

1. **Duurzame inzetbaarheid**

Juist in deze tijd is het voor medewerkers belangrijk om inzetbaar te kunnen blijven. CNV-leden geven aan dit het liefst binnen Achmea te willen doen. Daarom doen wij de volgende voorstellen:

- a. Medewerkers hebben intern altijd voorrang bij wijzigen of aanpassen van functies en krijgen ruim de tijd om zich daar naartoe te kunnen ontwikkelen. Uitgangspunt is om bij Achmea aan de slag te blijven.
- b. Bij het beoordelen of iemand zich ontwikkeld heeft is het van belang om ook ervaring mee te nemen en niet blind te varen op alleen maar opleiding. Wellicht dat een herijking van ervaringscertificaten hierbij kan helpen.
- c. Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om vrijblijvend bij een andere afdeling van Achmea stage te lopen.
- d. Tijd voor ontwikkeling wordt geormerkt en met planning wordt hier rekening mee gehouden.
- e. Voor iedereen komt er een onbeperkt opleidingsbudget beschikbaar.

2. **Zinvol werk**

Voor iedereen is het van belang te weten dat het werk dat je doet niet alleen loon oplevert zodat je goed kan leven, maar ook dat je er plezier in hebt en dat je werk en jij ertoe doet. Leden geven aan dat zij zinvol werk ervaren bij Achmea. Wel zijn er afspraken nodig om dat te optimaliseren. Daartoe doen wij de volgende voorstellen:

- a. Geormerkte tijd voor ontwikkeling, zodat je ook de tijd krijgt om je bijdrage te blijven leveren en zinvol bezig te zijn.
- b. Aandacht blijven schenken aan werkdruk waarbij niet alleen gekeken wordt naar wat de medewerker daaraan kan doen, maar ook gekeken wordt naar wat de werkgever, leidinggevende of team daaraan kan doen. Hierover willen wij concrete controleerbare afspraken maken.
- c. Geormerkte tijd voor jezelf, waarin je tijd hebt voor zelfreflectie, ontspanning etc. gedurende de werkweek.
- d. Recht op onbereikbaarheid buiten je werkuren (34 uur, 36 uur).
- e. Aandacht voor de mens betekent ook aandacht bij verdrietige momenten. Daarom willen wij rouwverlof afspreken bij het verlies van een naaste of goede vriend(in). Daarbij is maatwerk het uitgangspunt met een minimum van 5 dagen.
- f. Aandacht besteden aan diversiteit.

3. **Maatschappelijk verantwoord werkgeverschap**

Achmea is als coöperatie aan haar stand verplicht om uit te stralen dat zij een maatschappelijk verantwoorde werkgever is. Dat zou je ook in de arbeidsvoorwaarden kunnen uitstralen. Daarom de volgende voorstellen.

- a. Onderzoeken hoe je klimaatneutraal gedrag kunt bevorderen en waarderen.
- b. Medewerkers in de gelegenheid stellen om actief te zijn voor maatschappelijke doelen.

4. **Pensioen**

Vanzelfsprekend zullen wij met elkaar spreken over een pensioenregeling. De gesprekken daarover zijn als gestart. Natuurlijk gaan we daarmee door. Voor CNV Vakmensen is het van belang dat er een pensioenregeling bij Achmea zal zijn dat gebaseerd is op solidariteit.

5. **Werkcode (gelijke rechten voor flexwerkers)**

Achmea is samen met de vakorganisaties de initiatiefnemer van de Werkcode. Doel van de Werkcode is om iedereen die bijdraagt aan het maken van producten en diensten tot het inclusieve ecosysteem van werkenden te laten behoren. Hoog tijd dus om daarvoor nu afspraken te maken in de Achmea-cao. Noblesse oblige. We doen daarvoor de volgende voorstellen, gebaseerd op de afspraken in de Werkcode:

- a. Ook flexmedewerkers kunnen zich ontwikkelen binnen Achmea en hebben dezelfde rechten wat dat betreft als de vaste medewerkers.

- b. Gelijk werk wordt gelijk beloond, of je nu vaste of flexmedewerker bent. Het Achmea functiehuis is daarbij leidend. Ook zaken als eindejaarsuitkering en winstuitkering horen daarbij. Als dat niet geregeld is bij de opdrachtnemer, dan betaalt Achmea dit. Voor wat betreft primaire beloning nemen we een vergewisbepaling op in de cao. Dit wil zeggen dat er gekeken wordt bij uitzendbureaus en detacheerders of zij de voor de flexmedewerkers geldende arbeidsvoorwaarden toepassen en kijken ook of de opdrachtnemers goede werkgevers zijn. Als bij de opdrachtnemer een cao geldt, dan moet deze zijn afgesloten met tenminste 2 vakbonden die zijn aangesloten bij de STAR.
- c. Flexmedewerkers hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid of pensioen. Daartoe is het van belang om dat te checken bij de opdrachtnemer of dat zelf te regelen.
- d. Werkenden met een tijdelijk intern contract hebben binnen één jaar uitzicht op een vast contract.
- e. Er worden geen zzp-ers ingezet voor reguliere en langdurige bedrijfsactiviteiten en/of voor werkzaamheden die verricht worden in de onderste lagen van het functiehuis.

6. Loon en looptijd

Wij willen een 2-jarige cao afspreken met een jaarlijkse loonsverhoging van 3,5%.

7. Overige voorstellen

- a. Er komt een nieuwe Wet ouderschapsverlof aan. Ouders hebben dan 9 weken lang recht op ouderschapsverlof tegen 50% van het salaris. Wij stellen voor om dat aan te vullen tot 70%.
- b. Wij willen graag gebruikmaken van de RVU-mogelijkheden, dat wil zeggen dat medewerkers vanaf 3 jaar vóór hun pensionering eerder eruit kunnen.
- c. Een bijdrage voor vakbondscollega's elders in de wereld, Internationale Collegialiteit.
- d. Jaarlijks een Maand van de vakbond. Medewerkers die lid worden in die maand krijgen een jaar lang een door Achmea betaald lidmaatschap.

Ike Wiersinga,
bestuurder CNV Vakmensen
30 juli 2021