



# ONDERHANDELAARSAKKOORD VOOR DE CAO SVB

---

## LOONPARAGRAAF

De nieuwe cao kent een looptijd van drie jaar, ingaand op 1 januari 2017 en eindigend op 31 december 2019.

Per 1 september 2017 bieden wij de medewerkers een eenmalige uitkering van bruto €1350, voor deeltijders naar rato; deze eenmalige uitkering geldt niet voor uitzendkrachten. De uitkering telt mee voor het ABP-loon maar telt niet mee voor de vakantie- en eindejaaruitkering. Per 1 april 2018 en per 1 april 2019 bieden wij een structurele loonsverhoging van 1,5%.

## GENERATIEREGELING VOOR MEDEWERKERS VAN 60 JAAR EN OUDER

De SVB effectueert een generatieregeling die het mogelijk maakt voor medewerkers van 60 jaar en ouder minder te gaan werken en daarmee meer balans aan te brengen in de werk/privé-verhouding. Kern van de regeling is medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid te geven 60% te blijven werken, met doorbetaling van 80% van het loon en met behoud van volledige pensioenopbouw. De regeling wordt ingevoerd per 1 september 2017 en zal in eerste instantie worden opengesteld voor de duur van één jaar. Met de generatieregeling kan de SVB de vrijkomende *fte*-ruimte (bij voldoende inschrijvingen) deels benutten om nieuwe, jonge collega's aan te nemen en kan de doorstroming worden bevorderd. Daarmee worden de effecten van de vergrijzing alsmede de ontgroening in de organisatie bestreden. Van de vrijkomende *fte*-ruimte zal in eerste aanleg 25% voor dat doel worden gebruikt. De overige vrijvallende *fte*-ruimte willen we inzetten om krimp op te vangen. Omdat we met deze regeling de medewerkers van 60 jaar en ouder stimuleren en faciliteren langer en succesvol door te werken, schaffen we het half uur arbeidstijdsverkorting voor medewerkers van zestig jaar en ouder af. Medewerkers van 60 jaar en ouder die *niet* deelnemen aan de generatieregeling maar thans gebruik maken van het half uur arbeidstijdsverkorting, behouden dit recht. Vóór het einde van de looptijd zal de werking van deze generatieregeling worden geëvalueerd waarna eventueel (maar wel degelijk mét deze intentie) tot verlenging kan worden besloten.

## OPLEIDINGSBUDGET

Het persoonlijk/zelfstandig opleidingsbudget van de medewerkers wordt verdubbeld: het bedrag wordt verhoogd van €1500 per drie jaar naar €3000 per drie jaar per medewerker. Een verdere verhoging van het opleidingsbudget zou mogelijk moeten zijn, bijvoorbeeld door de inzet van de 13e maand of vakantie-uren.

Daarmee willen we de mobiliteit van de medewerkers stimuleren.

Het bedrag dat hiermee gemoeid is, zal worden geoormerkt.

Het zelfstandig opleidingsbudget heeft tot doel het versterken van de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van de medewerkers. De regels voor het aanvragen van een zelfstandig opleidingsbudget worden vereenvoudigd. De Commissie zelfstandig opleidingsbudget schaffen we af. Over de invulling van het budget maken de leidinggevende en de medewerker samen afspraken. Voor het einde van de looptijd van de cao wordt de werking geëvalueerd.

Voor medewerkers die reeds gebruik maken van het zelfstandig opleidingsbudget komt een overgangsregeling.

## TIJD- EN PLAATSONAFHANKELIJK WERKEN

Bij een volwaardige arbeidsrelatie hoort een goede werk/privé-balans. Door tijd- en plaatsafhankelijk werken te faciliteren voor *alle* medewerkers, biedt de SVB de medewerkers de ruimte zelf te bepalen wanneer, waar en hoe zij werken, passend bij hun persoonlijke werk/privé-balans. Goede afspraken over onder andere welke taakelementen uit een functie zich lenen voor plaats- en tijdonafhankelijk werken en over de beschik- en bereikbaarheid horen daar vanzelfsprekend bij. Deze basisafspraken zullen nader moeten worden geformuleerd en uitgewerkt in het Handboek HR.

Op dit moment worden bij wijze van pilot de mogelijkheden van het thuis of elders werken met gebruik van SUWI-net op een drietal SVB-locaties onderzocht: Roermond, Breda en Deventer. Ook de werking van het tijd- en plaatsonafhankelijk werken wordt na een jaar worden geëvalueerd.

N.B. Het PGB-domein blijft voor deze fase buiten beschouwing. Belangrijkste redenen: de relatief grote hoeveelheid uitzendkrachten en de eisen van informatiebeveiliging binnen de systemen *c.q.* het beheersbaar houden van de risico's.

#### **VITALITEIT**

De SVB hecht aan vitale medewerkers. We investeren in preventie van ziekteverzuim met behulp van *health checks*, verzuimcoaches en vele activiteiten die bewegen en gezond leven stimuleren. We vinden het daarbij belangrijk dat initiatieven uit de organisatie zelf komen. De komende jaren willen we die initiatieven blijven aanmoedigen en ze waar opportuun landelijk beschikbaar stellen. Inmiddels is ook aan alle medewerkers een *health check* aangeboden door middel van een uitgebreide enquête. Indien de uitslag van de enquête daartoe aanleiding geeft, kan de medewerker gebruik maken van aanvullend persoonlijk advies en begeleiding.

#### **CONTRACTSDUUR: HET SUBSTANTIEEL OMZETTEN VAN BESTAANDE FLEXCONTRACTEN NAAR ECHT (VASTE) BANEN.**

Het beleid externe inhuur van de SVB is heel duidelijk over het doel en de duur van externe inhuur. Voordat de SVB tot externe inhuur over gaat wordt steeds getoetst of sprake is van tijdelijk werk voor een periode korter dan een jaar (uitzend- of interim dienstverbanden) en of de bestaande expertise niet binnen de SVB voorhanden is (interim inhuur).

DPGB daarentegen wordt reeds nu geconfronteerd met een forse opdracht tot krimp. Oorzaken zijn onder andere een afname van ca. 15% van het aantal budgethouders als gevolg waarvan voor 2017 €17 mln. minder budget is toegekend. Tevens kan als gevolg van betere afspraken in de keten een steeds toenemend aantal zorgovereenkomsten geautomatiseerd worden verwerkt, hetgeen bovendien bijdraagt aan de vereiste verbetering van de kwaliteit van dienstverlening in dit onderdeel. Als gevolg van de onvermijdelijke krimp is eind 2016 begonnen het personeelsbestand van 900 *fte* gecontroleerd af te bouwen naar 700 *fte* eind 2017. Bij deze gecompliceerde operatie wordt in eerste aanleg afscheid genomen van de grote flexibele schil; waar dat aan de orde is zullen de betreffende medewerkers zoveel mogelijk ondersteuning worden geboden bij het vinden van ander werk.

Afgezien van de bijzondere situatie bij DPGB, wordt uw wens een substantieel aantal van de bestaande flexcontracten om te zetten naar contracten voor onbepaalde tijd, bij de SVB reeds ten uitvoer gelegd.

#### **WERKGARANTIE: INVESTEREN IN WERK**

De SVB staat de komende jaren voor een stevige uitdaging. Er zal veel in mensen en in IT geïnvesteerd moeten worden om aan de eisen die aan ons worden gesteld blijvend te kunnen voldoen. Het uitgangspunt is daarbij dat we alle medewerkers in die ontwikkeling vitaal aan het werk houden. Binnen of buiten de SVB. Dit willen we bereiken zonder reorganisaties of gedwongen ontslagen. Dit vraagt ook een grote inspanning en verantwoordelijkheid van de medewerkers om te investeren in zichzelf. Niet alleen voor de huidige functie, maar ook om te anticiperen op werk dat verdwijnt en op de nieuwe eisen en kansen die ontstaan. Dit kan in een aantal situaties betekenen dat we in gesprek gaan over een baan buiten de SVB. Ter ondersteuning van de medewerkers zullen daartoe alle middelen die ons ter beschikking staan worden ingezet.

#### **VERLENGING BETAALD KORTDUREND ZORGVERLOF**

De SVB kent reeds een groot aantal verlofregelingen, zoals in dit kader bijvoorbeeld het calamiteiten- en kort verzuimverlof voor de eerste opvang bij ziekte. Daarnaast biedt de SVB de mogelijkheid tot flexibel werken (zoals verschuiving van werkuren en -dagen binnen het jaarrooster). Bij schrijnende gevallen kan maatwerk worden toegepast. De werknemer kan bovendien zelf in voorkomende gevallen een beroep doen op de hardheidsclausule, zoals vastgelegd in artikel 12 J cao. Deze faciliteiten leiden wat ons betreft tot de conclusie dat het huidige kortdurende zorgverlof toereikend is.

### **PARTNERSCHAPSVERLOF**

De SVB kent twee dagen doorbetaald kraamverlof en is voornemens in de cao 2017 vast te leggen dat het kraamverlof conform de wet kan worden aangevuld met drie dagen partnerverlof. Voor het overige wordt het nog niet openbaar gemaakte wetsvoorstel (op voorstel van demissionair minister Asscher) voor uitbreiding van het kraamverlof afgewacht.

### **WET BANENAFSPRAAK**

De SVB geeft vanuit zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid kansen aan mensen met beperking tot de arbeidsmarkt. Arbeidsparticipanten werken bij de SVB op reguliere kernfuncties, om reden waarvan de SVB dito arbeidsvoorwaarden hanteert bij de aanneming van arbeidsparticipanten. Voor de periode van de eerste twee jaar die voorafgaat aan een vaste aanstelling voor de arbeidsparticipanten heeft de SVB voor deze groep een apart budget. Na deze twee jaar is het de bedoeling dat arbeidsparticipanten onderdeel uit gaan maken van de reguliere formatie, met de proviso dat daarvoor structurele formatieruimte beschikbaar moet zijn. Is die ruimte er echter niet, dan is het niet mogelijk om het contract met de arbeidsparticipant voort te zetten. In dat geval nemen we afscheid.

Bij de afdeling Inkoop en Contractmanagement van de SVB is bovendien het initiatief genomen 'social return' vast onderdeel te laten zijn van het contractmanagement en als wens of eis moet zijn opgenomen bij toekomstige aanbestedingen.

### **REISKOSTEN WOON- WERKVERKEER**

De verwachte besparing op de reiskosten werd met de introductie van de NS-Businesskaart in 2014 geschat op ca. €150K op jaarbasis. Echter, in de realisatie van de jaren 2014-2016 zien we geen besparing maar een gemiddelde stijging van €130K per jaar. Op zich is de keerzijde van deze kostenpost een toename van het gebruik van het openbaar vervoer door de SVB medewerkers en draagt op die wijze bij aan een eigentijds en groen imago van de SVB.

In die gevallen waarin de NS-Businesskaart niet goed voorziet, biedt de SVB een vorm van maatwerk aan. In toenemende mate verzoeken medewerkers uitbreiding van de openbaar vervoer faciliteiten en combinatiemogelijkheden in het vervoer mogelijk te maken. Om die reden breiden we het productportfolio van de NS-Businesskaart uit met de OV-fiets. Daarmee schaffen we de bestaande 'carpoolregeling' af. De bestaande 'carpoolregeling' wordt na ondertekening van dit akkoord geleidelijk afgebouwd en beëindigd per 1 januari 2019.

### **WERKDRUK**

De werkdruk bij de respectieve directies zal een constant aandachtspunt blijven en onderwerp van gesprek in de overleggen met de Ondernemingsraad. Waar overwerk nodig is wordt gecontroleerd of de normen zoals genoemd in de cao worden gehandhaafd. Overwerken gebeurt overigens alleen op basis van vrijwilligheid.

We blijven ons inzetten – tezamen met onze Arbo-dienst – voor een verder terugdringen van het ziekteverzuim. Reeds ingezette zowel in- als externe interventies – ook preventieve, denk aan vitaliteitschecks – moeten verder worden bestendigd. Ook wordt verder gewerkt aan het versterken van de eigen regie van zowel medewerkers als leidinggevendenden bij het verder verlagen van het ziekteverzuim en het bevorderen van de nodige mentale veerkracht; leidinggevendenden moeten de medewerkers meer faciliteren bij het realiseren van acties ter zake van re-integratie en preventie. Dit vraagt ook een eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. Ook daarover zijn we voortdurend in gesprek met de Ondernemingsraad.

Wij willen met u studieafspraken maken over een nieuwe toeslagenregeling en over een verdere modernisering van arbeidsvoorwaarden. Naast vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties willen we daarbij tevens niet-georganiseerde medewerkers betrekken, bijvoorbeeld leden van de Ondernemingsraad.