



CAO-VGZ

1 januari 2017 - 1 januari 2018

Inhoudsopgave

Samen werken aan een gezonder Nederland. Elke dag weer	4		
Je arbeidsovereenkomst	5		
Arbeidsovereenkomst	5		
Proeftijd	5		
Verruiming ketenbepaling	5		
Wijze van meenemen uitzendperiodes bij de ketenbepaling	6		
Gedragscode	6		
Schorsing	6		
Je arbeidsvoorwaarden als je parttime werkt	6		
Einde dienstverband	6		
Je inzetbaarheid	7		
Verblijfsduur in je functie of rol	7		
Creëer je perspectief	7		
Ontwikkelpaden	8		
Ontwikkelproeftuin	8		
Persoonlijke ontwikkeltool	9		
Remotie	9		
Actieve begeleiding wachtgelders	9		
Talenttrajecten	9		
Opleidingen	10		
Functie verplichte opleidingen	11		
Wachtgeld	12		
Derde WW jaar	12		
Je vitaliteit	13		
Vitaal werken en leven	13		
Slimmer werken	13		
Arbeidsduur	13		
Meer of minder werken	14		
Jaarspiegel voor berekening arbeidsduur	14		
Werktijden			14
Feestdagen			15
Vakantie-uren met ingang van 1 januari 2017			15
Opnemen van vakantie			15
Verlof			15
Zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof			15
Voor bijzonder verlof heeft VGZ een eigen regeling.			16
Seniorenverlof			16
Kort- en langdurend zorgverlof			16
Mantelzorg			16
Sabbatical			17
Loondoorbetaling bij ziekte			17
Verlengde wachttijd			17
Arbeidsongeschiktheidsverzekering			18
Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid			18
VGZ stimuleert je maatschappelijk actief te zijn			18
Aandacht voor doelgroepen			18
Je prestaties			19
Resultaat & Ontwikkelcyclus VGZ: continu in gesprek			19
De gesprekscyclus			19
Van beoordelen naar belonen			19
Bezwaar over beoordelen			20
Je beloning			21
VGZ-beloningssysteem			21
Indelen van functies			21
Salarisschalen			22
Moment van salarisbetaling			23
Collectieve salarisverhogingen			23
Aanloopschaal			23

Persoonlijke toeslagen	23	Overlijden	32
Inzetbaarheidsvergoeding	23	Vervoer	32
Benoeming op lagere functie	24	Woon-werkverkeer	32
Tijdelijke functiewijzigingen	24	Zakelijk reizen	32
Functieherwaardering	24	Fietsregeling	33
Vakantiegeld	24	Reiskosten als je standplaats tijdelijk wijzigt	33
Dertiende maand	24	Jouw vakbond	33
Bijzondere prestaties	24		
Beleidsvrijheid bij belonen	25	Algemene Bepalingen	34
Stand-by-diensten	25	Totstandkoming cao-VGZ	34
Overwerkvergoeding	25	Karakter cao	34
Werken op ongebruikelijke uren	25	Aanspreekvorm	34
Onkosten	26	Beschikbaar stellen cao	34
Uitkering bij dienstjubilea	26	Werkings sfeer	34
Uitkering bij overlijden	26	Tussentijdse wijzigingen cao-VGZ	34
		Interpretatieverschillen cao	34
Je pensioen	27	Overleg VGZ en vakorganisaties	35
Inhoud pensioenregeling	27	Begrippen	35
Medewerkersbijdrage pensioen	28	Gezamenlijk project	36
Ontwikkeling nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2019	28		
Pensioenafspraken 2017	29		
		Bijlage 1: Wachtgeldregeling	37
Jouw keuze	30	Bijlage 2: Overgang naar een 38-urige werkweek	40
Keuzebudget	30		
Studiekosten	31	Bijlage 3: Seniorenverlof	42
Zorgverzekering	31		
Je gezin en de personeelscollectiviteit	31	Bijlage 4: Berekening jaarlijkse arbeidsduur	43
De zorgverzekering in bijzondere situaties	31		
Je gaat uit dienst	31	Bijlage 5: Faciliteiten vakorganisaties	44
VUT of pensioen	32		

Samen werken aan een gezonder Nederland. Elke dag weer

Het is onze maatschappelijke rol om de zorg in Nederland betaalbaar te houden. VGZ doet dit door samen met zorgaanbieders te werken aan zinnige zorg. VGZ geeft invulling aan haar strategie via de drie pijlers: kosten, reputatie en leiderschap.

Wij geloven in gezonde arbeidsverhoudingen tussen medewerkers en leidinggevenden. In een open dialoog en volwassen verhoudingen waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen, zelf keuzes kunnen maken, regie pakken en daarin goed gefaciliteerd worden en waarin we medewerkers een prettige en stimulerende werkomgeving willen bieden. Of het nu gaat om je *wendbaarheid, inzetbaarheid of vitaliteit*. Want als medewerker van VGZ ben jij bepalend voor de blijvende tevredenheid van onze klanten.

Jouw wendbaarheid, inzetbaarheid en vitaliteit vormen de drie centrale thema's om onze doelstellingen voortdurend te verwezenlijken. Deze drie bouwstenen vind je dan ook terug in onze, eigen, onderscheidende bedrijfs cao.

Onze cao is tot stand gekomen samen met de vakorganisaties én de medewerkers van VGZ.

Een cao op maat voor de medewerkers van VGZ. Concreet, overzichtelijk geschreven en gebundeld rond de drie thema's: wendbaarheid, inzetbaarheid en vitaliteit.

We zijn er trots op!

Je arbeidsovereenkomst



Arbeidsovereenkomst

De afspraken die VGZ met je maakt als je in dienst treedt, worden vastgelegd in een arbeidsovereenkomst.

Verandert je arbeidsovereenkomst, dan wordt dit schriftelijk vastgelegd. Deze vastlegging maakt deel uit van je individuele arbeidsovereenkomst.

Proeftijd

Krijg je een dienstverband langer dan zes maanden, dan is de proeftijd altijd twee maanden.

Verruiming ketenbepaling

In afwijking van de wettelijke ketenbepaling van het eerste lid van artikel 7:668a BW, kan VGZ binnen een periode van vier jaar maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met jou aangaan voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze uitzondering op de ketenbepaling geldt alleen als jij een functie hebt binnen de bedrijfsonderdelen Klantcontact of Operations. Deze uitbreiding van de ketenregeling geldt niet voor andere bedrijfsonderdelen van VGZ. Als jij werkzaam bent binnen de bedrijfsonderdelen Klantcontact of Operations en de uitbreiding is op jouw functie van toepassing, zal dat in jouw arbeidsovereenkomst worden vermeld.

Cao-partijen zijn de verruiming van de ketenbepaling overeengekomen vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering die gekenmerkt wordt door zeer sterke overheidsinvloeden op het zorgstelsel en de afname van werkzaamheden door automatisering en robotisering in de sector. De verruiming van de ketenregeling zoals opgenomen in dit artikel geldt vanaf 1 december 2017. In de periode tot 1 december 2017 maken cao partijen nadere afspraken over de implementatie, waaronder de ontwikkelingsmogelijkheden van de betreffende medewerkers, rekening houdende met de verwachte veranderingen in het productieproces.

Mocht de wettelijke ketenbepaling gedurende de looptijd van deze cao wijzigen, dan bespreken VGZ en de vakorganisaties of een aanpassing van de cao nodig is.

Wijze van meenemen uitzendperiodes bij de ketenbepaling

De periode waarin je direct voorafgaand aan je indiensttreding voor VGZ hebt gewerkt als uitzendkracht, telt in het kader van de ketenbepaling uit artikel 668a BW als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze afwijking van de ketenbepaling geldt alleen als de totale uitzendperiode onderbroken is geweest door arbeidsongeschiktheid.

Gedragscode

In de gedragscode Coöperatie VGZ vind je de normen en waarden van VGZ. Daarin lees je hoe je:

- handelt naar klanten en collega's
- gebruikmaakt van de eigendommen, informatie en faciliteiten die VGZ beschikbaar stelt
- gebruikmaakt van de communicatiemiddelen
- belangenverstrengeling voorkomt.

De gedragscode Coöperatie VGZ vind je op VGZnet.

Schorsing

VGZ kan jou schorsen om een onderzoek objectief te kunnen uitvoeren of als sanctie.

Je kunt geschorst worden bij:

- een ernstig vergrijp of vermoeden daarvan
- ernstige of herhaalde overtreding van interne voorschriften
- het niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen.

VGZ kan je voor maximaal veertien dagen schorsen. Een schorsing kan, in het kader van een lopend onderzoek, twee keer verlengd worden voor een periode van veertien dagen.

Tijdens de schorsing houd je recht op salaris en je overige arbeidsvoorwaarden. Blijkt achteraf dat je ten onrechte bent geschorst dan vindt er een rehabilitatie plaats.

Je arbeidsvoorwaarden als je parttime werkt

De bepalingen in deze cao zijn gebaseerd op de fulltime arbeidsduur. Als je een lagere arbeidsduur bent overeengekomen, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van je individuele arbeidsduur van toepassing. Als dit niet zo is, dan is het bij de betreffende bepaling vermeld.

Einde dienstverband

Je dienstverband eindigt in elk geval van rechtswege:

- op de dag voorafgaand aan de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt
- op de dag voorafgaand aan de dag waarop je gebruik maakt van de individuele VUT-aanspraak.

Je inzetbaarheid



Om duurzaam inzetbaar te zijn, is het belangrijk dat je voor jezelf continu perspectief creëert en werkt aan je inzetbaarheid. Onder inzetbaarheid verstaat VGZ dat je gedurende je hele arbeidsleven, in zowel huidig als toekomstig werk, op een productieve manier werkt en plezier in je werk hebt.

Je huidige functie moet je natuurlijk goed kunnen uitoefenen. Je bent op de hoogte van en hebt kennis en kunde van de relevante ontwikkelingen op je vakgebied. Hiervoor volg je gerichte opleidingen, waar VGZ graag in investeert.

Om voor jezelf continu perspectief op de arbeidsmarkt te creëren, is het belangrijk dat je je bewust bent van je eigen kansen en mogelijkheden maar ook van de ontwikkelingen op de interne en externe arbeidsmarkt. VGZ ondersteunt en faciliteert je hierbij. De hierondergenoemde instrumenten en richtlijnen kunnen jou ondersteunen bij het krijgen van inzicht, het stimuleren van bewustwording en het creëren van perspectief voor jouw inzetbaarheid.

Verblijfsduur in je functie of rol

VGZ vindt het belangrijk dat je geregeld een andere functie of rol vervult. Daarmee ben je niet alleen zelf flexibeler en breder inzetbaar, maar blijft ook de organisatie wendbaar. De richtlijn hoe lang je een functie of rol vervult, is vijf jaar. Dit is een richtlijn, die onderwerp van gesprek is tussen jou en je leidinggevende in de R&O-cyclus. Deze richtlijn heeft als doel meer beweging te stimuleren en jouw inzetbaarheid te verbreden. Het betekent niet dat je ook automatisch na een periode van vijf jaar van functie moet veranderen. Dit is ook niet altijd mogelijk.

Werk je vijf jaar op eenzelfde functie dan biedt VGZ je de mogelijkheid om deel te nemen aan een programma dat gericht is op je inzetbaarheid.

Creër je perspectief

De verblijfsduur in je huidige functie kan een reden zijn om na te denken over jouw perspectief op de arbeidsmarkt. Maar inzicht in en bewustwording over jouw inzetbaarheid kan ook door andere factoren gestimuleerd worden. De wereld verandert continu en dat raakt ook VGZ en de arbeidsmarkt. Werk

verandert of verdwijnt maar er ontstaan ook nieuwe kansen. Waar sta jij en hoe interessant ben je als medewerker voor een werkgever? Wanneer heb je voor het laatst in je eigen ontwikkeling geïnvesteerd?

VGZ vindt het belangrijk dat je inzicht hebt in en bewustwording over je eigen inzetbaarheid en over nut en noodzaak om mee te bewegen met de ontwikkelingen binnen en buiten VGZ. VGZ faciliteert medewerkers onder andere via het programma Creëer je Perspectief om invulling te geven aan een persoonlijk inzetbaarheidsplan voor de komende 3 tot 5 jaar. Dit leidt tot meer zelfregie waardoor jij jouw werkzekerheid vergroot.

In 2017 kunnen 72 medewerkers deelnemen aan dit programma. Een uitleg over inschrijving en deelname vind je op VGZnet.

Ontstaat voor jou de situatie waarin je boventallig dreigt te worden dan biedt VGZ je tools aan waarmee je je vroegtijdig gericht kunt oriënteren op de arbeidsmarkt. Dit kunnen zijn:

- trainingen op het gebied van arbeidsmarktbenadering, sollicitatie en social media
- gebruik maken van het opleidings / EVC budget
- voorrang om bredere ervaringen op te doen in de ontwikkelproeftuin
- een ondernemersscan en een voorlichtingssessie om als zelfstandige aan de slag te kunnen gaan.

Het managementteam van jouw divisie (DMT) bepaalt – altijd nadat HR hierover advies heeft uitgebracht - op welk moment voor welke groepen medewerkers bovenstaande tools beschikbaar komen. Dit is minimaal 6 en maximaal 12 maanden voor het moment waarop je boventallig wordt. De aandacht voor doelgroepen bij dreigende boventalligheid kan onderdeel uitmaken van een adviesaanvraag die VGZ aan de OR voorlegt.

Het gebruikmaken van bovenstaande tools is vrijwillig. Je behoudt recht op herplaatsingsbegeleiding op basis van het sociaal plan als je boventallig wordt. Wel kun je slechts één keer gebruik maken van bovenstaande tools.

Ontwikkelpaden

Ontwikkelpaden zijn bedoeld om je qua loopbaanontwikkeling te inspireren en om een beeld te schetsen van de mogelijkheden binnen VGZ. Op werkenbijvgz.nl vertellen collega's over hun projecten en de dilemma's waar ze tegen aanlopen in hun functie. Je vindt hier ook informatie over verschillende vakgebieden.

Vacatures staan binnen VGZ eerst intern uit. Als vacatures niet door interne kandidaten ingevuld kan worden, dan kan besloten worden om voor een vacature extern te werven.

Ontwikkelproeftuin

- In de looptijd van deze cao biedt VGZ medewerkers de mogelijkheid zich te ontwikkelen via de ontwikkelproeftuin. Via de ontwikkelproeftuin geeft VGZ jou de ruimte om te werken aan je eigen ontwikkeling en verbreding van je inzetbaarheid. Via de ontwikkelproeftuin kun je ervaring opdoen op verschillende werkerterreinen. Bijvoorbeeld een rol vervullen naast je eigen functie, een snuffelstage, een project of een tijdelijke vervanging van een collega
- je wendbaarheid, mobiliteit en inzetbaarheid vergroten
- je talenten en potentieel ontwikkelen.

VGZ stelt budget beschikbaar voor de ontwikkelproeftuin en organiseert een marktplaats voor vraag en aanbod.

Persoonlijke ontwikkeltool

Om te stimuleren dat je zo veel mogelijk zelf de regie houdt over je eigen ontwikkeling, biedt VGZ je een persoonlijke ontwikkeltool in de vorm van een (online)leeromgeving. Je kunt hiermee kiezen uit een breed aanbod van online-ontwikkelactiviteiten. Je kunt onbeperkt gebruikmaken van het aanbod. Jouw investering is je eigen tijd.

De ontwikkeltool kun je gebruiken naast de opleidingen die je volgt om je vak goed te kunnen uitoefenen.

Remotie

Soms is het nodig je te heroriënteren op het werk dat je doet. Dit kan leiden tot een beweging. Deze beweging hoeft niet altijd richting een hoger gewaardeerde functie te zijn. Een beweging horizontaal – op hetzelfde niveau – of naar een lager ingeschaalde functie is soms de beste loopbaanstap voor jou. Binnen VGZ is het teruggaan in functieniveau geen degradatie maar een beweging die bijdraagt aan je continue inzetbaarheid ook voor de langere termijn. VGZ helpt je in dit soort situaties om een stap naar een lager ingeschaalde functie mogelijk te maken (zie ook het hoofdstuk beloning)

Daarnaast brengt VGZ tijdens de looptijd van deze cao in kaart wat nodig is om remotiebeleid binnen de organisatie vorm te geven.

Actieve begeleiding wachtgelders

VGZ stimuleert en faciliteert in de blijvende inzetbaarheid en de werkzekerheid van medewerkers. In het verlengde daarvan investeert VGZ, daar waar mogelijk, in de begeleiding en monitoring naar ander werk van voormalige medewerkers, die momenteel gebruik maken van de wachtgeldregeling. VGZ bekijkt jaarlijks welke wachtgelders voor deze begeleiding in aanmerking komen. Deze facilitering heeft als doel om medewerkers die een wachtgelduitkering ontvangen, te ondersteunen bij het vinden van nieuw werk, waardoor het perspectief op een nieuw inkomen wordt vergroot.

Talenttrajecten

VGZ biedt talenttrajecten met als doel talenten te ontwikkelen naar een voor het talent en VGZ gewenste functie of rol in de organisatie.

Doelgroepen voor talenttrajecten zijn geduide talenten uit onder andere de groepen:

- managers (directie, afdelings- en teammanagers)
- opvolgers voor medewerkers op keyposities
- medewerkers met managementtalent
- trainees

Talenttrajecten zijn binnen VGZ gebaseerd op de 70-20-10 methodiek. Dit gaat er van uit dat 70 procent van het leren ontstaat door te werken, 20 procent ontstaat via coaching en feedback en 10 procent van het leren bestaat uit het volgen van trainingen en cursussen.

Opleidingen

In onderstaande tabel vind je de opleidingscategoriën die VGZ kent met de bijbehorende vergoedingen.

Opleidingscategorie	Vergoeding van kosten	Compensatie van tijd	Studiecontract
VGZ-programma's koopt HR centraal in of ze worden ontwikkeld voor VGZ. VGZ-programma's dragen bij aan de strategische doelstellingen. Word je hiervoor uitgenodigd, dan ben je verplicht eraan deel te nemen. Op VGZnet vind je meer informatie.	Voor rekening van VGZ.	VGZ-programma's vinden waar mogelijk in werktijd plaats.	Nee
Functieverplichte opleidingen stelt VGZ verplicht of ze zijn wettelijk voorgeschreven om je functie te kunnen uitoefenen. Je volgt ze als je in dienst komt, als je doorstroomt naar een andere functie en om je verplichte kennis up to date te houden. Functieverplichte opleidingen staan in je functieprofiel en zijn daardoor van toepassing op alle medewerkers die deze functie uitoefenen. Functieverplichte opleidingen zijn afgestemd met de OR. Functieverplichte opleidingen kunnen zowel individueel als collectief zijn. Meer informatie vind je op VGZnet.	Voor rekening van VGZ.	VGZ compenseert maximaal vijf dagen studieverlof voor contacttijd, zelfstudie, de voorbereiding van en het afleggen van het examen. Stellen je leidinggevende en jij vast dat het maximum niet toereikend is, dan geldt de contacttijd als werktijd. Op voorwaarde dat het een werkdag is tot 17.00 uur.	Ja, voor studies waarvan de kosten gelijk of hoger dan € 2500 (ex btw). Er is geen terugbetalings-verplichting als je dienstverband eindigt.
Functiegebonden opleidingen volg je in het kader van je functie. De bedoeling van de opleidingen is dat je je kennis en vaardigheden verbetert en je competenties eigen maakt die noodzakelijk zijn om je functie goed te vervullen of die een logische stap zijn voor doorgroei binnen je generieke functieprofiel, je team of afdeling. Ook individuele coachingtrajecten en collectieve programma's horen bij deze opleidingscategorie.	Voor rekening van VGZ.	VGZ compenseert maximaal drie dagen studieverlof voor contacttijd, zelfstudie, de voorbereiding van en het afleggen van het examen. Stellen je leidinggevende en jij vast dat het maximum niet toereikend is, dan geldt de contacttijd, als werkdag. Op voorwaarde dat het een werkdag is tot 17.00 uur.	Ja, voor studies waarvan de kosten gelijk of hoger dan € 2500 (ex btw). Er is een terugbetalings-verplichting als je dienstverband eindigt tijdens de studie of binnen drie jaar nadat de studie is afgerond.

Opleidingscategorie	Vergoeding van kosten	Compensatie van tijd	Studiecontract
Toekomstgerichte opleidingen volg je om je loopbaanmogelijkheden en inzetbaarheid binnen en buiten VGZ te vergroten en te verbreden.	Afhankelijk van de relevantie van de studie komen de kosten geheel of gedeeltelijk in aanmerking voor vergoeding door VGZ. Je leidinggevende kent een vergoeding variërend tussen de 25, 50, 75 en 100 procent toe.	Je volgt de opleiding in je eigen tijd.	Ja, voor studies waarvan de kosten gelijk of hoger dan € 2500 (ex btw). Er is een terugbetalingsverplichting als je dienstverband eindigt tijdens de studie of binnen drie jaar nadat de studie is afgerond.
Individuele studies voor je toekomstige ontwikkeling	Kosten zijn voor jouw eigen rekening. Je kunt de kosten van de opleiding ruilen tegen brutosalaris. Kijk voor meer informatie bij Jouw Keuze.	Je volgt de opleiding in eigen tijd.	Nee

Functie verplichte opleidingen

Werk je in een functie waarop een functieverplichte opleiding van toepassing wordt, dan informeert je leidinggevende je over de redenen waarom de opleidingseis gaat gelden. Alle medewerkers die deze functie uitoefenen, moeten aan de opleidingseisen voldoen binnen de termijn die in het opleidingsplan voor de betreffende opleiding is opgenomen.

Je krijgt de mogelijkheid om via een examen of andere eindtoets aan de opleidingseis te voldoen. Je krijgt maximaal eenmaal de mogelijkheid van een herkansing. Als je na de herkansing nog niet aan de opleidingseis voldoet, stel je samen met je leidinggevende een individueel plan van aanpak op. Dit plan van aanpak heeft tot doel dat je de opleiding alsnog met succes afrondt. Hierbij is tenminste één extra herkansing mogelijk.

Lukt het je niet aan de opleidingseis te voldoen en was je al in de functie werkzaam voordat de opleidingseis werd gesteld, dan word je herplaatsingskandidaat in de zin van het sociaal plan. De werkwijze voor boventalligen uit het sociaal plan is dan op jou van toepassing. Het sociaal plan dat geldt op het moment waarop je definitief niet aan de opleidingseis voldoet is van toepassing.

Als je weigert aan de functieverplichte opleiding deel te nemen, kun je niet in je functie werkzaam blijven. VGZ benoemt je dan in een andere functie of beëindigt je arbeidsovereenkomst. Het sociaal plan is dan niet van toepassing.

Wachtgeld

De wachtgeldregeling zoals opgenomen in de cao voor de zorgverzekeraars op 30 juni 2015 blijft van toepassing. De regeling is in bijlage 1 opgenomen.

Er vindt geen samenloop plaats van wachtgeld en de wettelijke transitievergoeding.

Derde WW jaar

Op 1 januari 2016 is de Werkloosheidswet veranderd. De duur van de WW-uitkering is korter geworden en de opbouw van de WW-uitkering is veranderd.

In het Sociaal Akkoord en in de Stichting van de Arbeid is afgesproken dat deze teruggang gerepareerd kan worden in de cao.

VGZ en vakorganisaties hebben afgesproken de ontwikkelingen rond het derde WW jaar op landelijk niveau af te wachten. Zodra er een concrete oplossing voorhanden is waarmee de achteruitgang in de WW gerepareerd kan worden, gaan VGZ en vakorganisaties hierover in gesprek.

Je vitaliteit



Vitaal werken en leven

Om te zorgen dat je fit blijft, plezier hebt in je werk en optimaal inzetbaar bent, biedt VGZ alle medewerkers een vitaliteitsprogramma aan. De inhoud van het programma, wordt mede bepaald door de behoefte van jou en je collega's. Dit houdt onder andere in:

- je kunt gebruik maken van een interactief digitaal vitaliteitsplatform
- werken aan je mindset en openstaan voor verandering en flexibiliteit via het Do something different-programma
- workshops gericht op vitaliteit.

Slimmer werken

VGZ kent verschillende vormen van plaats- en tijdonafhankelijk werken. Het gedrag dat past bij Slimmer werken kenmerkt zich door vertrouwen, verbinden, verantwoordelijkheid en vrijheid maar niet door vrijblijvendheid.

Je bepaalt in overleg met je leidinggevende welke elementen uit je functie zich lenen voor tijd- en/of plaats onafhankelijk werken. Jullie houden rekening met de bedrijfsprocessen, de klantvraag, de noodzakelijke bezetting en je wensen. Tijdens de R&O-cyclus maken jij en je leidinggevende jaarlijks afspraken over je werkpatroon, de te behalen resultaten, je beschikbaarheid en bereikbaarheid maar ook over je arbeidsomstandigheden als je niet op een VGZ-locatie werkt.

Arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur bij een fulltime dienstverband is met ingang van 1 januari 2017 38 uur per week. Dat is 1938 uur over een periode van een jaar. In bijlage 2 staan de afspraken voor de overgang van de 34- of 36-urige werkweek naar een gemiddeld 38 urige werkweek.

Meer of minder werken

Je kunt tijdelijk of permanent je gemiddelde arbeidsduur per week verminderen of vermeerderen. Je leidinggevende moet hiermee instemmen.

Als je je arbeidsduur permanent wilt verminderen, is de Wet flexibel werken van toepassing. Deze wet is niet van toepassing als je meer gaat werken. Een schriftelijk verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur zal je leidinggevende in redelijkheid beoordelen.

Als je verzoek wordt afgewezen, dan motiveert je leidinggevende dat schriftelijk. Een afwijzing kan onder andere gebaseerd zijn op een ondergrens voor de arbeidsduur in jouw functie.

Als je je arbeidsduur voor een bepaalde periode wilt vermeerderen of verminderen dan zal je leidinggevende je verzoek in redelijkheid beoordelen.

Een tijdelijke wijziging/vermeerdering van je arbeidsduur kan binnen een aaneengesloten periode van 2 jaar maximaal 3 keer worden verlengd. Is er sprake van een langere periode van tijdelijke aanpassing dan 2 jaar of is de tijdelijke wijziging meer dan 3 keer verlengd dan is er sprake van een permanente aanpassing van de arbeidsduur. Is er sprake van een onderbreking van de periode van tijdelijke wijziging/vermeerdering van de arbeidsduur van 6 maanden of korter dan telt de periode van onderbreking mee in de berekening van de aaneengesloten periode van 2 jaar.

Na afloop van een tijdelijke aanpassing van je arbeidsduur heb je recht op je oorspronkelijke arbeidsduur.

De bovengrens voor een vermeerdering van de arbeidsduur ligt op gemiddeld 40 uur per week.

In bijlage 4 vind je een toelichting op de berekening van de jaarlijkse arbeidsduur.

Jaarspiegel voor berekening arbeidsduur

Het jaar voor de berekening van de arbeidsduur loopt van 1 januari tot en met 31 december. Dit wordt de jaarspiegel genoemd.

Voor alle medewerkers die werkzaam zijn binnen de Divisie K&O geldt een jaarspiegel van 1 juni tot 1 juni. Dit maakt het mogelijk om gewerkte uren in de zorgpiek te kunnen compenseren met vrije tijd na de zorgpiek. De afwijkende jaarspiegel geldt alleen voor de arbeidsduur en de berekening van vakantie uren. De afwijkende jaarspiegel geldt niet voor de berekening van het Keuzebudget (bijvoorbeeld vakantiegeld en dertiende maand).

Vanwege de overgang naar de afwijkende jaarspiegel geldt voor 2016 en 2017 dat de jaarspiegel voor K&O ligt van 1 januari 2016 tot en met 31 mei 2017. Vanaf 1 juni 2017 geldt een jaarspiegel binnen K&O van 1 juni tot en met 31 mei. VGZ en vakorganisaties monitoren de implementatie van deze verandering in het periodiek overleg.

Werktijden

In overleg met je leidinggevende spreek je een werkpatroon af. Hierbij houden jullie rekening met het belang van de klant, het werk en vereiste resultaten, wensen en mogelijkheden van jou en je collega's, en met het bedrijfsbelang. Normen voor de werk- en rusttijden staan in de Arbeidstijdenwet.

Je werktijden worden vastgelegd in een rooster voor minimaal vier weken. De werktijd per dag is maximaal negen uur.

VGZ kan bepaalde roosters alleen met instemming van de OR vaststellen. Op deze tijdstippen kan alleen vrijwillig worden gewerkt.

Dit betreft roosters met werktijden:

- vóór 7.00 uur op maandag tot en met vrijdag
- vóór 9.00 uur op zaterdag
- na 21.00 uur op maandag tot en met vrijdag
- na 13.00 uur op zaterdag
- op zondag

Afspraken over werktijden voor groepen medewerkers legt VGZ ter instemming voor aan de OR.

Heb je een bezwaar tegen je rooster, dan bespreek je dit allereerst met je leidinggevende. Is hiermee je probleem niet opgelost, dan kan je bezwaar maken bij de *Algemene Bezwarencommissie VGZ*.

Feestdagen

Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, paasmaandag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag en eerste en tweede kerstdag zijn binnen VGZ erkende feestdagen. Ze worden roostervrij gepland en tellen niet als gewerkte uren mee in de jaaruren. In de jaarurennorm is al rekening gehouden met de erkende feestdagen.

Vakantie-uren met ingang van 1 januari 2017

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week heb je wettelijk recht op 152 vakantie-uren per kalenderjaar. Daarnaast heb je bij een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week recht op 56 bovenwettelijke vakantie-uren per kalenderjaar. Bij een andere gemiddelde arbeidsduur wordt het aantal uren naar evenredigheid aangepast.

Bij aanvang of beëindiging van je dienstverband in de loop van het kalenderjaar vermindert het aantal vakantie-uren naar evenredigheid.

Heb je op 1 januari 2017 meer aanspraak op vakantie-uren dan het voor jou, op basis van bovenstaande afspraak geldende aantal, dan ontvang je de waarde van het meerdere maandelijks in geld. Je ontvangt maandelijks de waarde van deze garantie-vakantie-uren in jouw persoonlijke Keuzebudget (zie Jouw Keuze). Via het Keuzebudget kun je jaarlijks jouw oorspronkelijke vakantie-uren terugkopen. Als je arbeidsduur verandert, verandert de waarde van de garantie-vakantie-uren naar evenredigheid.

Restant vakantie-uren uit voorgaande jaren, zijn geen garantie-vakantie-uren en worden niet omgezet naar een maandelijks toeslag. Deze vakantie-uren blijven onveranderd in tijd toegekend.

Opnemen van vakantie

Je neemt vakantie-uren op na overleg met je leidinggevende. Uit oogpunt van een goede balans tussen werk en privé is het belangrijk dat je je vakantie-uren ook werkelijk opneemt.

Je kunt eenmaal per kalenderjaar minimaal drie kalenderweken aaneengesloten vakantie opnemen.

Het uitgangspunt is dat je je vakantie-uren opneemt in het jaar waarin ze zijn opgebouwd. De wettelijke vakantie-uren verjaren zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren na vijf jaar.

Als er op 1 januari van een kalenderjaar uit voorgaande jaren een saldo niet-opgenomen vakantie-uren is, maak je met je leidinggevende een afspraak hoe je de uren binnen een redelijke termijn opneemt.

Verlof

Naast de vakantie-uren die je jaarlijks opbouwt kan het nodig zijn dat je in bijzondere situaties verlof opneemt. Soms is dit wettelijk geregeld en soms kent VGZ hiervoor een eigen regeling. De wettelijke verlofsoorten worden door VGZ toegepast. Je vindt uitleg hierover op VGZnet. Extra afspraken die VGZ rond verlof gemaakt heeft tref je hieronder aan.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof

Voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg, kraam- en ouderschapsverlof past VGZ de wettelijke regels toe. Daarnaast heb je recht op aanvullende regelingen.

Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof en verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg houd je gedurende de verlofperiode recht op 100 procent van je salaris. Wil je adoptieverlof met behoud van salaris opnemen dan moet je tijdig via VGZ een uitkering bij het UWV aanvragen.

Tijdens de verlofperiode bij adoptie en duurzame pleegzorg houd je recht op de opbouw van vakantiegeld, vakantiedagen en pensioen.

Bevalt je partner dan heb je recht op vier dagen betaald kraamverlof.

Maak je gebruik van ouderschapsverlof dan zet VGZ je pensioenopbouw ongewijzigd voort. Je betaalt pensioenpremie en bouwt pensioen op alsof je niet met verlof bent.

Bijzonder verlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Voor calamiteiten- en ander kort verzuimverlof past VGZ de wettelijke regels toe.

Voor bijzonder verlof heeft VGZ een eigen regeling.

Je kunt bijzonder verlof aanvragen bij je leidinggevende als er zich in je privésituatie een bijzondere gebeurtenis voordoet die vraagt dat je voor een korte tijd niet hoeft te werken. Je kunt in de volgende situaties bijzonder verlof aanvragen.

Gebeurtenis	Bijzonder verlof
Je trouwt of gaat een geregistreerd partnerschap aan op een werkdag	Eén dag
Je partner of kind* overlijdt	Twee weken ongeacht het aantal werkdagen voor jou in die periode
Je ouder** of schoonouder overlijdt	Eén week ongeacht het aantal werkdagen voor jou in die periode
Je woont op een werkdag de begrafenis/crematie bij van: je grootouder, je kleinkind, je (stief)broer of (stief)zus, je zwager of schoonzus, je schoonzoon of schoondochter***	Eén dag

Gebeurtenis	Bijzonder verlof
Je verzorgt een ernstig ziek familielid voor wie jij ook de feitelijke verzorging hebt.	Vijf dagen per kalenderjaar
* Een kind is ook een stief- of pleegkind. ** Een ouder is ook een stief- of pleegouder *** van een schoonzoon of –dochter is sprake bij een huwelijk of geregistreerd partnerschap met je kind	

Studieverlof

De afspraken over studieverlof vind je terug in een tabel onder Opleidingen.

Seniorenverlof

Het seniorenverlof blijft in 2017 in de huidige vorm bestaan.

De regeling is opgenomen in bijlage 3.

Kort- en langdurend zorgverlof

Voor kort- en langdurend zorgverlof past VGZ de wettelijke regels toe.

Maak je gebruik van kortdurend zorgverlof dan bedraagt de wettelijke uitkering 70 procent van je salaris. Op jouw verzoek kan dat percentage tegen inlevering van vakantie-uren aangevuld worden tot 100 procent.

Mantelzorg

Naast de wettelijke mogelijkheden om langdurig zorgverlof op te nemen kun je als mantelzorger afspraken maken met je leidinggevende, die jou als mantelzorger ontlasten.

Medewerkers die ook mantelzorger zijn moeten hun werk- en zorgtaken zo goed mogelijk kunnen combineren. Naast de verlofmogelijkheden die VGZ biedt kun je als mantelzorger in overleg met je leidinggevende afspraken maken over je werktijden en de mogelijkheid om deels plaats- en tijdonafhankelijk te werken, uiteraard voor zover je functie dit toelaat.

Je kunt één of meerdere bovenwettelijke vakantie-uren doneren aan een collega die mantelzorger is. Dit doe je op vrijwillige basis. Hiervoor gelden de volgende richtlijnen:

- Het doneren gebeurt in tijd waarbij de waarde van een uur neutraal is. Er vindt geen verrekening van uurlonen plaats.
- Het doneren en ontvangen van vakantie-uren gebeurt altijd in afstemming met de betreffende leidinggevende, dit mede in verband met de verlofregistratie.

Sabbatical

Het doel van sabbatical is dat je na een periode van hard werken aan andere dingen toekomt en met nieuw elan aan het werk gaat. Een sabbatical voor bijvoorbeeld een studie, reis, stage, vrijwilligerswerk of tijd voor je gezin, is een goede investering omdat het bijdraagt aan je duurzame inzetbaarheid of de maatschappij.

Je kunt sabbatical aanvragen voor de periode van maximaal twee maanden. Het Divisie Management Team (DMT) besluit in overleg met HR of je verzoek voor een sabbatical wordt goedgekeurd.

Tijdens het sabbatical ontvang je in de eerste maand 70 procent van je maandsalaris, en in de tweede maand 30 procent. Je kunt besluiten om het equivalent van deze percentages gelijk te verdelen over de twee maanden. Tijdens het sabbatical behoud je jouw functie en vindt pensioenopbouw en opbouw van arbeidsvoorwaarden plaats.

Als je gebruik maakt van het seniorenverlof kun je geen beroep doen op een sabbatical. Je kunt gedurende je dienstverband meerdere keren sabbatical aanvragen op voorwaarde dat er ten minste zeven jaar tussen twee sabbatical periodes zitten. Een sabbatical kun je alleen in tijd opnemen en geeft geen recht op een vergoeding in geld. Wil je weten hoe je een sabbatical aanvraagt, ga dan naar VGZnet.

VGZ kan het jaarlijkse gebruik van de regeling beperken. Er geldt jaarlijks een maximum van twintig medewerkers die kunnen deelnemen.

Loondoorbetaling bij ziekte

Tijdens de eerste twee jaren dat je ziek bent, is VGZ verplicht 70 procent van je salaris door te betalen. Ziekteperiodes die elkaar binnen vier weken opvolgen, worden bij elkaar geteld.

Eerste ziektejaar

In het eerste ziektejaar vult VGZ de wettelijke doorbetaling aan tot 100 procent van je salaris.

Tweede ziektejaar

In het tweede ziektejaar vult VGZ de wettelijke doorbetaling aan tot maximaal 90 procent van het salaris dat je ontvangt voor de arbeidsongeschikte uren, mits je voldoende werkt aan je re-integratie.

Je werkt optimaal aan je re-integratie als je

- gedeeltelijk je eigen werk hervat
- (tijdelijk) ander aangepast werk doet
- je laat om- of bijscholen met re-integratie als doel.

Als re-integratie bij VGZ niet mogelijk is, werk je mee aan externe re-integratie via een tweede spoortraject.

Wordt vastgesteld dat re-integratie helemaal niet mogelijk is, dan vult VGZ de wettelijke doorbetaling in het tweede ziektejaar aan tot 90 procent van je salaris.

De aanvullingsverplichting voor VGZ komt te vervallen, indien je geen recht hebt op loondoorbetaling ingevolge artikel 7:629 BW.

Verlengde wachttijd

Is sprake van een verlengde wachttijd voor de WIA, dan ontvang je tijdens deze periode de loondoorbetaling en de aanvulling zoals van toepassing waren aan het einde van het tweede ziektejaar.

Controle voorschriften

VGZ stelt in het verzuimprotocol op VGZnet voorschriften op waar je je aan moet houden als je ziek bent.

Als je het gedeerde salaris kan verhalen op een derde, ben je verplicht dit recht over te dragen op VGZ.

Als je het UWV om een deskundigenoordeel verzoekt om je arbeidsongeschiktheid vast te stellen en je wordt in het gelijk gesteld, dan vergoedt VGZ de kosten die je voor het deskundigenoordeel hebt gemaakt.

Ben je arbeidsongeschikt en kun je na twee jaar na je eerste ziekte dag nog niet re-integreren, dan kan VGZ een ontslagvergunning aanvragen.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering

VGZ sluit voor medewerkers een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af, die gelijk is aan de bepalingen van het SBZ-reglement over dit onderwerp. Deze verzekering vult je inkomen in het derde tot en met het zesde ziektejaar aan tot:

- 85 procent van het laatstverdiende salaris als je recht hebt op een WIA-uitkering in verband met volledige arbeidsongeschiktheid (IVA)
- 80 procent van het laatstverdiende salaris als je recht hebt op een WIA-uitkering in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA).

Ben je minder dan 35 procent arbeidsongeschikt en werk je voldoende aan je re-integratie, dan vult de arbeidsongeschiktheidsverzekering je inkomen in het derde tot en met het zesde ziektejaar aan.

De hoogte van deze aanvulling is per maand gelijk aan 80 procent van het verschil tussen

- je salaris vlak voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid, en
- het salaris dat je verdient door werkhervatting.

Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid

Als zorgverzekeraar wil VGZ bijdragen aan de maatschappij door goede en betaalbare zorg te leveren.

VGZ is een maatschappelijk actieve organisatie. Dat wil zeggen dat we er naar streven mogelijkheden en oplossingen te vinden die een waardevolle bijdrage

aan de samenleving én aan onze bedrijfsvoering opleveren. We noemen dat shared value. Vanuit onze maatschappelijke rol ondernemen we maatschappelijk gerichte activiteiten. VGZ is onderdeel van de samenleving en draagt daardoor medeverantwoordelijkheid voor die samenleving.

VGZ stimuleert je maatschappelijk actief te zijn

VGZ wil zijn maatschappelijke betrokkenheid actief tonen. Als werkgever stimuleert en ondersteunt VGZ jou om maatschappelijk actief te zijn. Zo versterkt VGZ de relatie met de omgeving, ondersteunen we concreet zorggericht maatschappelijke doelgroepen en bieden we jou de kans om je kennis op misschien nieuwe terreinen in te zetten en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.

Activiteiten en tijdbesteding

Elke vestiging heeft een werkgroep Maatschappelijk Betrokken Ondernemen (MBO), die samen met medewerkers jaarlijks vrijwilligersactiviteiten in de regio organiseert voor goede doelen. Ook teams en afdelingen kunnen gezamenlijk een vrijwilligersactiviteit organiseren. Ga voor meer informatie en aanmelden naar VGZnet. In overleg met je leidinggevende mag je per jaar acht uur onder werktijd besteden aan een door VGZ georganiseerde MBO-activiteit. Ben je lid van de werk- of stuurgroep MBO, dan mag je acht uur per maand besteden aan MBO-activiteiten.

Aandacht voor doelgroepen

VGZ heeft de ambitie om iedereen gelijke kansen te geven op arbeidsparticipatie, en dus mensen met benutbare arbeidsmogelijkheden zoveel mogelijk inzetbaar te maken. Dit geldt ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze ambitie draagt bij aan het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en past binnen de maatschappelijke rol die VGZ graag wil vervullen en uitdragen. VGZ ziet mensen met een arbeidsbeperking, of een andere ogenschijnlijke 'achterstand', als een kans en verrijking voor de organisatie met een positief effect op collega's en de organisatiecultuur.

Je prestaties



Resultaat & Ontwikkelcyclus VGZ: continu in gesprek

Bij VGZ praten jij en je leidinggevende geregeld met elkaar. Het is voor jezelf, maar ook voor je leidinggevende belangrijk te bespreken hoe jij in je vel zit. Ook je ontwikkeling of knelpunten in je werk kun je bespreken. Deze onderwerpen vormen de basis voor je functioneren, je inzetbaarheid én je vitaliteit.

Continu in gesprek zijn stimuleert je om uitvoering te geven aan de bedrijfswaarden toonaangevend, zinnig en inlevend zijn in wat we doen en hierdoor bijdragen aan het succes van VGZ.

Je leidinggevende is verantwoordelijk voor resultaatafspraken en je beoordeling, maar je hebt ook zelf verantwoordelijkheden. Zo is het jouw taak om geregeld met je leidinggevende in gesprek te gaan. Jij neemt daarvoor het initiatief en bereidt het gesprek voor. Hierdoor is de R&O-cyclus een gedeelde verantwoordelijkheid.

De gesprekscyclus

Binnen de R&O-cyclus kennen we reguliere gesprekken en een beoordelingsgesprek. De gesprekscyclus voor een beoordelingsjaar loopt van april van het beoordelingsjaar tot en met maart volgend op het beoordelingsjaar. Het beoordelingsjaar loopt van 1 januari tot 1 januari.

Van beoordelen naar belonen

Individuele beoordeling

Alleen het jaarlijkse beoordelingsgesprek kan tot een salarisverhoging leiden. Je leidinggevende stelt de beoordeling vast. Voorafgaand aan het beoordelingsgesprek vul jij ook de beoordeling voor jezelf in.

De R&O-cyclus kent vijf beoordelingscategorieën met daaraan gekoppeld een mogelijke salarisverhoging:

- overtreft de verwachting: 5 procent verhoging
- boven verwachting: 3,5 procent verhoging

- voldoet aan verwachting: 2,5 procent verhoging
- voldoet nog niet aan verwachting: 1 procent verhoging
- onvoldoende: geen verhoging.

Je krijgt de verhoging mits er ruimte is in de salarisschaal tot het maximumbedrag van die schaal.

Beoordelingsschouw

VGZ hanteert een gezamenlijke norm over de beoordelingscategorieën, want dat leidt tot objectievere beoordelingen. Daarom bespreekt je leidinggevende de beoordelingen van zijn team of afdeling tijdens de beoordelingsschouw samen met alle leidinggevendenden van het bedrijfs- of stafonderdeel. Daarna kan je leidinggevende zijn beoordelingen eventueel aanpassen. De schouw is vóór het beoordelingsgesprek met jou.

Beoordeling in bijzondere situaties

- Ben je vóór 1 oktober in dienst getreden, dan kan je beoordeling leiden tot een salarisverhoging.
- Ben je op of na 1 oktober in dienst getreden, dan is de tijd te kort voor een beoordeling. De beoordelingsperiode wordt afgesloten met een regulier gesprek. Daaraan is geen individuele salarisverhoging gekoppeld.
- Wissel je in de loop van het beoordelingsjaar van functie dan worden de uitkomsten van alle reguliere gesprekken door je nieuwe leidinggevende meegenomen in je beoordeling.
- Ga je vóór 1 april uit dienst, dan ontvang je geen individuele salarisverhoging.
- Ben je arbeidsongeschikt, dan vinden de reguliere gesprekken en de beoordeling plaats op basis van de verrichte (arbeidstherapeutische) werkzaamheden. Ben je in het hele beoordelingsjaar volledig arbeidsongeschikt, dan heb je uitsluitend gesprekken in het kader van je re-integratie. Je hebt dan geen reguliere gesprekken of een beoordeling. Er is dan ook geen sprake van een salarisverhoging.

- Als je eindbeoordeling na 1 april plaatsvindt dan wordt (indien van toepassing) de salarisverhoging geëffectueerd met ingang van de maand volgend op de eindbeoordeling. Jij en je leidinggevende kunnen dit alleen voorkomen als je leidinggevende HR tijdig (vóór 1 april) informeert over de onmogelijkheid van een tijdige beoordeling.

Bezwaar over beoordelen

Ben je het niet eens met de manier waarop je beoordeeld bent, dan kun je daartegen bezwaar maken.

- 1 Dit doe je schriftelijk binnen een week na het beoordelingsgesprek bij de leidinggevende van jouw leidinggevende.
- 2 Ben je het niet eens met de uitkomst van je bezwaar, dan kun je bezwaar maken bij de *Algemene Bezwarencommissie VGZ*. Dit doe je ook schriftelijk binnen 30 dagen nadat je de reactie van de hogere leidinggevende op jouw bezwaar hebt ontvangen. De commissie beoordeelt de manier waarop je beoordeling tot stand is gekomen. Zij geeft geen oordeel over de inhoud van je beoordeling. Dit blijft de verantwoordelijkheid van je leidinggevende. Is de commissie van oordeel dat je beoordeling niet correct tot stand is gekomen dan kan zij de beoordeling vernietigen. Je leidinggevende moet je dan opnieuw beoordelen.

Op VGZnet vind je het mailadres van de *Algemene Bezwarencommissie VGZ*.

Je beloning



VGZ wil een aantrekkelijke werkgever zijn, en daar hoort een marktconform salaris bij. Daarbij moet VGZ natuurlijk ook letten op de betaalbaarheid van de zorg en de positie van de zorgverzekeraar in het maatschappelijk speelveld. VGZ hanteert binnen deze context een evenwichtig en beheerst beloningsbeleid.

VGZ vindt het belangrijk dat jij je eigen inzetbaarheid vergroot, bijvoorbeeld door geregeld andere werkzaamheden te verrichten. Dat vergroot ook je kennis over de organisatie. VGZ heeft in zijn beloningsbeleid maatregelen opgenomen die jou stimuleren om van tijd tot tijd een loopbaanstap te zetten.

VGZ-beloningssysteem

Je beloning is gebaseerd op een systematiek van functiewaardering. Die waarborgt de objectieve vaststelling van de rangorde tussen functies en maakt een vergelijking met de externe markt mogelijk.

Indelen van functies

VGZ heeft alle functie beschreven en gewaardeerd met behulp van het Bakkenist-functiewaarderingssysteem. Functies worden aan de hand van punten ingedeeld in functiegroepen. Elke functiegroep kent een minimum- en maximumsalaris.

Funcatiegroep	Punten
A (voorheen 3)	42-52
B (voorheen 4)	53-67
C (voorheen 5)	68-86
D (voorheen 6)	87-110
E (voorheen 7)	111-141
F (voorheen 8)	142-180
G (voorheen 9)	181-231
H (voorheen 10)	232-295
I (voorheen 11)	296 - 360
J (voorheen 12)	361 - 439
K (voorheen 13)	440 - 536
L (voorheen 22)	361 – 439 afdelingsmanager
M (voorheen 23)	440 – 536 afdelingsmanager
MA	door beloningscommissie aan te wijzen medisch adviseurs

Als je het niet eens bent met de indeling van je functie, kan je daar op basis van het daarvoor geldende reglement via de *Algemene Bezwarencommissie VGZ* bezwaar tegen maken.

Salarisschalen

Salarisschalen vanaf 1 januari 2017

Op basis van gemiddeld 38 uur.

Funcatiegroep	Minimumsalaris per maand	Maximumsalaris per maand
A	2009	2224
B	2026	2325
C	2048	2492
D	2074	2693
E	2155	3000
F	2448	3409
G	2662	3915
H	2932	4579
I	3337	5307
J	3828	5938
K	4655	6637
L	3828	6169
M	4655	7183
MA	3337	7401

Salarisschalen met ingang van 1 juni 2017

Op basis van gemiddeld 38 uur, inclusief collectieve verhoging per 1 juni 2017 van 1,25 procent.

Functiegroep	Minimumsalaris per maand	Maximumsalaris per maand
A	2035	2252
B	2052	2355
C	2074	2524
D	2100	2727
E	2182	3038
F	2479	3452
G	2696	3964
H	2969	4637
I	3379	5374
J	3876	6013
K	4714	6720
L	3876	6247
M	4714	7273
MA	3379	7494

Moment van salarisbetaling

VGZ betaalt je salaris vóór het einde van de kalendermaand uit.

Collectieve salarisverhogingen

De op 1 januari 2017 geldende salarissen en salarisschalen, verhoogt VGZ structureel met 1,25 procent per 1 juni 2017.

Je ontvangt als je op 1 juni 2017 bij VGZ in dienst bent bij de salarisbetaling over de maand juni een eenmalige uitkering van 1,25 procent over de maandsalarissen, inclusief vakantiegeld en dertiende maand, van januari tot en met mei bruto. De eenmalige uitkering is niet pensioengevend.

Aanloopschaal

Beschik je nog niet over de kennis en ervaring die minimaal voor je functie zijn vereist, dan kan VGZ je benoemen in een aanloopschaal:

- zes maanden voor functies in de groepen A, B en C.
- twaalf maanden voor functies in de andere groepen.

Persoonlijke toeslagen

Het is mogelijk dat je naast je salaris door een garantie of een individuele afspraak een persoonlijke toeslag ontvangt. VGZ hanteert vier soorten persoonlijke toeslagen: *PT1*, *PT2*, *PT3*, *PT4* en een tijdelijke persoonlijke toeslag.

Inzetbaarheidsvergoeding

VGZ vindt het belangrijk dat je geregeld andere werkzaamheden doet. Daarmee verbreed je je inzetbaarheid.

Bij een benoeming op een functie met een hoger niveau:

- ga je horizontaal over naar de nieuwe schaal
- verhoogt VGZ indien nodig je salaris tot het minimum van de nieuwe schaal
- bouwt VGZ eventuele vaste toeslagen *PT1* en *PT2* in het vaste salaris voor zover daar ruimte voor is in de nieuwe schaal.

VGZ belooft daarnaast met ingang van 1 januari 2017 elke functiewijziging op je eigen initiatief met een eenmalige inzetbaarheidsvergoeding. Bij een benoeming ontvang je 4 procent van het jaarsalaris in je oude functie. Dit is ongeacht het functieniveau waar je naar toe beweegt. Onder jaarsalaris verstaat VGZ twaalf keer je bruto maandsalaris (inclusief *PT1* en *PT2*), vakantiegeld en dertiende maand. De kosten komen ten laste van de ontvangende manager.

De inzetbaarheidsvergoeding is niet van toepassing als je in het kader van een reorganisatie wordt geplaatst of benoemd op een andere functie. Per reorganisatietraject stelt VGZ de periode vast waarbinnen functiewijzigingen als gevolg van de reorganisatie worden beschouwd.

Benoeming op lagere functie

Als je om inzetbaar te blijven een benoeming accepteert in een functie die één functieniveau lager is dan je huidige functie, dan behoud je je salaris in de nieuwe salarisschaal. Is je salaris hoger dan het maximum van de nieuwe schaal, dan ontvang je het meerdere gedurende 1 jaar in de vorm van een *PT2*. Je doorgroeiperspectief vervalt.

- Had je in je oude functie al persoonlijke toeslagen, dan behoud je deze in je nieuwe functie.
- Het percentage voor de medewerkersbijdrage pensioenen wijzigt niet. Val je onder de overgangsregeling en is jouw medewerker bijdrage voor pensioenen 2,35 procent, dan blijft deze lagere medewerker bijdrage ook na functiewijziging op jou van toepassing.

Tijdelijke functiewijzigingen

Als je tijdelijk een hogere functie vervult, kan je in aanmerking komen voor een inzetbaarheidsvergoeding of een tijdelijke persoonlijke toeslag. De tijdelijke persoonlijke toeslag heeft het karakter van een *PT1*. HR adviseert het management hierover altijd.

Functieherwaardering

De indeling van je functie kan wijzigen door een nieuwe functiebeschrijving. Daardoor kan het zijn dat je functie in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld. Je behoudt dan je salaris en oude doorgroeiperspectief. Het salaris boven het maximum van je nieuwe salarisschaal ontvang je in de vorm van een *PT1*.

Vakantiegeld

Het vakantiegeld is 8 procent berekend over je maandsalaris. Het vakantiegeldjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Je ontvangt het vakantiegeld maandelijks in je Keuzebudget.

Je kunt via je Keuzebudget kiezen voor een maandelijks of jaarlijkse betaling van je vakantiegeld. Het bedrag dat uit je Keuzebudget kan vrijvallen kan niet meer zijn, dan het op dat moment opgebouwde bedrag. Zie hiervoor Jouw keuze.

Dertiende maand

De dertiende maand is 8,33 procent berekend over je maandsalaris.

Je ontvangt de dertiende maand maandelijks in je Keuzebudget.

Je kunt via je Keuzebudget kiezen voor een maandelijks of jaarlijkse betaling van je dertiende maand. Het bedrag dat uit je Keuzebudget kan vrijvallen kan niet meer zijn, dan het op dat moment opgebouwde bedrag. Zie hiervoor Jouw keuze.

Bijzondere prestaties

Bijzondere prestaties kunnen extra worden beloond met een incentive. Dit is bedoeld voor situaties waarin medewerkers een uitzonderlijke en onderscheidende prestatie hebben geleverd, buiten de normale functie-inhoud. Een incentive kan bestaan uit een extra ontwikkelbudget, ontwikkelactiviteit of een eenmalig brutobedrag.

VGZ stelt budget beschikbaar voor bijzondere prestaties. Het Divisie Management Team (DMT) of de directeur HR/FM (voor de staven) bepaalt binnen kaders welke medewerkers voor een eenmalige incentive in aanmerking komen.

Beleidsvrijheid bij belonen

Uitgangspunt is dat de R&O-percentages bepalen hoe snel je salaris groeit. Bij wijze van uitzondering kan een directeur besluiten je buiten de R&O een salarisverhoging binnen de salarisschaal toe te kennen. Dit kan alleen in overleg met HR

De directeur kan alleen salarissen vaststellen boven het maximum van een salarisschaal als hij daarvoor voorafgaande toestemming heeft van de *Bijzondere beloningscommissie*.

Stand-by-diensten

Het kan voorkomen dat je in jouw functie stand-by moet zijn. Je wordt dan ingeroosterd zodat je bij onvoorziene omstandigheden opgeroepen kunt worden. Stand-by-diensten op doordeweekse dagen kunnen vallen tussen 18.00 uur en 08.00 uur, stand-by-diensten in het weekend en op nationale feestdagen kunnen 24 uur duren.

Ben je 55 jaar of ouder, dan ben je niet verplicht om stand-by-diensten te draaien. Je geeft dit aan bij je leidinggevende.

Vergoedingen voor stand-by-diensten

Als je vanwege een stand-by-dienst bereikbaar moet zijn, ontvang je een stand-by-uurvergoeding:

- van maandag 18.00 uur tot vrijdag 24.00 uur 10 procent van het uurloon van het maximum van salarisschaal F
- vanaf zaterdag 00.00 uur tot maandag 08.00 uur en op nationale feestdagen 15 procent van het maximum van salarisschaal F.

Word je opgeroepen, dan krijg je salaris over de werktijd en ontvang je daarnaast de stand-by-vergoeding.

De werktijd begint op het moment van oproep en telt voor minimaal een halfuur.

Moet je door een oproep reizen, dan is de reistijd werktijd.

Word je binnen een halfuur na beëindiging van een oproep opnieuw opgeroepen, dan geldt de tussenliggende tijd ook als werktijd.

Overwerkvergoeding

Er is sprake van overwerk als je jouw jaarlijks overeengekomen arbeidsduur overschrijdt door werkzaamheden die je in opdracht van je leidinggevende uitvoert. Voorafgaande aan de werkzaamheden geeft je leidinggevende aan dat er sprake is van overwerk. Overwerk is alleen van toepassing voor functieschalen A tot en met H.

Werk je aansluitend aan de normale werktijd over, dan telt de eetpauze voor een half uur als overwerk.

Voor overwerk ontvang je compenserende vrije tijd. Voor elk uur overwerk ontvang je 1,25 uur vrije tijd. Als compensatie in tijd niet mogelijk is, betaalt VGZ je voor elk uur overwerk 1,25 uurloon uit.

Het verzoek om over te werken wordt tijdig gedaan, zodat je hiermee in je prive-situatie rekening kunt houden.

Ben je 55 jaar of ouder dan hoef je geen overwerk uit te voeren.

Werken op ongebruikelijke uren

Als je op verzoek van VGZ werkt op ongebruikelijke uren, ontvang je naast je salaris compenserende vrije tijd op basis van de volgende vergoedingspercentages.

Maandag tot en met vrijdag	00.00 uur tot en met 07.00 uur	100 procent
	19.00 uur tot en met 21.00 uur	25 procent
	21.00 uur tot en met 24.00 uur	50 procent
Zaterdag	00.00 uur tot en met 08.00 uur	100 procent
	08.00 uur tot en met 13.00 uur	25 procent
	13.00 uur tot en met 19.00 uur	75 procent
	19.00 uur tot en met 24.00 uur	125 procent
Zon- en feestdagen	00.00 uur tot en met 24.00 uur	125 procent

Als compensatie in tijd niet mogelijk is, wordt voor elk ongebruikelijk uur een percentage van het uurloon uitbetaald volgens bovenstaande tabel.

Kies je er zelf voor om op ongebruikelijke uren te werken, dan wordt je tijd niet gecompenseerd en krijg je geen toeslag.

Bij samenloop van de overwerkvergoeding met de vergoedingen voor werken op ongebruikelijke uren, vindt geen samentelling plaats, maar geldt het hoogste percentage.

Als je vrijwillig kiest voor het structureel werken in avonduren of op zaterdag, dan gelden de vergoedingen voor werken op ongebruikelijke uren niet. Deze uitsluiting moet expliciet in je individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

Het verzoek om op ongebruikelijke uren te werken wordt tijdig gedaan, zodat je hiermee in je privé-situatie rekening kunt houden.
Het werken op zon- en feestdagen is vrijwillig.

Onkosten

Je kunt onkosten declareren via Afas Insite. Het declaratiereglement vind je op VGZnet.

Uitkering bij dienstjubilea

Ben je 25 of 40 jaar onafgebroken in dienst geweest van VGZ dan ontvang je een uitkering ter hoogte van een maandsalaris. Vanaf 1 januari 2017 tellen uitsluitend jaren opgebouwd bij VGZ of een rechtsvoorganger van VGZ mee. Medewerkers die op 31 december 2016 in dienst waren houden voor de opbouw van het aantal dienstjaren voor een dienstjubileum recht op jaren uit voorafgaande dienstverbanden bij andere zorgverzekeraars.

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de medewerker ontvangen de *nabestaanden* van VGZ een overlijdensuitkering:

- het salaris over de maand van het overlijden
- drie extra maandsalarissen, vermeerderd met vakantiegeld.

Van de overlijdensuitkering trekt VGZ het bedrag af dat je *nabestaanden* in verband met het overlijden ontvangen op grond van wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Als je overlijdt, heeft je partner daarnaast recht op partnerpensioen en hebben je kinderen recht op wezenpensioen. Je partner en je kinderen krijgen dan onder bepaalde voorwaarden maandelijks een uitkering van het pensioenfonds SBZ.

De voorwaarden en de hoogte van het partner- en wezenpensioen vind je onder Je pensioen.

Binnen de pensioenregeling wordt de korting in de Algemene nabestaandenwet (Anw) vanwege eigen inkomsten voor nabestaanden gecompenseerd. De premie van deze regeling betaalt VGZ.

Je pensioen



Pensioen gaat over toekomstig inkomen. Over dit onderwerp worden door VGZ en de vakorganisaties afspraken gemaakt.

Deze afspraken worden vastgelegd in een pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet. In een pensioenovereenkomst wordt de pensioenregeling beschreven die voor jou geldt. Je vindt de pensioenovereenkomst op VGZnet. Dit hoofdstuk is een weergave op hoofdlijnen van de pensioenovereenkomst die geldt voor 2017.

Inhoud pensioenregeling

Je neemt als medewerker van VGZ verplicht deel aan de pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zorgverzekeraars (SBZ). Voor 2017 zijn de kenmerken van de pensioenregeling:

- Middelloonregeling: SBZ berekent je pensioen over het gemiddelde salaris dat tijdens de loopbaan is verdiend.
- Pensioengrondslag: dit is je jaarsalaris min de franchise. Jaarsalaris is je bruto salaris, inclusief vakantietoeslag, dertiende maand en *PT1* en *PT2*. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 103.317,- bruto (m.u.v. arbeidsongeschiktheidspensioen).
- Franchise: bij je pensioenopbouw houdt SBZ al rekening met de AOW-uitkering die je later van de overheid krijgt. Over een deel van je salaris bouw je daarom geen pensioen op. Dit heet de franchise. In 2017 is de franchise € 14.176 (uitgaande van een maximaal parttimepercentage van 100 procent).
- Was je op 31 december 2016 in dienst van VGZ, dan wordt de parttime factor voor de pensioenopbouw en werknemersbijdrage pensioen afgeleid van de fulltime arbeidsduur van 34 uur (tot en met schaal H) of 36 uur (schaal I en hoger). Ben je op of na 1 januari 2017 in dienst getreden van VGZ, dan wordt pensioenopbouw en werknemersbijdrage pensioen afgeleid van de fulltime arbeidsduur van 38 uur.
- Pensioenrichtleeftijd: 67 jaar.
- Opbouwpercentage: 1,875 procent.
- Premie: per deelnemer berekend en gelijk aan actuariële premie (incl. opslagen) + premie van 2,85 procent van de loonsom voor de toeslagreserve.

- Partnerpensioen: opbouwbasis, 70 procent van het opbouwpercentage van je ouderdompensioen.
- Tijdelijk partnerpensioen: ANW-uitkering onder aftrek van uitkering van de Sociale Verzekeringsbank
- Wezenpensioen: dit is 20 procent van het te bereiken partnerpensioen.
- Arbeidsongeschiktheidspensioen: zie Mijn Vitaliteit.

Medewerkersbijdrage pensioen

Maandelijks betaal je een medewerkersbijdrage van 7,35 procent van de pensioengrondslag aan de pensioenregeling. VGZ houdt dat bedrag in op je salaris.

Ben je werkzaam in een functie met salarisschaal I (voorheen 11) en hoger dan gold voor jou tot 1 januari 2017 nog de medewerkersbijdrage van 2,35 procent. Was je op 31 december 2016 in dienst van VGZ en was jouw functie op deze datum ingedeeld in schaal I of hoger, dan ontvang je vanaf 1 januari 2017 structureel een volledige compensatie voor de hogere medewerkersbijdrage.

VGZ stelt de hoogte van de medewerkersbijdrage steeds in december van het voorgaande jaar vast op basis van de voorschotnota van SBZ. Voor nieuwe medewerkers stelt VGZ de hoogte van de medewerkersbijdrage vast bij indienstreding op basis van de voorschotnota van SBZ.

Ontwikkeling nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2019

Cao-partijen nemen meer tijd voor het uitwerken van een aangepaste VGZ pensioenregeling. Hierbij wordt de volgende werkwijze gehanteerd:

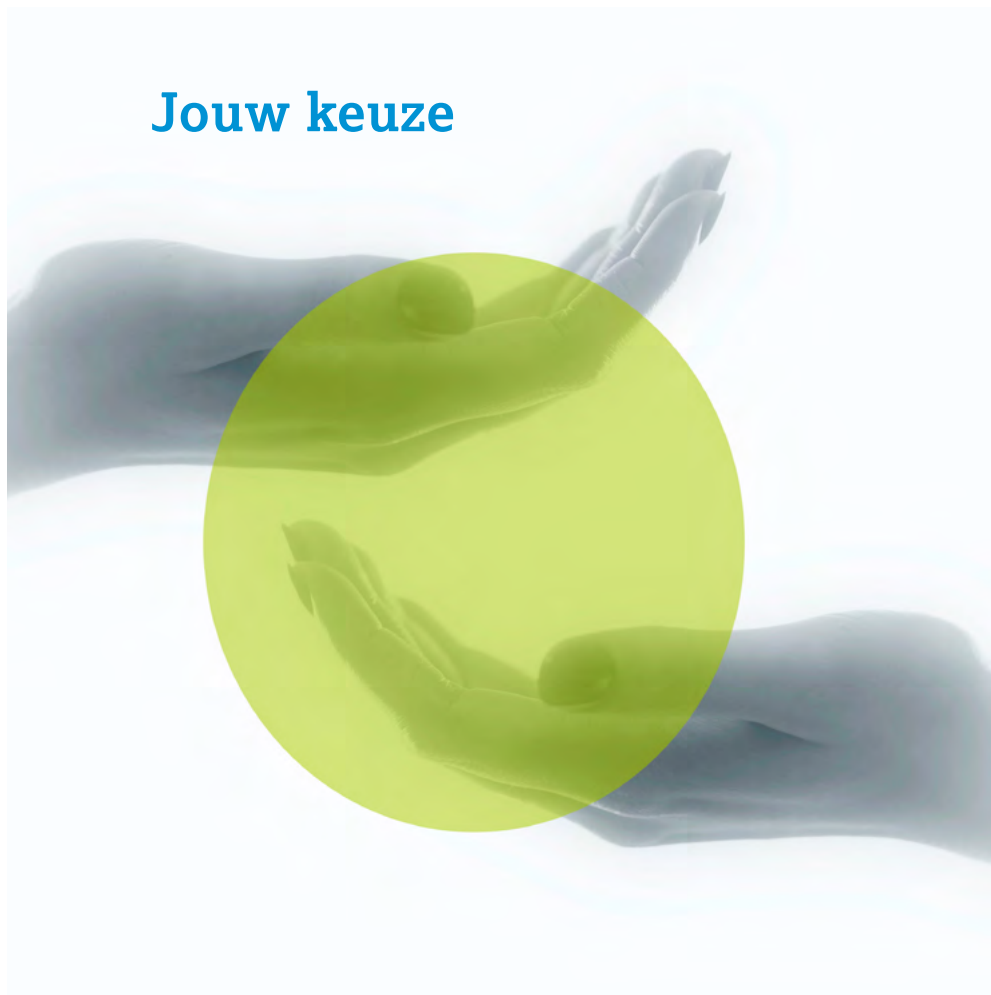
- Cao-partijen stellen een multidisciplinair 'VGZ pensioenmissieteam' in, dat met een gedragen advies aan cao-partijen komt voor de nieuwe pensioenregeling. Onder gedragen wordt verstaan dat de uitgewerkte alternatieven (dit kunnen er dus meer dan één zijn) kunnen rekenen op een breed draagvlak onder de vertegenwoordigers in het VGZ pensioenmissieteam.
- Cao-partijen geven het VGZ pensioenmissieteam de volgende veranderopdracht:
 - "VGZ beschikt per 1 januari 2019 over een nieuwe pensioenregeling voor VGZ medewerkers:
- Als medewerker ervaar ik dat ik vertrouwen heb in mijn pensioenregeling.
- Als medewerker ervaar ik dat de nieuwe pensioenafspraken mij stimuleren om meer bewust met mijn pensioen bezig te zijn.
- Als werkgever ervaar ik dat in de nieuwe pensioenregeling substantieel meer beheersing en voorspelbaarheid van kosten ontstaat dan in de huidige situatie.
- Als werkgever en medewerker ervaren wij dat bij de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling - op basis van de wensen en behoeften van medewerkers van VGZ - nadrukkelijk is onderzocht op welke wijze een medewerker zelf invloed mag uitoefenen op zijn of haar pensioengeld en hiermee een flexibilisering van de pensioenregeling mogelijk en gewenst is."
- Het VGZ pensioenmissieteam bestaat uit 7 personen. Dit zijn 2 vertegenwoordigers namens de werkgever (van wie ten minste 1 pensioensdeskundige), 2 vertegenwoordigers namens vakorganisaties (van wie ten minste 1 pensioensdeskundige), een voorzitter die door VGZ wordt voorgedragen en 2 medewerkers.
- Daarnaast wordt er door cao-partijen een klankbordgroep ingesteld van maximaal 10 VGZ-medewerkers. De klankbordgroep bestaat uit een representatieve vertegenwoordiging van medewerkers van VGZ en heeft een klankbordfunctie richting het VGZ pensioenmissieteam. Vanuit de klankbordgroep maken 2 leden tevens deel uit van het VGZ pensioenmissieteam. Deze leden van de klankbordgroep bereiden geen inhoudelijke voorstellen voor, maar zijn wel aanwezig bij de vergaderingen van het VGZ pensioenmissieteam.
- De veranderopdracht wordt uitgevoerd in het jaar 2017. Het VGZ pensioenmissieteam levert op 15 september en 15 november tussentijdse resultaten op aan cao-partijen. Op 1 december wordt het eindresultaat in de vorm van een adviesrapport / diapresentatie opgeleverd.
- In het VGZ pensioenmissieteam wordt de hoogte van de werknemersbijdrage als onderdeel van de beoogde aangepaste pensioenregeling meegenomen.
- Het advies van het VGZ pensioenmissieteam is zwaarwegend. Cao-partijen gebruiken dit als input voor de onderhandelingen. Partijen streven naar de invoering van een aangepaste pensioenregeling per 1 januari 2019.

- Het VGZ pensioenmissieteam kan gebruik maken van een procescoach van VGZ, die de tijdige oplevering van (tussentijdse) resultaten bevordert.

Pensioenafspraken 2017

VGZ continueert in 2017 de VGZ pensioenspecial om jouw pensioenbewustzijn te vergroten. Hierbij wordt de huidige werkwijze – inclusief deelname van een vertegenwoordiger van de vakorganisaties in het zogeheten kernteam pensioencommunicatie – voortgezet.

Jouw keuze



VGZ kent voor medewerkers een individueel Keuzebudget.

De komende jaren is VGZ voornemens meer arbeidsvoorwaarden onderdeel te maken van Jouw keuze en te komen tot een systeem van optimale keuzevrijheid.

Keuzebudget

Vanaf 1 januari 2017 ontvang je een aantal arbeidsvoorwaarden maandelijks in jouw persoonlijke Keuzebudget. Het budgetbedrag wordt maandelijks gespaard. Je kiest zelf in welke maand je een bedrag uit jouw budget bij je salaris wilt ontvangen.

In de maand december ontvang je automatisch het nog niet opgenomen budgetbedrag. Je kunt uitsluitend laten uitbetalen wat je in het budget hebt opgebouwd. Je kunt dus geen voorschot laten betalen.

Opbouw Keuzebudget

Maandelijks wordt jouw budget aangevuld met de volgende arbeidsvoorwaarden:

- 1/12 deel van je vakantiegeld.
- 1/12 deel van je dertiende maand.
- 1/12 deel van de waarde van je garantie vakantie-uren (als dit voor jou van toepassing is. Zie vakantie-uren).

Wat kun je met het Keuzebudget?

Met het Keuzebudget vul je jouw salaris van een maand aan.

Garantie vakantie-uren (terug)kopen

Je kunt gedurende het hele jaar de garantie vakantie-uren waar je voor 1 januari 2017 recht op had terugkopen. Je betaalt deze uren uit je salaris. Je kunt in de maand van verrekening, je salaris met een bedrag uit het Keuzebudget aanvullen. Je informeert je leidinggevende. Zijn instemming is niet nodig.

Extra bovenwettelijke vakantie-uren kopen

Je kunt gedurende het hele jaar extra bovenwettelijke vakantie-uren kopen. Je leidinggevende moet hiermee instemmen. Voorwaarde is wel dat je de bijgekochte uren in het jaar waarin je ze koopt opneemt, tenzij je hierover andere afspraken met je leidinggevende maakt. Je betaalt deze uren uit je salaris. Je kunt in de maand van verrekening je salaris met een bedrag uit het Keuzebudget aanvullen.

Bovenwettelijke vakantie-uren verkopen

Aan het eind van het jaar kun je niet genoten bovenwettelijke vakantie-uren verkopen. Je leidinggevende moet hiermee instemmen. Het is niet de bedoeling om vakantie-uren die in een jaar gekocht zijn, aan het einde van het jaar te verkopen.

Voor de Divisie K&O geldt dat medewerkers niet genoten bovenwettelijke vakantie-uren voor 1 juni kunnen verkopen.

Vakbondscontributie

Ben je lid van een vakbond, dan kun je de contributie fiscaalvriendelijk verrekenen met je brutosalaris. Je kunt in de maand van verrekening je salaris aanvullen met een bedrag uit je Keuzebudget.

Fietsregeling

Je kunt één keer in de drie jaar de kosten van een fiets fiscaalvriendelijk verrekenen met je brutosalaris. VGZ heeft de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling hiervoor benut. Je kunt in de maand van verrekening je salaris aanvullen met een bedrag uit je Keuzebudget. Zie voor meer informatie de Fietsregeling op VGZnet.

Studiekosten

Je kunt studiekosten die je voor de studieregeling van VGZ gedeeltelijk zelf moet betalen fiscaalvriendelijk verrekenen met je brutosalaris. Je kunt in de maand van verrekening je salaris aanvullen met een bedrag uit je Keuzebudget. Zie voor meer informatie VGZnet.

Zorgverzekering

Medewerkers en oud-medewerkers van VGZ kunnen een zorgverzekering afsluiten via de personeelscollectiviteit. Naast kortingen en extra verstrekkingen heb je als medewerker ongeacht je parttimepercentage recht op een werkgeversbijdrage van € 50 bruto per maand. De actuele kortingen vind je op VGZnet.

Binnen de personeelscollectiviteit kun je kiezen voor alle pakketten, behalve voor Bewuzt.

Je gezin en de personeelscollectiviteit

Je gezinsleden (partner en kinderen) kunnen zich ook aanmelden voor deze collectiviteit. Daarmee ontvangen zij dezelfde kortingen.

Met een partner bedoelen we degene met wie je gehuwd bent, een samenlevingsovereenkomst hebt gesloten of een geregistreerd partnerschap bent aangegaan. Met kinderen bedoelen we je eigen kinderen, pleeg- of adoptiekinderen of kinderen onder voogdij tot 30 jaar. Voorwaarde is dat voor het kind recht bestaat op kindertoeslag of een uitkering in de tegemoetkoming voor studiekosten, of dat er sprake is van een persoonsgebonden aftrek voor uitgaven in het levensonderhoud. Studeert je kind, dan mag het ook op een ander adres wonen op voorwaarde dat jij de premie betaalt.

De zorgverzekering in bijzondere situaties

Je gaat uit dienst

Jouw verzekering en die van je gezinsleden wordt met ingang van de volgende maand omgezet naar de familiecollectiviteit van VGZ. Wil je dat niet, neem dan contact op met HR.

Als VGZ je dienstverband beëindigt met ontslag op staande voet of vanwege een dringende reden, dan kun je niet deelnemen aan een van de VGZ-collectiviteiten van de werkgever.

Eindigt je dienstverband in de loop van een maand, dan heb je voor die maand nog recht op werkgeversbijdrage.

VUT of pensioen

Je blijft verzekerd via de personeelscollectiviteit en houdt recht op de kortingen en de werkgeversbijdrage. Ook je partner en kinderen kunnen verzekerd blijven. Ze moeten wel aan de voorwaarden voor deelname voldoen.

Overlijden

Voor een (oud-)medewerker die overlijdt, stopt de werkgeversbijdrage met ingang van de maand na de datum van overlijden.

Was hij op het moment van overlijden nog in dienst, dan loopt de verzekering van de gezinsleden nog één jaar ongewijzigd door, daarna kunnen zij deelnemen aan de familiecollectiviteit van VGZ.

Was hij op het moment van overlijden met VUT of pensioen, dan loopt de verzekering van de partner ongewijzigd door. Dit geldt ook voor de verzekering van de kinderen, zolang ze aan de voorwaarden voldoen.

Vervoer

VGZ vindt het belangrijk dat je kunt reizen op een manier die bij jou past. We stimuleren het groene reizen. Dat vertaalt zich in een betere regeling voor reizen met openbaar vervoer en de fiets. Reis je liever met de auto, dan is dat geen probleem: je krijgt een vergoeding als de reisafstand minimaal vijf kilometer bedraagt.

VGZ faciliteert parkeerplaatsen in de nabijheid van zijn panden op basis van het geldende parkeerbeleid. Kijk voor meer informatie op VGZnet.

Woon-werkverkeer

Je reist met openbaar vervoer

Als je met openbaar vervoer reist, stelt VGZ een treinkaart beschikbaar. VGZ bepaalt de kaart en kijkt hierbij onder andere naar het reispatroon.

Reis je met de trein, dan mag je eerste klas reizen. Je betaalt hiervoor een nettobijdrage van € 10 per maand. Voor de tweede klas betaal je geen bijdrage.

Reis je met de bus, dan kun je kiezen voor een kaart van VGZ of een maandelijkse reiskostenvergoeding. Je betaalt geen bijdrage voor een buskaart.

Over de afstand van je huis naar het dichtstbijzijnde NS-station ontvang je een reiskostenvergoeding, ongeacht het vervoermiddel. Je krijgt deze maandelijkse vergoeding als de afstand naar het dichtstbijzijnde station minimaal vijf kilometer is.

Je reist met eigen vervoer

Als je met eigen vervoer reist, per fiets of met de auto, dan krijg je maandelijks een reiskostenvergoeding. De hoogte daarvan hangt af van de afstand enkele reis, berekend met de door HR gebruikte routeplanner en het gemiddeld aantal reisdagen per week. Op VGZnet vind je de tabel.

Je krijgt een maandelijkse vergoeding als de afstand enkele reis minimaal vijf kilometer is. Voldoe je aan deze voorwaarde, dan ontvang je vanaf de eerste kilometer een vergoeding.

Carpoolen

Reis je samen met collega's naar kantoor, dan krijgen jij en je collega's ieder afzonderlijk een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.

Zakelijk reizen

Je reist met openbaar vervoer

Ook zakelijk kun je eerste klas reizen met een treinkaart van VGZ. Reis je incidenteel met de trein, dan mag je de reiskosten ook declareren. Kijk voor meer informatie op VGZnet.

Je reist met eigen vervoer

Reis je zakelijk met eigen vervoer, dan kun je € 0,31 per zakelijke kilometer declareren. In verband met fiscale regelgeving wordt van dit bedrag € 0,19 netto en € 0,12 bruto uitgekeerd. Parkeerkosten kun je niet declareren.

Met zakelijke kilometers bedoelen we dat je de kilometers aftrekt waarvoor je al een vergoeding woon-werkverkeer ontvangt.

Je reist met een huurauto

Reis je met een huurauto dan worden de kosten rechtstreeks bij VGZ gedeclareerd. Het gebruik van een huurauto gaat in overleg met je leidinggevende. Je maakt gebruik van de preferred supplier van VGZ. Kijk voor meer informatie op VGZnet.

Je hebt een leaseauto

Kom je in aanmerking voor een leaseauto, dan is de leaseregeling van toepassing. Die vind je op VGZnet. VGZ voert een terughoudend leasebeleid.

Fietsregeling

Reis je geregeld met de fiets naar kantoor of treinstation, dan kun je de kosten van een nieuwe fiets en een fietsverzekering eenmaal per drie jaar fiscaal-vriendelijk met je salaris verrekenen. Voor de fiets geldt een maximumbedrag van € 749 (inclusief btw). Voor de fietsregeling kom je in aanmerking als je voor meer dan de helft van je werkdagen een afstand fietst van maximaal vijftien kilometer enkele reis.

Je hebt over de fietsafstand ook recht op een reiskostenvergoeding als die minimaal vijf kilometer is. De vergoeding dekt ook eventuele stallingskosten. Je kunt geen gebruikmaken van deze regeling als je volledig arbeidsongeschikt bent of als je een leaseauto hebt.

Je kunt van deze regeling één keer in de drie jaar gebruikmaken. Je mag de kosten van de fiets voor maximaal € 749 met je salaris *bruto-netto* laten verrekenen. Koop je een duurdere fiets, dan betaal je de meerkosten zelf. VGZ betaalt een netto werkgeversbijdrage van € 100, zodat je zelf maximaal € 649 hoeft te verrekenen.

Je mag de kosten van de fietsverzekering volledig met je salaris *bruto-netto* laten verrekenen.

Omdat we er van uitgaan dat je met de fiets naar kantoor reist, stoppen we je parkeerautorisatie voor de eigen standplaats drie jaar. De parkeerautorisatie voor de andere VGZ-kantoren wijzigt niet.

VGZ vertrouwt erop dat je deze regeling niet oneigenlijk gebruikt. Nationale Fiets Projecten voert de fietsregeling uit.

Reiskosten als je standplaats tijdelijk wijzigt

Als je standplaats tijdelijk wijzigt, mag je de kilometers naar die standplaats declareren als zakelijke kilometers. De tijdelijke wijziging mag niet langer dan zes maanden duren. Is dat wel het geval, dan wordt je reiskostenvergoeding vanaf dat moment berekend naar de tijdelijke standplaats.

Jouw vakbond

VGZ vindt de rol van de vakorganisaties belangrijk. Om die reden hebben VGZ en de vakorganisaties afspraken gemaakt om het lidmaatschap van vakorganisaties te stimuleren. Dit geldt zowel voor bestaande als nieuwe leden. Meer informatie over dit onderwerp vind je op VGZnet.

Algemene Bepalingen



Totstandkoming cao-VGZ

De cao-VGZ wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.

Karakter cao

Het is VGZ niet toegestaan van de cao af te wijken. Medewerkers die op het ingangsmoment van deze cao een afwijkend salaris en eventuele toeslagen hebben, houden hier recht op.

Aanspreekvorm

Waar in de cao in de mannelijke vorm gesproken wordt, worden uiteraard ook alle vrouwelijke medewerkers bedoeld.

Beschikbaar stellen cao

De cao-VGZ is digitaal beschikbaar via VGZnet.

Werkingsfeer

Deze cao geldt voor alle medewerkers van VGZ. De cao geldt niet voor vakantiekrachten, stagiaires en het hoger management, zoals de leden van de Raad van Bestuur, divisievoorzitters, directeuren en eindverantwoordelijk managers.

Tussentijdse wijzigingen cao-VGZ

Wijziging van de cao-VGZ tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bij de cao bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.

Als één van de partijen bijzondere omstandigheden aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen schriftelijk verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

Interpretatieverschillen cao

Zowel management als de medewerker hebben het recht om zich te wenden tot de partijen bij deze cao indien zij met elkaar van mening verschillen over de

interpretatie van bepalingen van de cao VGZ. Hiertoe kan een verzoek worden ingediend bij de directeur HR&FM.

Indien sprake is van een tussen partijen bij de cao gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

Overleg VGZ en vakorganisaties

VGZ en vakorganisaties hebben periodiek overleg met elkaar over de ontwikkelingen binnen VGZ.

Vindt er binnen VGZ een reorganisatie plaats, die leidt tot een vermindering van het aantal personeelsleden, dan overlegt VGZ altijd met vakorganisaties over de gevolgen van de veranderingen voordat medewerkers als gevolg van een reorganisatie worden ontslagen. Daarnaast zijn de gebruikelijke afstemmingen en WOR-procedures met de OR van toepassing.

Vakorganisaties hebben het recht om hun leden te spreken en kunnen hiervoor faciliteiten van VGZ gebruiken. In bijlage 5 zijn de faciliteiten voor vakbondswerk verder beschreven.

Begrippen

Algemene Bezwarencommissie VGZ

Een bezwarencommissie met vertegenwoordigers van VGZ (management en/of HR) en medezeggenschap. De bezwarencommissie staat onder leiding van een onafhankelijke voorzitter.

Bijzondere beloningscommissie

Commissie die bestaat uit de directeur HR&FM (voorzitter) en twee vertegenwoordigers namens het lijnmanagement. De commissie behandelt uitzonderingsverzoeken van directieleden en eindverantwoordelijk managers:

- om af te wijken van functiewaardering voor een specifieke functie;
- om af te wijken van het beloningsbeleid voor een specifieke medewerker.

Dag

Het aantal uren dat je op de betreffende dag op basis van rooster of werktijdenafspraken werkt.

Medewerker

Je bent medewerker van VGZ als je een arbeidsovereenkomst met VGZ hebt gesloten.

Nabestaanden

De nabestaanden zoals bedoeld in artikel 674 van het BW hebben recht op een overlijdensuitkering.

Dit zijn

- a. de echtgenoot of geregistreerde partner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de overledene ongehuwd samenleefde (dit geldt niet voor bloedverwanten in de eerste graad);
- b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
- c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Oud-medewerker

Je bent oud-medewerker van VGZ als je, aansluitend aan je actieve dienstverband, gebruikmaakt van de VUT-regeling of gepensioneerd bent.

Pensioengrondslag

Bruto-jaarsalaris (inclusief vakantiegeld, dertiende maand en PT1 en PT2), minus de geldende franchise. De peildatum voor de berekening van de pensioengrondslag is het bruto-jaarsalaris per 1 januari.

Persoonlijk schaalmaximum

Een voor jouw salarisschaal afwijkend geïndexeerd schaalmaximum.

PT 1

Geïndexeerde, maandelijkse, persoonlijke toeslag die deel uitmaakt van de berekeningsgrondslag voor de dertiende maand, vakantiegeld en pensioen.

PT 2

Vaste, persoonlijke, maandelijkse toeslag die deel uitmaakt van de berekeningsgrondslag voor de dertiende maand, vakantiegeld en pensioen.

PT 3

Percentage van het jaarsalaris, indien van toepassing verhoogd met de PT1 en PT2, dertiende maand en vakantiegeld die geen onderdeel uitmaken van de berekeningsgrondslag voor pensioen.

PT 4

Vaste, maandelijkse toeslag die geen deel uitmaakt van de berekeningsgrondslag voor de dertiende maand, vakantiegeld en pensioen.

Uurloon (met ingang van 1 januari 2017)

1/164,67 deel (0,607 procent) van het maandsalaris, uitgaande van een normale arbeidsduur bij volledig dienstverband op basis van gemiddeld 38 uur per week.

Vakorganisatie

De werknemersorganisatie die partij is bij deze cao.

Werkgever

De VGZ Organisatie BV, in deze cao afgekort als VGZ.

Gezamenlijk project

VGZ en de vakorganisaties hebben afgesproken om gedurende de looptijd van deze cao samen een project uit te voeren. Dit project is gericht op het stimuleren van de inzetbaarheid van medewerkers in het zorgveld. Voor dit project stellen VGZ en vakorganisaties hun kennis en ervaring over de ontwikkelproeftuin binnen VGZ beschikbaar om een dergelijk initiatief binnen het zorgveld te organiseren.

VGZ Organisatie B.V.

R.H. Kliphuis
Voorzitter Raad van Bestuur

De Unie:

R. Castelein I.L. de Vries

CNV Vakmensen.nl:

P.S. Fortuin R. Wonnink

BIJLAGEN

Bijlage 1: Wachtgeldregeling

Doelgroep

De wachtgeldregeling is alleen van toepassing op de medewerker die voor 1 januari 1995 in dienst getreden is en sindsdien onafgebroken in dienst is van VGZ.

De medewerker die wegens reorganisatie aan het einde van een herplaatsingstraject door VGZ wordt ontslagen heeft recht op wachtgeld.

Duur wachtgeld

Het wachtgeld wordt maandelijks uitgekeerd door VGZ. Het recht op wachtgeld gaat in op het moment waarop het dienstverband eindigt. Het recht op wachtgeld eindigt uiterlijk op de eerste dag van de maand dat de medewerker 62 jaar wordt.

De periode dat de medewerker recht heeft op wachtgeld is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de medewerker. De periode is gelijk aan:

- 3 maanden plus
- 21 procent van het aantal dienstjaren plus
- 1,5 procent van het aantal dienstjaren per jaar dat de medewerker ouder dan 26 jaar is,

maar duurt nooit langer dan 7,5 jaar.

Onder dienstjaren wordt in de wachtgeldregeling verstaan: het aantal volledige jaren dat de medewerker in dienst is geweest van

- VGZ of
- een werkgever in het ziekenfondswezen zoals dat tot 1 januari 2006 bestond.

Hoogte wachtgeld

De hoogte van het wachtgeld is

- tijdens de eerste 3 maanden na ontslag: 100 procent van het salaris minus de fictieve WW-uitkering;

- tijdens de volgende 9 maanden: 90 procent van het salaris minus de fictieve WW-uitkering;
- vervolgens: 80 procent van het salaris minus de fictieve WW-uitkering.

De hoogte en de duur van de fictieve WW-uitkering worden berekend op basis van de Werkloosheidswet zoals deze luidde op 31 december 2005.

Op verzoek van de medewerker kan een aanvulling op de fictieve WW-uitkering anders in de tijd worden verdeeld. De door VGZ verschuldigde aanvulling over de gehele wachtgeldperiode wijzigt hierdoor niet. De hierboven genoemde percentages van 100, 90 en 80 procent worden hierbij niet overschreden.

De netto wachtgelduitkering is nooit hoger dan het nettosalaris dat de medewerker zou hebben verdiend als hij niet was ontslagen.

Onder salaris wordt in de wachtgeldregeling verstaan:

het salaris, dat medewerker ontving op de dag voorafgaande aan zijn ontslag, vermeerderd met de voor hem geldende vaste toeslagen, waaronder

- het vakantiegeld
- de dertiende maand en
- een eventuele werkgeversbijdrage voor de zorgverzekering

Het salaris op basis waarvan het wachtgeld wordt berekend wordt in de wachtgeldperiode aangepast met hetzelfde percentage als waarmee de salarisschalen in deze cao gewijzigd worden.

Vermindering wachtgeld in verband met verworven inkomsten

Het wachtgeld wordt verminderd met

- de inkomsten die de medewerker na het ontslag verwerft door werk in een ander dienstverband of in eigen bedrijf;
- de inkomsten die de medewerker voor het ontslag verwierf in perioden van vakantie, verlof of andere perioden van inactiviteit;

- de vermeerdering van inkomsten die de medewerker al had voor het ontslag als deze vermeerdering er zonder het ontslag niet zou zijn geweest. Dit geldt alleen als het totale bedrag van wachtgeld en deze inkomsten het salaris waarop het wachtgeld is gebaseerd, overschrijdt. De vermindering is gelijk aan de overschrijding van het salaris waarop het wachtgeld is gebaseerd.

Het wachtgeld wordt verder verminderd met

- de uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid waar de medewerker recht op heeft. Dit geldt alleen
- als de arbeidsongeschiktheidsuitkering verband houdt met het dienstverband waaruit de medewerker is ontslagen en
- de medewerker tijdens het dienstband nog geen recht had op de uitkering. De medewerker met een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft echter alleen recht op wachtgeld als de verstrekker van de uitkering het wachtgeld niet verrekent met de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Pensioenopbouw tijdens wachtgeld

In de periode waarin de medewerker recht heeft op wachtgeld kan hij zijn deelname aan de pensioenregeling voortzetten. Voor de berekening van de pensioengrondslag wordt gerekend met het salaris dat de medewerker voorafgaande aan het ontslag verdiende. Deze grondslag wordt geïndexeerd met de collectieve salarisverhogingen uit de cao-VGZ.

Bijzondere voorschriften

De medewerker die recht heeft op wachtgeld is tijdens en na zijn dienstverband verplicht:

- al het nodige te doen om uitkeringen waarop hij recht heeft (WW, WAO, WIA), te ontvangen en zijn recht op uitkering te behouden;
- gebruik te maken van geboden mogelijkheden om inkomsten uit werkzaamheden bij een andere werkgever of uit eigen bedrijf te verwerven en deze inkomsten te behouden, tenzij de medewerker kan aantonen dat dit in alle redelijkheid niet van hem gevraagd kan worden;

- medewerking te verlenen aan trajecten onder verantwoordelijkheid van VGZ gestart en die gericht zijn op het vergroten van de kansen op nieuw inkomen via loondienstverband of zelfstandig ondernemerschap. de werkgever te informeren over inkomsten die hij verkrijgt uit werk of uitkering en te voldoen aan de verzoeken van de werkgever om schriftelijke opgave hiervan aan hem te verstrekken.
De medewerker die niet aan deze voorschriften houdt, verliest zijn recht op wachtgeld.

Bijlage 2: Overgang naar een 38-urige werkweek

Overgang naar nieuw functiehuis en 38 urige werkweek.

Met ingang van 1 april 2016 gelden de volgende salarisgroepen:

nieuwe functiegroep cao- VGZ	oudefunctiegroep
A	3
B	4
C	5
D	6
E	7
F	8
G	9
H	10
I	11
J	12
K	13
L	22
M	23

Situatie tot 1 januari 2017

Tot 1 januari 2017 geldt binnen VGZ de volgende jaarlijkse arbeidsduur:

- De fulltime medewerker in functiegroep A (voorheen 3) tot en met H (voorheen 10) werkt 1734 uur per jaar. Dit is gemiddeld 34 uur per week.
- De fulltime medewerker in functiegroep I (voorheen 11) of hoger werkt 1836 uur per jaar. Dit is gemiddeld 36 uur per week.
- Voor de pensioenopbouw wordt het pensioenreglement SBZ tot 1 januari 2017 integraal toegepast.

Arbeidsduur en pensioenopbouw na 1 januari 2017

Met ingang van 1 januari 2017 bedraagt de gemiddelde arbeidsduur bij fulltime werken gemiddeld 38 uur per week (1938 uur per jaar).

Cao partijen zijn overeengekomen bij de overgang naar de nieuwe jaarlijkse arbeidsduur de volgende uitgangspunten te hanteren.

- VGZ blijft werken met een jaarlijkse arbeidsduur.
- Voor de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse arbeidsduur wordt de werkwijze uit de cao voor de zorgverzekeraars overgenomen. Dit betekent dat de feestdagen niet-roosterbare uren betreft en deze niet als werkuren meetellen in de jaarlijkse arbeidsduur.
- Er geldt met ingang van 1 januari 2017 één - fulltime- arbeidsduur voor alle functiegroepen. Deze is afgeleid van gemiddeld 38 uur per week (1938 uur per jaar).
- Van de jaarlijkse arbeidsduur kan – binnen de vastgestelde formatie – op medewerkersniveau structureel of incidenteel worden afgeweken.
- Op het omzettingmoment houden medewerkers de jaarlijkse arbeidsduur zoals die op het moment van omzetting van toepassing was. De totale VGZ-bezetting in uren wijzigt door de omzetting niet.
- Op verzoek van een medewerker om blijvend de arbeidsduur te verminderen, is de Wet flexibel werken van toepassing. Deze wet is niet van toepassing op een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur. Een schriftelijk verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur zal je leidinggevende in redelijkheid beoordelen, rekening houdende met de beschikbare formatieruimte op de afdeling. Als het verzoek wordt afgewezen, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd. Voor een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur gelden de spelregels uit Jouw Keuze.

Gevolgen voor pensioenopbouw

VGZ en vakorganisaties zijn bij de totstandkoming van deze cao overeengekomen, dat de kosten voor de pensioenregeling voor VGZ en de medewerker door de wijziging van de arbeidsduur niet zullen toenemen. In overleg tussen VGZ, vakorganisaties en SBZ zijn afspraken gemaakt over de inrichting van een dusdanig administratief proces waarbij:

- de door VGZ en vakorganisaties niet-beoogde stijging van de pensioenkosten voor VGZ en de medewerker wordt voorkomen;
- een juiste gegevensuitwisseling tussen VGZ en SBZ kan worden gerealiseerd.

De afspraken zijn vastgelegd in het SBZ pensioenreglement.

Bijlage 3: Seniorenverlof

De medewerker die:

- geboren is voor 1 januari 1958 en
- op 31 mei 2007 in dienst was van VGZ en
- direct voorafgaand aan het moment van opname van seniorenverlof minimaal 7 jaar onafgebroken in dienst was van VGZ of een rechtsvoorganger in het zorgverzekeringswezen kan gebruik maken van seniorenverlof.

Als de medewerker gebruik maakt van seniorenverlof wordt de jaarlijkse overeengekomen arbeidsduur met 6 procent verminderd.

Het rooster wijzigt door de vermindering van de arbeidsduur niet. De medewerker kan de vermindering van de arbeidsduur opsparen om deze gespaarde uren direct voorafgaand aan zijn VUT of pensionering aaneengesloten op te nemen.

Het salaris en andere aan de omvang van de arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden wijzigen door de vermindering van de arbeidsduur niet.

Als de medewerker gebruikt maakt van seniorenverlof kan hij niet tegelijk zijn arbeidsuur vermeerderen.

In aanvulling op de 6 procent vermindering van de arbeidsduur kan de arbeidsduur met maximaal 4 uur per week extra worden verminderd. Het salaris en arbeidsvoorwaarden worden bij dit aanvullend seniorenverlof evenredig verminderd. Deze vermindering heeft geen gevolgen voor de pensioengrondslag.

Bijlage 4: Berekening jaarlijkse arbeidsduur

Totaal aantal dagen per jaar	365,00	
Af: zon- en zaterdagen	104,00 -/-	
Aantal werkbare dagen	261,00	
Af: gemiddeld aantal feestdagen* (48:7 dgn/wk)	6,86 -/-	
Gemiddeld bruto werkdagen	254,14	
Afgerond	255,00	
Gemiddeld aantal uren per dag 38 : 5	7,6 x	
Gemiddeld aantal (bruto)uren per jaar	1938,00	
*Berekening feestdagen op te werken dagen over periode van 7 jaar		
	Zon- en zaterdag	Maandag t/m Vrijdag
Nieuwjaarsdag	2	5
Goede vrijdag		7
2e Paasdag		7
Koningsdag	2	5
Hemelvaartsdag		7
2e Pinksterdag		7
1e Kerstdag	2	5
2e Kerstdag	2	5
	8	48
Schrikkeljaar	pm	pm

Bijlage 5: Faciliteiten vakorganisaties

Algemeen

VGZ maakt met de vakorganisaties afspraken over de toekenning van faciliteiten ten behoeve van doelmatige communicatie en overleg tussen de vakorganisaties en hun leden binnen VGZ.

Toegang tot de gebouwen

De vakbondsbestuurders hebben toegang tot de kantoren van VGZ nadat zij dit vooraf met VGZ hebben afgesproken. De vakbondsbestuurder meldt zich bij binnenkomst en kondigt aan met wie hij zal spreken.

Kaderleden

Vakorganisaties melden aan VGZ welke leden kaderlid zijn. Kaderleden maken deel uit van een besturend orgaan van de vakorganisatie of zijn afgevaardigde van een afdeling.

Vakbondsverlof

De medewerker heeft recht op doorbetaald verlof voor

- het deelnemen als vertegenwoordiger van zijn organisatie aan besprekingen met instellingen die door cao-partijen in het leven zijn geroepen: gedurende de benodigde tijd;
- het bijwonen van vakbondsbijsessies, als hij vakbondslid is: maximaal 10 dagen per jaar; als hij kaderlid is: maximaal 16 dagen per jaar.

Op verzoek van VGZ moet de medewerker een schriftelijke uitnodiging van de vakorganisatie overleggen.

Vergaderruimten

VGZ stelt aan vakorganisaties vergaderruimten binnen haar gebouwen beschikbaar ten behoeve van vergaderingen van vakorganisaties en voor van het onderhouden van contacten met hun leden binnen VGZ.

Publicatieborden

VGZ stelt het gebruik van (elektronische) publicatieborden beschikbaar voor:

- het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard over VGZ of de bedrijfstak;
- het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties;
- het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisaties.

De vakorganisaties verstrekken een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen vooraf aan VGZ.

Bijzondere omstandigheden

De uitoefening van de activiteiten van de vakorganisaties binnen VGZ en de gebruikmaking van bovenstaande faciliteiten mogen de goede gang van zaken binnen VGZ niet verstoren.

In bijzondere omstandigheden, als het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van VGZ nodig maakt, kan het verlenen van bovenstaande faciliteiten worden opgeschort of onthouden. VGZ voert hierover op korte termijn met de betrokken vakorganisaties overleg.

Als er verschil van inzicht is over de wijze van toekenning en gebruikmaking van bovengenoemde faciliteiten, bespreken vakorganisaties en VGZ dit met elkaar.

Bescherming vakbondsvertegenwoordigers

De medewerker die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor een vakorganisatie, partij bij deze cao, en die als zodanig door de vakorganisatie bij VGZ schriftelijk is aangemeld, kan door VGZ niet in zijn positie als medewerker worden geschaad wegens zijn activiteiten voor de vakorganisatie.

Als de vertegenwoordiger van mening is dat zijn positie wordt geschaad door zijn activiteiten voor de vakorganisatie, informeert hij de vakorganisatie hierover. De vakorganisatie voert hierover overleg met VGZ.