

## Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociale Verzekeringsbank

De SVB en de vakbonden (CNV en FNV) hebben na een periode van intensieve gesprekken op 26 april 2022 een akkoord bereikt over een nieuwe cao met een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2022 t/m 31 december 2022.

### Preambule

Werken voor de SVB betekent meebouwen aan een samenleving waar mensen in staat zijn om mee te doen en kunnen bijdragen aan hun eigen toekomst. Het belang van de burger staat daarbij altijd voorop. Niet voor niets zijn we in 2020 uitgeroepen tot beste Overheidsorganisatie. We willen als SVB een uitvoerder, verbinder en dienstverlener zijn die ziet wat er binnen én buiten gebeurt, want enkel met een brede blik houden we oog voor iedereen. Voor burgers, maar ook voor de medewerker. Dit is terug te vinden in de werkgeversvisie die voorafgaand aan de cao is geformuleerd. Vakbonden, OR en collega's hebben hieraan bijgedragen door hun input te geven.

De afspraken in deze cao dragen bij aan het realiseren van de SVB meerjarenkoers en werkgeversvisie door heldere kaders te schetsen waarbinnen leidinggevenden en medewerkers de ruimte hebben om goede afspraken te maken. Een moderne cao is noodzakelijk om een aantrekkelijk werkgever te zijn en blijven. Zo zorgen we voor persoonsgerichte arbeidsvoorwaarden en vereenvoudigd beleid.

In deze cao is veel aandacht voor welzijn en ontwikkeling. De constante aandacht daarvoor zorgt voor veerkracht en geeft loopbaanmogelijkheden. De grote thema's die cao-partijen met elkaar hebben afgestemd zijn: 'Bewust werken', 'Diversiteit en Inclusie', 'Vitaliteit' en 'Ontwikkeling'. De thema's staan niet op zichzelf, maar zijn met elkaar verbonden en overlappen gedeeltelijk.

### Looptijd cao

De cao heeft een looptijd van 1 jaar, dat wil zeggen van 1 januari 2022 t/m 31 december 2022. Nieuwe bepalingen en wijzigingen in deze cao treden zoveel mogelijk – met terugwerkende kracht – in werking per 1 januari 2022, tenzij dit redelijkerwijs niet mogelijk is, bijvoorbeeld vanwege fiscale aspecten.

### Initiële loonsverhoging

De cao salarissen worden gedurende de looptijd als volgt verhoogd:

2% per 1 januari 2022 - met terugwerkende kracht;

Indien de verwachte inflatie over 2022 conform het HICP uit de Macro Economische verkenningen 2023 (september 2022) hoger uitvalt dan 3% dan zal er in oktober 2022 met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 een aanvullende loonsverhoging worden toegekend. Deze aanvullende loonsverhoging bedraagt in procentpunten het meerdere boven het inflatiecijfer van 3% en blijft beperkt tot een maximum van 1% (bij verwacht inflatiecijfer dus van 4% of hoger)<sup>1</sup>.

Voor alle medewerkers geldt dat het minimumuurloon, eventueel gecombineerd met inkomensaanvullende uitkeringen niet onder het bedrag van € 14 per uur ligt.

### Bewust werken

---

Ter illustratie:

- Een inflatiecijfer van 3,4% resulteert in een aanvullende loonsverhoging van 0,4%

Het werken bij de SVB is in de afgelopen periode sterk veranderd. Van medewerkers wordt flexibiliteit gevraagd en er wordt een beroep gedaan op ieders vermogen om mee te veranderen. Tijd en Plaats Bewust Werken is het uitgangspunt. We maken afspraken met elkaar welk werk waar wordt verricht en ondersteunen dit met middelen en regelingen. Thuiswerken blijft altijd een keuze van de medewerker; er bestaat geen verplichting tot thuiswerken.

We streven naar minder regels en een werkomgeving gebaseerd op vertrouwen en autonomie. We sturen op output en stimuleren onze medewerkers om 'Bewust te werken', zodat ze zelf de keuze kunnen maken waar en wanneer zij het meest effectief zijn en de beste resultaten kunnen behalen. In dat licht zien we dat een aantal SVB regelingen achterhaald is. Partijen maken daarover de volgende afspraken:

### **Van jaarurensystematiek naar een gemiddelde werkweek**

Met ingang van 1 januari 2023 wordt afscheid genomen van de jaarurensystematiek om over te gaan op een gemiddelde werkweek van 36 uur:

- De medewerker en leidinggevende maken in overleg afspraken over een werkpatroon op basis van een gemiddelde werkweek van 36 uur, of naar rato van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, en leggen dit vast in MijnHR.
- Voor alle afspraken geldt dat ze moeten passen binnen de normen van de Arbeidstijdenwet.
- De medewerker is vrij om in overleg met de leidinggevende af te wijken van het werkpatroon. Dit past binnen de gedachtegang van flexibel werken. Iets meer of minder werken is mogelijk. Er worden vooraf kort cyclische afspraken gemaakt wanneer deze extra of minder gewerkte uren worden gecompenseerd.
- Als voor de uitvoering van de functie het werken volgens een rooster noodzakelijk is, stelt de SVB, rekening houdende met de wensen van de medewerker, een rooster vast voor een periode langer dan een week. Van het vastgestelde rooster kan alleen worden afgeweken als het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt. Wijzigingen van het rooster op eigen verzoek zijn alleen mogelijk met toestemming van de leidinggevende
- Aan de OR is voorgesteld dat de verplichting tot tijdschrijven komt te vervallen. Het tijdregistratiesysteem blijft bestaan. De medewerker behoudt de mogelijkheid om de gewerkte uren te registreren met behulp van een door de SVB gefaciliteerd systeem.

### **Toeslagen op het werk**

De verschuivingstoelage en onregelmatigheidstoelage komen te vervallen. Gezien het feit dat beide toeslagen op dit moment niet worden gebruikt, is een afbouwregeling niet noodzakelijk.

De cao tekst voor overige toeslagen wordt herschreven en vereenvoudigd. Waarbij de waarnemingstoelage, indien de waarneming voor meer dan 30 dagen aanhoudt, vanaf dag één van de waarneming wordt toegekend. Mochten andere arbeidspatronen, collectief dan wel individueel, ontstaan die een structureel karakter hebben, dan treden cao-partijen met elkaar in overleg over een passende vergoeding.

### **Vergoedingen in het kader van Bewust Werken**

We stimuleren duurzaam vervoer en reiskosten woon-werk worden flexibeler ingericht. Onderstaande afspraken gaan in per 1 juni 2022. De basisregeling wordt als volgt:

- Medewerkers ontvangen een vergoeding afhankelijk van de locatie waar gewerkt wordt: thuis of op kantoor. De vergoeding wordt uitgekeerd op basis van declaratie.
- Voor reiskosten woon-werk geldt:

- Op basis van de nieuwe manier van Bewust werken is het gebruik van een vaste vergoeding voor woon-werkverkeer per maand op basis van een staffel, zoals in de cao 2020-2022 opgenomen, (fiscaal) niet mogelijk.
- De kilometervergoeding voor zogenaamd ander vervoer (veelal auto) bedraagt € 0,10 onbelast per kilometer waarbij de medewerker voor de eerste 10 kilometer geen vergoeding ontvangt. De maximale te declareren afstand blijft 80 kilometer.
- Indien de medewerker met de fiets het woon-werkverkeer aflegt of gaat wandelen, ontvang deze € 0,19 onbelast per kilometer. De fietsvergoeding is beschikbaar vanaf 1 kilometer. Voor fietsen geldt geen maximum aantal kilometers.
- Woon-werkverkeer dat met het OV wordt afgelegd, wordt volledig vergoed. Bij treinvervoer is de vergoeding gebaseerd op 2e klas reizen.
- De mogelijkheid om een gecombineerde reis te maken (OV en fiets) blijft bestaan. Hierbij gelden dezelfde voorwaarden als hierboven beschreven.
- De twee bestaande fietsregelingen (de SVB en IKB fiets) worden omgevormd tot één fietsregeling:
  - De netto vergoeding bedraagt maximaal € 750,- .
  - Bovenop deze netto vergoeding kan de medewerker het IKB tot maximaal € 1.250,- inzetten voor de aanschaf van een fiets. De medewerker ontvangt hierdoor belastingvoordeel
  - De medewerker heeft recht op een fietskilometervergoeding.
  - Deelname is eens per 5 kalenderjaren mogelijk.
  - De fiets moet in meer dan de helft van het aantal reisdagen worden gebruikt voor woon-werk verkeer. Dit mag ook in combinatie met OV zijn.
  - Voor medewerkers die in de afgelopen periode een SVB fiets hebben aangeschaft voor een periode van 3 jaar, wijzigt de termijn van deelname niet. De medewerker mag wel fietskilometers declareren.
  - De fietsregeling gaat ten koste van de vrije (WKR-)ruimte die de SVB heeft gereserveerd om onbelast de fiets te kunnen faciliteren. Deelname aan de fietsregeling is mogelijk zolang er ruimte is in de WKR.
- Op dagen dat de medewerker volledig thuiswerkt bedraagt de vergoeding € 2,- netto per dag. De thuiswerkvergoeding gaat in met terugwerkende kracht per 1 januari 2022. Voor de maanden januari t/m mei 2022 kan de medewerker eenmalig een declaratie indienen voor de daadwerkelijke thuiswerkdagen in die periode.
- Voor de periode 1 januari 2022 t/m 31 december 2022 ontvangt de medewerker een incidentele tegemoetkoming in de kosten van thuiswerken (zoals internet) van € 30,- netto per maand. Genoemd bedrag is ongeacht de parttime-factor van de medewerker en geldt voor alle medewerkers (incl. uitzendkrachten).
- De zorgplicht voor de facilitering van de thuiswerplek ligt bij de werkgever. De inrichting van de werkplek en benodigde technische middelen worden door de SVB ter beschikking gesteld.

## Vitaliteit

Vitaliteit en het werkvermogen van medewerkers blijven belangrijke thema's bij SVB. Het gaat daarbij om de totale balans waarin mensen zich goed en fit voelen. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De SVB biedt een omgeving waarin de medewerker keuzes maakt die de gezondheid, zowel fysiek als psychisch, ondersteunt en gericht is op duurzame inzetbaarheid. De vele initiatieven die vanuit de SVB beschikbaar worden gesteld zijn gebundeld in de vitaliteitswijzer. De SVB stelt een centraal budget beschikbaar waarmee lokale vitaliteitsteams initiatieven kunnen ontplooiën.

Bij de SVB willen we beleid dat gericht is op alle levensfasen en niet exclusief gericht is op het ontzien van oudere medewerkers. In alle levensfasen en elk life event kan een aanleiding zijn om extra aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid. Soms zijn er momenten dat de medewerker een stapje terug wil doen. Ook dat wil de SVB faciliteren. Partijen benadrukken het belang van vitaliteit en brengen de nieuwe en bestaande initiatieven op vitaliteit extra onder de aandacht. Hiertoehoren:

- De bestaande generatieregeling wordt voor de looptijd van de cao verlengd. De naam wordt gewijzigd in levensfaseregeling om de regeling duidelijker en toegankelijker te maken voor medewerkers jonger dan 60 jaar, die gedurende maximaal 6 maanden gebruik kunnen maken van de regeling indien als gevolg van een disbalans tussen werk en privé een overbelasting dreigt.
- Partijen zetten zich in om het pensioenbewustzijn onder medewerkers te vergroten.
- De al bestaande mogelijkheden voor verlofsparen worden opnieuw onder de aandacht gebracht in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het IKB-spaarverlof wordt omgevormd tot vitaliteitsverlof om het doel ervan te benadrukken. Op dit moment kunnen er maximaal 50 weken verlof gespaard worden, dit wordt uitgebreid naar 100 weken. Het vitaliteitsverlof kent geen verjaringstermijn.
- In het kader van optimale inzetbaarheid heeft iedere medewerker van 60 jaar of ouder de mogelijkheid een verzoek in te dienen voor een (extern) persoonlijk financieel inzicht gesprek. Zo krijgt de medewerker een 100% objectief beeld van zijn persoonlijke financiële situatie. Dit inzicht kan helpen bij het maken van keuzes voor de toekomst.
- De sabbatical regeling wordt uitgebreid naar twee in plaats van één maand doorbetaling van het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie.
- We investeren dit jaar extra in preventie van ziekteverzuim door alle medewerkers een preventief medisch onderzoek aan te bieden.
- Meer aandacht en maatwerk voor medewerkers die een stap terug willen doen in het kader van een betere werk-privé balans (remotie).

## Diversiteit & Inclusie

De medewerkers zijn het gezicht naar de burger en worden continue uitgedaagd het beste van zichzelf te laten zien in het werken voor burgers van alle leeftijden, achtergronden en overtuigingen. We vinden dat het personeelsbestand een representatieve afspiegeling moet zijn van de samenleving. Wij geloven dat een inclusieve en diverse werkomgeving bijdraagt aan het probleemoplossend vermogen en creativiteit van onze teams. De SVB is een werkgever waar de medewerker zich vrij voelt zich uit te spreken, zichzelf te zijn en kansen krijgt, ongeacht achtergrond, positie, seksuele voorkeur, levensbeschouwing, arbeidsbeperking, leeftijd of generatie. De arbeidsvoorwaarden geven ruimte voor de verschillende behoeftes van medewerkers ingegeven door levensgebeurtenissen, levensfasen en levensbeschouwingen. Zo zorgt de SVB voor sociaal en inclusief werkgeverschap.

De afspraken in deze cao benadrukken dit inclusief werkgeverschap en partijen maken hierover de volgende afspraken:

### Het feestdagen verlofpotje

We stappen per 1 januari 2023 af van de vooraf vastgestelde, veelal op de Christelijke geloofsovertuiging gebaseerde, officiële feestdagen en maken het mogelijk het feestdagenverlof flexibel op te nemen op voor de medewerker belangrijke persoonlijke feestdagen naar keuze. Hierbij geldt:

- Jaarlijks wordt een feestdagensaldo van 48 uur per jaar toegekend voor een fulltime dienstverband. Dit aantal is berekend op basis van het gemiddeld aantal doordeweekse feestdagen in een periode van 7 jaar, waarbij is uit gegaan van 8 uur verlof per dag.
- De medewerker kan het verlof opnemen naar eigen keuze.
- Feestdagenverlof dat wordt ingepland op een voor de medewerker belangrijke culturele hoogtijdag kan alleen vanwege zwaarwegend organisatiebelang worden afgewezen.
- Voor parttime medewerkers wordt het feestdagenverlof naar evenredigheid van het parttime dienstverband toegekend.
- Op de officiële feestdagen blijven kantoorlocaties gesloten en vindt er geen directe dienstverlening aan klanten plaats; thuiswerken is wel mogelijk, indien de aard van het werk zich daarvoor leent.
- Toeslagen bij werken op *officiële feestdagen* zijn niet van toepassing bij individuele keuze om te werken op die dag, dit geldt alleen wanneer expliciet in opdracht van de SVB gewerkt wordt.
- Het feestdagenverlof vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven. Niet opgenomen verlofuren vervallen, deze worden nooit uitbetaald.

### Maatwerkafspraken verlof

In de cao moet ruimte zijn voor maatwerkafspraken over verlof voor specifieke persoonlijke situaties zoals transitieverlof en verlof in diverse samenlevingsverbanden.

### Toekomstgericht ontwikkelen

De meerjarenkoers die de SVB de komende jaren gaat realiseren, vraagt om medewerkers met toekomstgerichte kennis en vaardigheden. Het belang van ontwikkeling kan niet genoeg worden benadrukt. Er bestaat een continue dialoog tussen medewerker en leidinggevende over ontwikkeling en opleidingsbehoefte en dit resulteert in concrete ontwikkelafspraken. Onze leidinggevendenden dagen medewerkers uit het beste uit zichzelf te halen en regie te nemen over hun eigen ontwikkeling en vakmanschap. De SVB biedt een aantrekkelijke leeromgeving met voldoende budget, tijd en mogelijke drempels worden weggehaald.

### Ontwikkel & opleidingsfaciliteiten

De huidige opleidingsfaciliteiten worden vereenvoudigd, waarbij we afscheid nemen van de verschillen tussen type opleiding en met meer mogelijkheden voor maatwerk. De hoofdlijnen zijn:

- Medewerker en leidinggevende zijn continue in gesprek over ontwikkelingsmogelijkheden en opleidingsbehoefte.
- Afspraken over opleidingsbehoeften worden in het O&R gesprek besproken en vastgelegd in een ontwikkelplan (het O&R format).
- De kosten van functie gerelateerde opleidingen die de medewerker in het ontwikkelplan afstemt met de leidinggevende worden door de SVB vergoed vanuit het centrale opleidingsbudget.
- Daarnaast heeft iedere medewerker in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst met de SVB een ontwikkelbudget van EUR 3.000,- per 3 jaar, ongeacht omvang dienstverband en type contract.
- Dit bedrag van EUR 3.000,- kan de medewerker naar eigen wens besteden aan persoonlijke ontwikkeling. Deze kosten moeten wel passen binnen het fiscale kader van onbelastbaarheid. Dat betekent dat de opleiding moet bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit versterken.
- Opleidingen, trainingen, cursussen en/of loopbaanactiviteiten moeten uitdrukkelijk werk gerelateerd zijn en mogen geen hobby of vrijetijdsdoeleinden dienen.

- Het ontwikkelbudget kan zonder goedkeuring van de leidinggevende worden ingezet, er vindt enkel een toets plaats op de fiscale vrijstelling.
- Alle opleidingen moeten aangevraagd worden via het Leerplein.
- Is het ontwikkelbudget na drie jaar niet of niet helemaal verbruikt, dan vervalt het budget.
- Als het ontwikkelbudget niet toereikend is, gaat de medewerker met de leidinggevende in gesprek over een eventuele aanvulling vanuit het centrale opleidingsbudget en/of het IKB.
- De volgende kosten worden volledig vergoed:
  - cursusgelden;
  - (her-)examenkosten;
  - verplichte studieboeken;
  - reiskosten (Regeling SVB dienstreizen binnenland);
  - eventuele verblijfkosten (Regeling SVB dienstreizen binnenland).
- De medewerker maakt met de leidinggevende redelijke afspraken over de benodigde werktijd voor het volgen van opleidingen, ongeacht of deze vanuit het afdelingsbudget of het ontwikkelbudget worden vergoed. Opleidingsbijekomsten tijdens de reguliere werktijd mag de medewerker in werktijd volgen. Zelfstudie vindt plaats in eigen tijd, dat geldt ook voor opleidingsbijekomsten voor zover die buiten de reguliere werktijd plaatsvinden,
- Bij (niet verplichte) opleidingen van meer dan EUR 5.000,- geldt een terugbetalingsregeling indien de medewerker uit dienst van de SVB gaat. De terugbetaling is naar rato van de verstreken tijd: 100% gedurende het volgen van de opleiding, 75% binnen één jaar na voltooiing van de opleiding, 50% na één jaar maar binnen 2 jaar en 25% na twee jaar maar binnen drie jaar na voltooiing van de opleiding. Voor opleidingen gefinancierd uit het ontwikkelbudget geldt geen terugbetalingsregeling.
- Zelfstudieboeken, niet gerelateerd aan een opleiding, vallen buiten de fiscale vrijstelling, maar kunnen met goedkeuring van de leidinggevende worden gedeclareerd en vergoed.
- Op Leerplein is meer informatie te vinden over de mogelijkheden op het gebied van ontwikkeling en de ontwikkelproducten. Ten allen tijden kan een SVB Loopbaanadviseur worden ingeschakeld voor advies.
- Daarnaast biedt de SVB een breed scala aan instrumenten op het gebied van loopbaanoriëntatie zoals Loopbaanadviseurs, Coaching, , Leiderschapsontwikkeling, Talent Ontwikkel Programma (TOP).
- De regeling wordt vastgesteld voor de looptijd van de cao, na afloop vindt een evaluatie plaats.
- Het nieuwe ontwikkelbudget van € 3000,- wordt in juni 2022 toegekend voor een periode van drie jaar. Het resterende POB uit 2020 komt hiermee te vervallen.

## Moderniseren cao

De komende periode gaan de cao partijen aan de slag met de herschrijving van de teksten en vereenvoudiging van de arbeidsvoorwaarden in de cao en het (onderliggende) HR Handboek met als doel een moderne en innovatieve cao met ruimte voor maatwerk. Niet alleen modern op inhoud, maar ook hoe de cao is vormgegeven.

## Overige afspraken

### Hardheidsclausule

Partijen spreken af een algemene hardheidsclausule op te nemen in de cao met mandaat voor de directeur Bedrijfsvoering, zoals die van toepassing is op het SVB HR-beleid. Deze is van toepassing op alle afspraken.

### **Studieafpraak governance & compliance**

Vakorganisaties willen nader toe zien op toepassing en uitwerking van de afspraken gemaakt in de cao en wetgeving en daarin opgenomen arbeidsvoorwaarden binnen de SVB. Partijen werken op korte termijn uit hoe ze hier gevolg aan willen geven en welke afspraken zij maken.

### **AWVN vergoeding**

De SVB betaalt in 2022 en 2023 de structurele AWVN-werkgeversbijdrage van € 70.000.

### **Prolongatie bestaande afspraken**

De bestaande afspraken worden geprolongeerd in de nieuwe cao. Dit betekent dat deze afspraken in beginsel stilzwijgend worden verlengd voor de looptijd van de nieuwe cao, tot het moment dat een of meerdere partijen hierover voorstellen tot wijziging inbrengen.

Bij ingrijpende omstandigheden treden partijen in overleg met elkaar.

Aldus overeengekomen op 26 april 2022,

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Sociale Verzekeringsbank  
te Amstelveen

FNV Publiek Belang  
te Utrecht

CNV Overheid, onderdeel van  
CNV Connectief te Den Haag

Simon Sibma

Etienne Haneveld

Anselma Zwaagstra