periode van 24 maanden (1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026) met de volgende aanpassingen c.q. aanvullingen.

2. Pluspool

Voor het lopende Sociaal Plan hebben wij afgesproken om in de vorm van een pilot te onderzoeken of de Pluspool een passende regeling zou kunnen zijn voor boventallige medewerkers van 60 jaar en ouder. Het aantal medewerkers van 60 jaar en ouder dat in deze Sociaal Planperiode boventallig is geworden en daarmee van de Pluspool gebruik kon maken, is beperkt geweest. Daarmee is de pilot in omvang beperkt geweest. Dat doet er niet aan af dat de medewerkers en hun opdrachtgevers die gebruik maken van de Pluspool dit een waardevolle regeling vinden en hier tevreden over zijn.

De Pluspool past ons inziens bij het duurzaam werkgeverschap van Achmea en bij onze purpose *Duurzaam Samen Leven* (circulaire arbeid, VWNW-transities). Wij stellen daarom voor om de Pluspool-regeling te verlengen voor de duur van het nieuwe Sociaal Plan. Medewerkers van 60 jaar en ouder die tijdens de looptijd van het nieuwe Sociaal Plan boventallig worden hebben daarmee de keuze om van deze regeling gebruik te maken.

3. Vervoermiddel voor bepaling reistijd bij standplaatswijziging

Voor de bepaling van de reistijd die een medewerker na een standplaatswijziging heeft, wordt nu standaard uitgegaan van de reistijd per openbaar vervoer (OV). Ook als een medewerker niet per OV maar per eigen vervoer reist. Het komt daardoor regelmatig voor dat een medewerker de keuze heeft om het werk niet te volgen omdat de reistijd per OV toeneemt tot meer dan 90 minuten enkele reis, terwijl bij reizen met eigen vervoer de reistijdtoename beperkt is en 90 minuten of minder bedraagt.

Wij willen met jullie verkennen of deze wijze van het berekenen van de reistijd nog past bij de wijze van werken waarbij medewerkers een substantieel deel van de week niet naar kantoor reizen maar vanuit huis werken.

4. Boventalligheidsbudget aanpassen aan AYCL

Medewerkers die boventallig worden, krijgen de beschikking over een boventalligheidsbudget van € 2.000. Dit budget kan worden gebruikt voor outplacementbegeleiding of financieel advies. Dit is opgenomen in artikel 6.12 van de cao. Deze afspraak is gemaakt vóór de invoering van All You Can Learn (AYCL) in 2022. Medewerkers die boventallig zijn kunnen geen gebruik meer maken van AYCL.

Boventallige medewerkers geven aan dat de bestedingsdoelen van het boventalligheidsbudget niet altijd meer goed aansluiten bij de behoefte aan opleidingen/trainingen die zij hebben en dat zij graag gebruik zouden willen maken van AYCL. Wij herkennen dat het boventalligheidsbudget inmiddels niet meer goed past in de huidige context. Wij stellen daarom voor om de afspraak over het boventalligheidsbudget aan te passen door de afspraak dat boventallige medewerkers het budget kunnen gebruiken voor het aanbod dat via AYCL beschikbaar is.

5. Sociaal Plan-agenda voor de toekomst

Parallel aan de agenda voor de toekomst die wij met elkaar hebben afgesproken als onderdeel van de cao, stellen wij voor om in het kader van het Sociaal Plan een vergelijkbare afspraak te maken.

Op basis van deze SP-toekomstagenda kunnen wij gedurende de looptijd van het Sociaal Plan bekijken hoe verschillende ontwikkelingen en initiatieven op het vlak van in- en externe mobiliteit kunnen bijdragen aan bijvoorbeeld het verminderen van boventalligheid en het verbeteren van doorstroom naar banen binnen en buiten de sector. Bijvoorbeeld aan de hand van de ervaringen van de pilots “oversteken op de arbeidsmarkt” die plaats gaan vinden in het kader van de afspraken die sociale partners in de Sociale Agenda van het Verbond van Verzekeraars hebben gemaakt.

Om interne doorstroom van boventallige medewerkers te vergroten, willen wij onderzoeken of er mogelijkheden zijn om de ervaringen die zijn opgedaan met de Pluspool te gebruiken voor boventallige medewerkers jonger dan de Pluspoolleeftijd van 60 jaar. Wij denken hierbij aan een pilot waarvoor de opzet de komende periode nader uitgedacht en uitgewerkt moet worden. Beoogde startdatum van de pilot is eind 2024 - begin 2025.

6. Tekstuele verduidelijking

In artikel 3.5 verduidelijken dat de hier genoemde regelingen ook gelden bij plaatsing vanuit boventalligheid:

Artikel 3.5 overige arbeidsvoorwaarden als gevolg van interne plaatsing in het kader van het plaatsingsproces of bij aanvaarding van een functie vanuit boventalligheid

Tot slot

Wij kijken in vertrouwen uit naar goede gesprekken met elkaar, in een constructieve sfeer.

Met vriendelijke groet,



Johan Blok
Sr. Manager Expertise Teams Rewards, Analytics, Advies en Welzijn