

CAO Coöperatie VGZ

1 juli 2026 tot 1 juli 2027

COÖPERATIE VGZ

Voorop in gezondheid en zorg.
Voor iedereen.

Voorop in toekomstbestendige zorg voor al onze leden

Vanuit onze strategie werken we aan toekomstbestendige zorg voor al onze leden. We jagen de transformatie van de zorg aan zodat deze toegankelijk, betaalbaar en duurzaam blijft nu en in de toekomst. We zijn een krachtige coöperatie en werken zonder winstoogmerk. We voelen ons maatschappelijk betrokken.

Een van de pijlers van onze strategie is ‘Werkgelukkige VGZ-ers in een toekomstbestendige organisatie’. Iedere VGZ-er moet met plezier en bevlogenheid het werk kunnen doen en klaar zijn voor de toekomst. Dit vormt dé basis waarmee we onze strategische doelen kunnen realiseren.

Ambitie voor de cao VGZ is dan ook bij te dragen aan de bevlogenheid en het werkgeluk van alle VGZ-ers in een toekomstbestendige organisatie.
Een organisatie waarin medewerkers kunnen excelleren, zich gezond voelen en zichzelf kunnen zijn door een inclusieve cultuur.

Werkgelukkige VGZ-ers in een toekomstbestendige organisatie

Inhoud

Je arbeidsovereenkomst 5

- Arbeidsovereenkomst 5
- Proeftijd 5
- Opzegtermijnen 5
- Werkcode 6
- 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

- Jouw ontwikkeling is topprioriteit 7
- AI 8
- Verblijfsduur in je functie of rol 8
- Loopbaanscan 9
- Toekomstplan 9
- Actie 9
- Creëer je perspectief 10
- Laat je inspireren 10
- Ontwikkelproeftuin 10
- Talenttrajecten 10
- Studieregeling 10
- Functie verplichte opleidingen 12
- Ontwikkelplatform Zelf aan Zet 12
- Persoonlijk opleidingsbudget 13
- Remotie 14
- Wachtgeld 14
- Actieve begeleiding wachtgelders 14
- Reparatie WW 14
- Financieel advies voor medewerkers 14
- Reservisten 14

Je vitaliteit 15

- Vitaal werken en leven 15
- Hybride werken 15
- Working@home; de thuiswerkplek 16
- Working@hometoeslag 16
- Internetvergoeding 16
- Gezond werken 17
- Onderzoek modernisering CAO 17
- Sportvergoeding 17
- Fit naar je pensioen 18
- Way of working (WOW) binnen Coöperatie VGZ 18
- Arbeidsduur 18
- Meer of minder werken 19
- Jaarspiegel voor berekening arbeidsduur 20
- Werktijden 20
- Feestdagen 20
- Persoonlijke feestdag 20
- Vakantie-uren 21
- Opnemen van vakantie 21
- Verlofsparen 21
- Verlof 21
- Gelijk verlof voor alle opvoeders/verzorgers 22
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg, ouderschapsverlof 22
- Ouderschapsverlof 22
- Zes weken betaald partnerverlof 22
- Bijzonder verlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof 23
- Rouwverlof 23
- Studieverlof 23
- Kort- en langdurend zorgverlof 23
- Transitieverlof 23
- Mantelzorg 24
- Rouwverlof voor mantelzorgers 24
- Sabbatical 25
- Sabbatical voor 60 plussers 25
- Loondoorbetaling bij ziekte 26
- Arbeidsongeschiktheidsverzekering 26
- Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid 27
- Inclusie; bijwonen netwerk-gerelateerde bijeenkomsten 27
- Meer werkgelegenheid voor medewerkers met een arbeidsuitdaging 27
- Vertrouwenspersonen 27

Je ontwikkeling 28

- Mijn Koers: de prestatie- en ontwikkelcyclus van Coöperatie VGZ en de continue dialoog daarover 28

Je beloning 30

- Coöperatie VGZ-beloningssysteem 30
- Indelen van functies 31
- Moment van salarisbetaling 31
- Collectieve salarisverhogingen 32
- Individuele salarisverhoging 32
- Aanloopschaal 32
- Persoonlijke toeslagen 32
- Inzetbaarheidsvergoeding 33
- Benoeming op lagere functie 33
- Tijdelijke functiewijzigingen 33
- Functieherwaardering 33
- Vakantiegeld 33
- Dertiende maand 34
- Bijzondere prestaties 34
- Beleidsvrijheid bij belonen 34
- Stand-by-diensten 34
- Overwerkvergoeding 34
- Werken op ongebruikelijke uren 35
- Stagevergoeding 35
- Onkosten 35
- Uitkering bij dienstjubilea 35
- Uitkering bij overlijden 35

Je pensioen 36

- Inhoud pensioenregeling 37
- Medewerkersbijdrage pensioen 38
- Maximering van de premie en de gevolgen die dit heeft 38
- De pensioenafspraak in 2026 tot overgang 38
- Wet Toekomst Pensioenen 38

Jouw keuze 39

- Keuzebudget 39
- Garantie vakantie-uren (terug)kopen 40
- Extra bovenwettelijke vakantie-uren kopen 40
- Bovenwettelijke vakantie-uren verkopen 40
- Fietsregeling 40
- Studiekosten 40
- Zorgverzekering 41
- Vervoer 42
- Woon-werkverkeer 42
- Zakelijk reizen 43
- Fietsregeling 44
- Reiskosten als je standplaats tijdelijk wijzigt 44
- Jouw vakorganisatie 44

Algemene bepalingen 45

Bijlagen 48

- Bijlage 1: Berekening jaarlijkse arbeidsduur 49
- Bijlage 2: Faciliteiten vakorganisaties 50



Je arbeidsovereenkomst

Arbeidsovereenkomst

De afspraken die Coöperatie VGZ met je maakt als je in dienst treedt, worden vastgelegd in een arbeidsovereenkomst.
Verandert je arbeidsovereenkomst, dan wordt dit vastgelegd. Deze vastlegging maakt deel uit van je individuele arbeidsovereenkomst.

Proeftijd

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

Opzegtermijnen

Jij als medewerker en Coöperatie VGZ kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke bepalingen rond opzegging en opzegtermijnen (de artikelen 7:669 tot en met 7: 672 Burgerlijk Wetboek).
Coöperatie VGZ kent enkele functies waarvoor een afwijkende opzegtermijn geldt. Dit betreft de volgende functies: Concern Risk Officer (CoRO), Concern Compliance Officer (CoCO), Concern Actuaris (CA) / Afdelingsmanager FRAM (Financial Risk, Actuariaat en Modelvalidatie) , Concern Information Security Officer (CISO) en Functionaris Gegevensbescherming (FG).
Voor deze functies geldt een afwijkende opzegtermijn van drie maanden voor de medewerker en zes maanden voor de werkgever.

Werkcode

Coöperatie VGZ heeft oog voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de tweedeling die zich hierop heeft afgetekend. Coöperatie VGZ heeft samen met andere werkgevers en vakorganisaties de Werkcode afgesproken. De gedachte van de Werkcode is dat we de verschillen tussen medewerkers met een dienstverband en andere werkenden bij Coöperatie VGZ zo veel mogelijk verkleinen:

- Voor medewerkers met een tijdelijk intern contract hanteren we het uitgangspunt dat deze – bij goed functioneren en structurele werkzaamheden – maximaal na 2 jaar een vast contract bij ons krijgen. Dit geldt ook voor uitzendkrachten die de overstap maken naar een VGZ-contract.
- Uitzendkrachten krijgen de mogelijkheid intern te solliciteren bij Coöperatie VGZ op vacatures.
- We stimuleren het gesprek tussen uitzendkrachten werkzaam binnen Coöperatie VGZ en vakorganisaties via een klankbordgroep.

Wijze van meenemen uitzendperiodes bij de ketenbepaling

De periode waarin je direct voorafgaand aan je indiensttreding voor Coöperatie 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 Coöperatie VGZ. Daarin lees je hoe je:

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

De gedragscode Coöperatie VGZ vind je op VGZnet.

Schorsing

Coöperatie 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.

Coöperatie 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 eerste dag van de maand waarin je de pensioenrichtleeftijd van SBZ bereikt. Je kunt er voor kiezen om je dienstverband eerder te beëindigen, bijvoorbeeld bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.





Je inzetbaarheid

Jouw ontwikkeling is topprioriteit

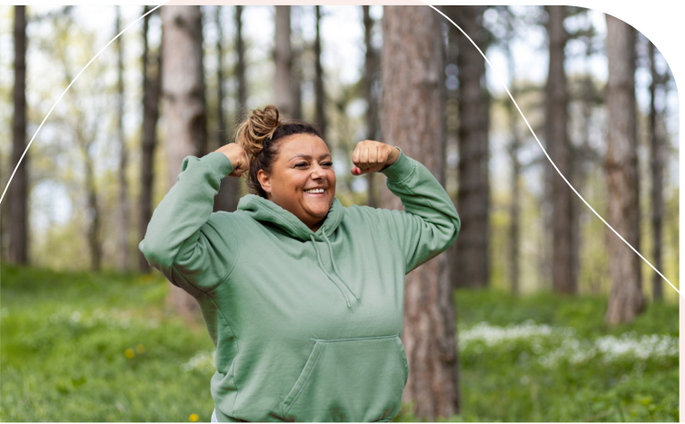
Het uitgangspunt van cao-partijen is dat alle medewerkers werken aan hun ontwikkeling en een deel van de werktijd hieraan besteden.

De wereld verandert continu en dat raakt ook Coöperatie 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?

Cao-partijen vinden 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 Coöperatie VGZ. De werkzaamheden bij Coöperatie VGZ blijven wijzigen, al dan niet als gevolg van reorganisaties. In deze cao zijn verschillende instrumenten opgenomen die jou helpen je tijdig voor te bereiden op een carrière elders of op een andere functie binnen Coöperatie VGZ. De beste garantie op werkzekerheid voor jou als medewerker is dat je meebeweegt met de veranderingen in jouw werk. Dit versterkt jouw arbeidsmarktwaarde en werkzekerheid binnen Coöperatie VGZ en ook buiten Coöperatie VGZ.

Om duurzaam inzetbaar te zijn, is het belangrijk dat je werk maakt van morgen. Dit betekent dat je voor jezelf continu perspectief creëert en werkt aan je inzetbaarheid. Onder inzetbaarheid verstaat Coöperatie 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 hebt kennis en kunde van de relevante ontwikkelingen op je vakgebied. Hiervoor volg je gerichte opleidingen en leer je dagelijks in je werk of via de ontwikkelproeftuin in een andere rol. Coöperatie VGZ investeert hier graag in.



Om werk van morgen te maken, 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. De hierondergenoemde instrumenten en richtlijnen ondersteunen jou bij het krijgen van inzicht, het stimuleren van bewustwording en het creëeren van perspectief voor jouw inzetbaarheid, waardoor je ‘arbeidsmarkt klaar’ bent en blijft.

Focus op ontwikkelthema’s en ruimte voor ontwikkeling

Naast het ontwikkelen op jouw vakinhoudelijke kennis en vaardigheden, ontwikkel jij je op een aantal thema's die voor jou én voor de strategie van Coöperatie VGZ belangrijk zijn. Extra aandacht wordt besteed aan de thema’s interne beheersing (gedrag, privacy en cybersecurity), digitale volwassenheid en stakeholdermanagement.

AI

Coöperatie VGZ en de vakbonden onderkennen dat technologische ontwikkelingen, waaronder kunstmatige intelligentie (AI), zowel kansen als risico’s met zich meebrengen voor het werk en de loopbaanontwikkeling van medewerkers. AI kan bijdragen aan innovatie en groei, maar mag niet leiden tot onevenredige werkdruk of aantasting van de privacy van medewerkers.

Het is daarom van belang dat medewerkers goed worden ondersteund en de ruimte krijgen zich te ontwikkelen, zodat zij op een positieve, bewuste en verantwoorde manier met AI toepassingen kunnen omgaan en hier zelf ook voordeel van kunnen hebben.

Coöperatie VGZ zal deze aspecten van AI, in samenwerking met de ondernemingsraad, periodiek monitoren. Dit met als doel zowel het organisatiebelang, als het welzijn en de ontwikkeling van medewerkers duurzaam te borgen in het licht van voortdurende technologische ontwikkelingen.

Verblijfsduur in je functie of rol

Coöperatie 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 Mijn Koers. 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 Coöperatie VGZ je de mogelijkheid om deel te nemen aan een programma dat gericht is op je inzetbaarheid.



Loopbaanscan

Om arbeidsmarktklaar te worden ondersteunt Coöperatie VGZ je onder andere door het aanbieden van een loopbaanscan en een coachingsgesprek. Deze scan beoogt je inzicht te bieden in jouw positie op de arbeidsmarkt. Je kunt de uitkomsten van de scan nabespreken met een loopbaancoach. Coöperatie VGZ ondersteunt je door hiervoor maximaal 5 uur werktijd beschikbaar te stellen.

Toekomstplan

Met behulp van de verkregen inzichten kun je een concreet toekomstplan uitwerken. Hierin stel je voor jezelf vast welke stappen nodig zijn om arbeidsmarktklaar te worden en te blijven.

Coöperatie VGZ ondersteunt je door hiervoor maximaal 8 uur werktijd beschikbaar te stellen. Ook ondersteunt Coöperatie VGZ je waar nodig met deskundigen voor het maken van je toekomstplan.

Actie

Op basis van je loopbaanscan en het toekomstplan kom je, met ondersteuning van Coöperatie VGZ, in actie om arbeidsmarktklaar te worden en te blijven. Hiervoor gebruik je onder andere je persoonlijke opleidingsbudget en de studieregeling. Meer informatie hierover vind je in deze cao en op VGZnet. Dat je op tijd actie onderneemt is belangrijk om boventalligheid te voorkomen.

Het sociaal plan biedt de komende jaren tools waarmee je arbeidsmarkt klaar wordt en blijft. Zodat je kunt meebewegen met de veranderingen op de arbeidsmarkt en binnen Coöperatie VGZ. Wat Coöperatie VGZ verstaat onder arbeidsmarkt klaar zijn vind je terug in het sociaal plan. Hier vind je ook uitleg over tools als de loopbaanscan en het toekomstpan.

Creëer je perspectief

De verblijfsduur in je huidige functie kan een reden zijn om na te denken over jouw perspectief op de arbeidsmarkt.
Coöperatie 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 Coöperatie VGZ. Daarom faciliteren we medewerkers met loopbaanscans en loopbaancoaching. Tijdens deze loopbaantrajecten onderzoek je jouw talenten en waarden, inventariseer je jouw ambities en stel je jouw eigen (carrière)doelen. Met behulp van coaching zet je vervolgens concrete stappen richting een passende carrière. Deze ondersteuning wordt ingekocht bij betrouwbare externe leveranciers. Je kunt hiervan gebruik maken door je persoonlijk opleidingsbudget en/of (in overleg) afdelingsbudget te gebruiken.

Laat je inspireren

Op werkenbijvgz.nl vind je alles over loopbaanontwikkeling binnen Coöperatie VGZ. Collega's vertellen over hun functies en projecten en je leest hier meer over de verschillende vakgebieden.

Ook vind je hier onze interne vacatures.

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

Ontwikkelproeftuin

Coöperatie VGZ biedt medewerkers de mogelijkheid zich te ontwikkelen via de ontwikkelproeftuin. Via de ontwikkelproeftuin geeft Coöperatie 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 werkterreinen. Bijvoorbeeld een rol vervullen naast je eigen functie, een snuffelstage, een project of een tijdelijke vervanging van een collega;
- je wendbaarheid, mobiliteit en inzetbaarheid te vergroten;
- je talenten en potentieel te ontwikkelen.

Coöperatie VGZ stelt budget beschikbaar voor de ontwikkelproeftuin.
Je kunt hiervan gebruik maken in afstemming met je leidinggevende. Je leidinggevende kan om gegronde redenen weigeren. Samen kijken jullie wat er wel kan.

Talenttrajecten

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

Studieregeling

Leren binnen Coöperatie VGZ is gebaseerd op de 70-20-10 methodiek. Die gaat er van uit dat 70% van het leren ontstaat door te werken, 20% ontstaat via coaching en feedback en 10% van het leren bestaat uit het volgen van trainingen en cursussen.

In de tabel op de volgende pagina vind je de opleidingscategoriën die Coöperatie VGZ kent met de bijbehorende vergoedingen.



Opleidingscategorie	Vergoeding van kosten	Compensatie van tijd	Studiecontract
VGZ-programma's koopt Mens & Organisatie centraal in of ze worden ontwikkeld voor Coöperatie 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 Coöperatie VGZ. De kosten komen niet ten laste van het persoonlijke opleidingsbudget.	VGZ-programma's vinden waar mogelijk in werktijd plaats.	Nee
Functieverplichte opleidingen stelt Coöperatie 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 Coöperatie VGZ. De kosten komen niet ten laste van het persoonlijke opleidingsbudget.	Coöperatie 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 waarvan de kosten gelijk zijn aan of hoger zijn dan € 10.000 (ex btw). Er is geen terugbetalingsverplichting 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 Coöperatie VGZ. Je kunt ook het POB inzetten voor een functiegebonden opleiding.	Coöperatie 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 zijn aan of hoger zijn dan € 10.000 (ex btw). Er is een terugbetalingsverplichting als je dienstverband eindigt tijdens de studie of binnen drie jaar nadat de studie is afgerond.
Toekomstgerichte opleidingen volg je om je loopbaanmogelijkheden en inzetbaarheid binnen en buiten Coöperatie VGZ te vergroten en te verbreden.	Afhankelijk van de relevantie van de studie komen de kosten geheel of gedeeltelijk in aanmerking voor vergoeding door Coöperatie VGZ. Je leidinggevende kent een vergoeding variërend tussen de 25, 50, 75 en 100 procent. In overleg is een vergoeding door Coöperatie VGZ in de vorm van een nominaal bedrag ook mogelijk	Je volgt de opleiding in je eigen tijd.	Ja, voor studies waarvan de kosten gelijk zijn aan of hoger zijn dan € 10.000 (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. Dit zijn studies die je betaalt buiten je persoonlijke opleidingsbudget om. Zie voor meer informatie het hoofdstuk Jouw Keuze.	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 je eigen tijd.	Nee
Persoonlijk opleidingsbudget	Kijk voor meer informatie in de paragraaf Persoonlijk opleidingsbudget.	Je volgt de opleiding in je 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. Coöperatie VGZ benoemt je dan in een andere functie of beëindigt je arbeidsovereenkomst. Het sociaal plan is dan niet van toepassing.

Ontwikkelplatform Zelf aan Zet

Om te stimuleren dat je zo veel mogelijk zelf de regie houdt over je eigen ontwikkeling, biedt Coöperatie VGZ je een ontwikkelplatform aan in de vorm van een (online)leeromgeving die je 24/7 kunt bereiken. Je kunt hiermee kiezen uit een breed aanbod van online-ontwikkelactiviteiten. Je mag onbeperkt gebruik maken van het online gratis aanbod, zoals persoonlijkheidstesten en e-learnings. Daarnaast biedt dit platform jou een netwerk van collega's die jou kunnen helpen op hun expertise. Zijn er kosten aan de opleiding verbonden, kijk dan in de studieregeling.

Coöperatie VGZ spreekt met gecontracteerde uitzendbureaus af dat zij de ontwikkeling van de - bij Coöperatie VGZ ingezette - uitzendkrachten continu stimuleert. Coöperatie VGZ draagt bij aan de opleidingskosten voor uitzendkrachten en stimuleert uitzendkrachten gebruik te maken van ontwikkelmogelijkheden die zij hebben. Uitzendkrachten kunnen binnen Coöperatie VGZ gebruikmaken van Zelf aan Zet, de gratis trainingen en e-learings en deelnemen aan interne trainingen, webinars en gebruik maken van Mijn Koers.



Persoonlijk opleidingsbudget

Naast de bestaande studieregeling uit de cao, krijg je de beschikking over een persoonlijk opleidingsbudget waarmee je werkt aan je inzetbaarheid. Dit ondersteunt jou om ‘arbeidsmarkt klaar’ te zijn en te blijven. Het opleidingsbudget bedroeg over de jaren tot en met 2026, 500 euro per jaar.
Vanaf 2027 ontvang je jaarlijks een opleidingsbudget van 600 euro.

De hoogte van het opleidingsbudget is voor iedere medewerker gelijk, ongeacht je parttimefactor of functieniveau. Je mag het budget jaarlijks opmaken, maar je kunt het ook gedurende maximaal 5 jaar sparen. Niet genoten budget vervalt na 5 jaar na het jaar waarin dit is toegekend. Voor het inzetten van je budget heb je géén toestemming van je leidinggevende nodig. Het budget wordt via een HR-systeem beschikbaar gesteld.

Er geldt een vrije bestedingskeuze, waarbij wel als voorwaarde geldt dat jouw keuze past binnen de fiscale kaders voor het belastingvrij vergoeden van opleidings- en ontwikkelingskosten. Dit betekent dat de gekozen opleiding aantoonbaar bijdraagt aan de versterking van jouw duurzame arbeidspositie. Ook is het mogelijk om je persoonlijk opleidingsbudget te besteden aan curcussen die verband houden met (het bereiken van) je pensioen.

Dreig je boventallig te worden gedurende de looptijd van deze cao en ben je moeilijk bemiddelbaar op de arbeidsmarkt, waarbij de uitkomst van de loopbaanscan een belangrijke indicator is, dan ontvang je een aanvullend opleidingsbudget van € 1000. Je loopbaancoach geeft hier advies over en cao-partijen monitoren elk half jaar jaar de toepassing van dit instrument in de praktijk. Vakorganisaties en Coöperatie VGZ evalueren voorafgaande aan de gesprekken over een volgende cao de werking van het Persoonlijk Opleidingsbudget.

Remotie

Soms is het nodig je te heroriënteren op het werk dat je doet. Dit kan leiden tot een overgang naar een andere functie of rol. 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 Coöperatie VGZ is het teruggaan in functieniveau geen degradatie maar een beweging die bijdraagt aan je continue inzetbaarheid, ook voor de langere termijn. Coöperatie VGZ helpt je in dit soort situaties om een stap naar een lager ingeschaalde functie mogelijk te maken (zie ook het hoofdstuk beloning).

Wachtgeld

De wachtgeldregeling zoals opgenomen in de cao voor de zorgverzekeraars op 30 juni 2015 blijft van toepassing. Medewerkers die nog aanspraak kunnen maken op deze regeling ontvangen een schriftelijke individuele bevestiging hiervan.
Er vindt geen samenloop plaats van wachtgeld en de wettelijke transitievergoeding.

Actieve begeleiding wachtgelders

Coöperatie VGZ stimuleert en faciliteert in de blijvende inzetbaarheid en de werkzekerheid van medewerkers. In het verlengde daarvan investeert Coöperatie VGZ, daar waar mogelijk, in de begeleiding en monitoring naar ander werk van voormalige medewerkers, die momenteel gebruik maken van de wachtgeldregeling. Coöperatie 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.

Coöperatie VGZ en de vakorganisaties werken gezamenlijk een wachtgeldprotocol uit waarin de rechten en plichten van wachtgeldgerechtigden nader beschreven zijn.

Reparatie WW

Coöperatie VGZ neemt deel aan de private verzekering voor de reparatie van de WW en de loongerelateerde WGA.

Meer informatie vind je op VGZnet en op de site van de stichting private aanvulling ww (www.SPAWW.nl).

Financieel advies voor medewerkers

Als gevolg van de actuele maatschappelijke en economische ontwikkelingen is aandacht voor jouw financiële situatie extra belangrijk. Naast de bestaande ondersteuning voor als je geldzorgen hebt, kun je op kosten van Coöperatie VGZ financieel advies krijgen. Je mag 1 keer in de 5 jaar financieel advies aanvragen.
Jaarlijks kunnen 50 medewerkers van deze mogelijkheid gebruik maken. Een doel van dit advies kan zijn jou meer inzicht te bieden in jouw financiële mogelijkheden in relatie tot doorwerken of stoppen met werken. De kosten van dit financiële advies komen eenmalig tot maximaal € 750 (inclusief BTW) voor rekening van Coöperatie VGZ.

Coöperatie VGZ heeft samen met de vakorganisaties twee leveranciers geselecteerd. Meer informatie over deze leveranciers vind je op VGZnet onder “financieel advies”.

Reservisten

Coöperatie VGZ vindt het belangrijk om maatschappelijk betrokken te zijn en voert daarop gericht beleid. Als medewerkers ervoor kiezen om zich als reservist bij Defensie in te zetten voor de veiligheid van onze samenleving, dan zien wij dit als een waardevolle bijdrage. We denken daarin graag mee. We bieden, waar mogelijk, ruimte en flexibiliteit om de rol als reservist te combineren met werken.
Daarbij houden we natuurlijk rekening met de continuïteit van het team en de werkzaamheden. In overleg met de leidinggevende zal gekeken worden naar passende mogelijkheden. Als er sprake is van langdurige inzet geldt een terugkeergarantie in de eigen functie.



Je vitaliteit

Vitaal werken en leven

Om te zorgen dat je fit blijft, plezier hebt in je werk en optimaal inzetbaar bent, biedt Coöperatie VGZ alle medewerkers continu activiteiten aan die de vitaliteit stimuleren en bevorderen. De activiteiten worden mede bepaald door de behoefte van jou en je collega's. Dit houdt onder andere in:

- dat je gebruik kunt maken van een digitaal vitaliteitsplatform;
- werken aan een gezonde levensstijl, ontspanning en een gezonde geest;
- (team)workshops gericht op vitaliteit;
- aandacht voor beter omgaan met werkdruk.

Hybride werken

Coöperatie VGZ kiest voor de manier van werken waarbij we: 'samenwerken met de juiste persoon op het juiste moment en op de juiste plek'. Er ontstaat een mix tussen werken op kantoor en werken op een andere plek, zoals thuis. We noemen dit hybride werken. Het gedrag dat hier bij past kenmerkt zich door vertrouwen, verbinden, verantwoordelijkheid en vrijheid maar niet door vrijblijvendheid.

Door uitgangspunten en kaders beschikbaar te stellen en Teamfoundations met begeleiding door VGZ coaches, te organiseren, bieden we ondersteuning aan alle teams. Dit geldt zowel voor de zelforganiserende teams als teams die onder leiding van een manager staan.

Gevolgen beperking openingstijden kantoren

Coöperatie VGZ hanteert beperkte openingstijden van haar kantoren. Redenen hiervoor zijn:

- ✔ we willen vooroplopen in duurzaamheid (gezondste organisatie);
- ✔ we willen verstandig omgaan met het geld van onze leden (altijd scherpe premie).

Een sluiting van beide kantoren op dezelfde dag gebeurt in overleg met de OR en wordt tijdig naar medewerkers gecommuniceerd. Indien zou worden besloten om beide locaties standaard op dezelfde dag te sluiten, dan blijft Coöperatie VGZ verantwoordelijk voor het bieden van een passende werkplek voor alle medewerkers. Dit is een standaard VGZ-werkplek op kantoor of thuis via het working@home.vgz thuiswerkconcept. Indien voor een individuele medewerker de standaard werkplek vanwege persoonlijke omstandigheden niet passend zou zijn, zal Coöperatie VGZ maatwerk leveren om ook in deze individuele situatie zorg te dragen voor een passende werkplek voor die medewerker. Coöperatie VGZ houdt de vakorganisaties betrokken bij dit onderwerp via het periodiek overleg.

Working@home; de thuiswerkplek

De ambitie van Coöperatie VGZ is de gezondste thuiswerkplek van Nederland te bieden. Daar hoort een vitale en duurzame, circulaire thuiswerkplek bij. Wij ontzorgen jou als medewerker met duurzaam en arboproof meubilair en met ICT-middelen-voor-thuis. Jij ontvangt deze spullen in bruikleen. Comfortabel thuiswerken met working@home.vgz. Jij vult de werkplekchecker in zodat aangetoond kan worden dat jouw thuiswerkplek arboproof is en voldoet. Je bent verplicht om de werkplekchecker in te vullen. Indien gewenst kan advies gegeven worden over jouw thuiswerkplek.

Medewerkers en uitzendkrachten kunnen gebruik maken van de middelen die Coöperatie VGZ voor de thuiswerkplek verstrekt. Werk je via een andere partij bij Coöperatie VGZ? Stem dan bij hen af wat de mogelijkheden zijn voor het inrichten of aanvullen van jouw thuiswerkplek.

Working@hometoeslag

Naast het inrichten van de thuiswerkplek is er een passende toeslag voor de extra kosten die thuiswerken met zich meebrengt. Daarom ontvang je als medewerker van Coöperatie VGZ en als uitzendkracht een working@home-toeslag.

Je ontvangt de working@hometoeslag op declaratiebasis. Per thuiswerkdag ontvang je een vergoeding van € 2,45 netto. Wordt het fiscaal maximum gedurende de looptijd van deze cao verhoogd dan wordt de vergoeding per die datum aangepast.

Je kunt per werkdag de reiskostenvergoeding of de working@hometoeslag declareren.

Internetvergoeding

Je ontvangt als medewerker maandelijks een netto vergoeding van € 40 voor de kosten van internet thuis. De hoogte van de vergoeding is voor alle medewerkers gelijk, ongeacht je parttimepercentage en het aantal thuiswerkdagen.
Medewerkers met hetzelfde woonadres ontvangen beiden de vergoeding.

Deze vergoeding voor kosten van internet thuis geldt ook als je als uitzendkracht voor Coöperatie VGZ werkzaam bent.

Wijzigt het fiscale regime dan zullen Coöperatie VGZ en de bonden in overleg treden.



Gezond werken

Gezond werken is de norm bij Coöperatie VGZ. Coöperatie VGZ stimuleert gezond gedrag bij alle medewerkers. Het uitgangspunt is dat we jou bewust maken van het belang van gezond werken en je intrinsiek motiveren hierin keuzes te maken die bij je passen.
Als we gezond werken stimuleren doen we dat altijd op een inclusieve manier, wat inhoudt dat dit toegankelijk is voor alle medewerkers.

Recht op onbereikbaarheid

Vrij is vrij bij Coöperatie VGZ. Je eigen tijd is tijd voor jezelf, voor creativiteit buiten werk, hobby's, voor bijtanken en om rust te krijgen. Omdat werk en thuis in het hybride werken meer verweven raakt en werkdruk binnen Coöperatie VGZ een aandachtpunt is, wordt het belangrijker hier duidelijk in te zijn. Daarom geldt als norm bij Coöperatie VGZ dat je op een vrije dag, in de avond en in het weekend onbereikbaar kan zijn voor werk. Dit geldt voor alle werkenden binnen Coöperatie VGZ, ongeacht je contractvorm.

Grip op werkdruk

Coöperatie VGZ stimuleert gezond werken. We bieden het programma 'grip op werkdruk' aan dat jou helpt om grip te krijgen op je eigen energiebalans. Samen met de vakorganisaties bespreken we dit periodiek.

Werkdruk meten

Gedurende de looptijd van de cao meten cao-partijen het effect van aandacht voor werkdruk. Op basis van de uitkomst wordt er bepaald welke eventuele vervolgstappen genomen moeten worden.

Onderzoek modernisering CAO

Coöperatie VGZ en vakbonden spreken af gezamenlijk te onderzoeken hoe het arbeidsvoorwaardenpakket bij Coöperatie VGZ verder gemoderniseerd en aantrekkelijker gemaakt kan worden. Onderdeel daarvan is het voortzetten van het onderzoek naar een kortere werkweek. Daarnaast wordt onderzocht of en hoe een levensfase-cao, zowel inhoudelijk als praktisch, kan worden vormgegeven. Ook de jaarurennorm inclusief de huidige afronding wordt hierin meegenomen.

Sportvergoeding

Je kunt de kosten voor een sportabonnement of sportvereniging declareren. Je ontvangt dan een maandelijkse vergoeding van € 30 bruto.



Fit naar je pensioen

Cao-partijen willen dat jij mentaal en fysiek fit kunt doorwerken tot je pensioendatum. Cao-partijen waarderen jouw kennis en werkervaring en we willen jouw talenten graag positief blijven benutten. Om die reden kiezen cao-partijen er bewust voor om oudere medewerkers niet vervroegd uit te laten treden en zetten we in op het blijven benutten van de capaciteiten en talenten. We hebben aandacht voor meer herstel- en ontwikkeltijd voor ouderen, maar bieden ook tijd om kennis en ervaring binnen de organisatie te delen.
Hierbij zijn de volgende kaders afgesproken:

- Ben je 63 jaar of ouder, dan krijg je 10% van jouw werktijd beschikbaar als ontwikkeltijd. Die tijd kan ingezet worden als ontwikkeltijd en/of als hersteltijd. Deze tijd dient zo ingericht te worden dat het bijdraagt aan de doelstelling om mentaal en fysiek fit door te kunnen werken tot je pensioen. De overige 90% van de arbeidsduur ben je beschikbaar voor de reguliere werkzaamheden.
- De 10% ontwikkeltijd wordt wekelijks of maandelijks ingezet. Tijd kan niet worden opgespaard en/of uitbetaald.
- Je maakt jaarlijks afspraken met jouw leidinggevende over het doel van de ontwikkeltijd en de wijze waarop hier dat jaar invulling aan gegeven wordt. Ook wordt samen gekeken naar de mogelijke consequenties die dit heeft voor je werkzaamheden. Daarmee borgen we dat jij hier het goede gesprek met je leidinggevende over voert. Vastlegging vindt plaats in Mijn Koers.
- Definitie ontwikkeltijd: onder ontwikkeltijd verstaan we die activiteiten die bijdragen aan jouw ontwikkeling of aan ontwikkeling van (anderen in) de organisatie. Ontwikkeltijd kan onder andere ingezet worden voor: persoonlijke ontwikkeling of de ontwikkeling van collega's (kennisoverdracht of coaching). Deelname aan opleidingen, webinars, cursussen om in kennis bij te blijven bij specifieke ontwikkelingen of om je te oriënteren op de periode na je pensioen.
- Bij hersteltijd gaat het enerzijds om relatief korte onderbreking(en) van het werk, die zorgen dat jij daarna weer met energie het werk kan vervolgen en anderzijds over het nemen van extra tijd om werkzaamheden uit te voeren. Denk hierbij aan het nemen van extra pauzes gedurende de dag, het inplannen van extra hersteltijd, bewegen ter onderbreking van het werk en het krijgen van extra tijd om werkzaamheden uit te voeren of overzicht te krijgen op de werkzaamheden. Hersteltijd wordt wekelijks ingezet en kan niet worden opgespaard. Deze tijd kan niet ingezet worden voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk en/of nevenactiviteiten. In overleg met je leidinggevende kan de extra tijd in een week ook aaneengesloten opgenomen worden als dit bijdraagt aan het realiseren van het doel.
- Ingeval van verzuim re-integreer je voor de volledige urenomvang van het contract.

Bij alles geldt dat de situatie van de specifieke medewerker leidend is in keuzes die gemaakt worden.

Way of working (WOW) binnen Coöperatie VGZ

Binnen Coöperatie VGZ werken we met een eenduidige passende Way of Working (WOW) voor operatie, creatie, besturing en verbetering. Coöperatie VGZ faciliteert jou op meerdere manieren om je de werkwijze binnen WOW eigen te maken. Dit doen we door kennisdeling, workshops en trainingen en de inzet van Agile experts.

Arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur bij een fulltime dienstverband is 38 uur per week. Dat is met ingang van 1 januari 2027 1930,4 uur over een periode van een jaar.



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 3 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.

Werktijden

In overleg met je leidinggevende spreek je een werkpatroon af. Hierbij houden jullie rekening met het belang van de leden, 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.

Coöperatie 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 Coöperatie 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, Bevrijdingsdag (5 mei), pinkstermaandag en eerste en tweede kerstdag zijn binnen Coöperatie 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.

Persoonlijke feestdag

Je hebt jaarlijks de mogelijkheid om de feestdag Goede Vrijdag te ruilen voor een persoonlijke feestdag naar keuze in datzelfde jaar. Jij bepaalt zelf wanneer jij de persoonlijke feestdag opneemt. Wil jij er zeker van zijn dat jij op jouw persoonlijke feestdag vrij bent? Meld dan uiterlijk 2 maanden vooraf bij je leidinggevende welke dag je vrij wilt zijn. Wil jij gewoon op Goede Vrijdag vrij zijn? Dan verandert er niets voor jou.

Vakantie-uren

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.

Had 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 maandelijkse 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 vijf jaar na afloop van het jaar waarin de vakantiedagen zijn ontstaan. Tenzij je gebruik maakt van de verlofspaarregeling, dan verjaren deze gespaarde verlofuren niet.

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.

Verlofsparen

Iedere medewerker heeft in de werk-privé balans momenten waarop er meer behoefte is aan vrije tijd. Bijvoorbeeld een studie, kleine kinderen, tijd voor naasten, tijd om op te laden of ter voorbereiding op naderend pensioen.
Je kunt jouw bovenwettelijke verlof sparen. Omdat het belangrijk blijft om gedurende het jaar regelmatig vrij te zijn neem je jouw wettelijke verlofuren gewoon op. Dit is ook wettelijk zo geregeld. Je mag gedurende het jaar bovenwettelijke verlofuren kopen via het Keuzebudget. Deze uren mag je eveneens sparen.

Je mag totaal maximaal honderd weken verlof bij elkaar sparen. Maak jij gebruik van verlofsparen? Dan geldt voor de gespaarde uren de verjaringstermijn van 5 jaar niet.

Wil je meer dan drie weken aaneengesloten verlof opnemen, dan bespreek je dit vooraf met je leidinggevende. Als er zwaarwegende redenen zijn tegen de periode waarin je verlof wil opnemen, dan bekijken jullie samen de mogelijkheden van een andere periode.

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 Coöperatie VGZ hiervoor een eigen regeling. De wettelijke verlofsoorten worden door Coöperatie VGZ toegepast. Je vindt uitleg hierover op VGZnet. Extra afspraken die Coöperatie VGZ rond verlof gemaakt heeft tref je hieronder aan.



Gelijk verlof voor alle opvoeders/ verzorgers

Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat gezinnen in allerlei vormen bestaan en het voor alle gezinnen belangrijk is dat er ruimte is voor hechting en binding van het gezin, ongeacht de samenstelling ervan.
De daadwerkelijke opvoeder/verzorger van een kind (wettelijke ouder, stief- pleeg-, adoptieouder dan wel hiermee gelijk te stellen opvoeders/verzorgers) kunnen aanspraak maken op de diverse verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg, specifiek met betrekking tot de opvoeding en verzorging van een kind. Dit geldt voor alle verlofvormen die niet sekse-gebonden zijn. Bijvoorbeeld zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn uitsluitend van toepassing op de ouder die het kind draagt/baart.

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

Voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg, en ouderschapsverlof past Coöperatie 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% van je salaris.
Wil je adoptieverlof met behoud van salaris opnemen dan vraag je tijdig via Coöperatie VGZ een uitkering bij het UWV aan.

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

Ouderschapsverlof

Maak je gebruik van ouderschapsverlof dan zet Coöperatie VGZ je pensioenopbouw ongewijzigd voort. Je betaalt pensioenpremie en bouwt pensioen op alsof je niet met verlof bent.
Je hebt wettelijk recht op doorbetaald ouderschapsverlof gedurende negen weken. Het UWV neemt gedurende de eerste negen weken (van de in totaal 26 weken ouderschapsverlof) een betaling tot 70% van het maximum dagloon als verlofuitkering voor haar rekening. Coöperatie VGZ vult de betaalde ouderschapsuitkering gedurende 9 weken aan tot 80% van jouw werkelijke salaris.

Zes weken betaald partnerverlof

Het krijgen van een kind is voor ouders een belangrijk moment dat je leven ingrijpend verandert. Coöperatie VGZ is van mening dat ook partners tijd en ruimte moeten krijgen om aan deze verandering te wennen. Bevalt je partner dan kun je binnen de wettelijke kaders volledig betaald partnerverlof opnemen van zes weken. Dit verlof is inclusief het wettelijke kraamverlof.



Bijzonder verlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Voor calamiteiten- en ander kort verzuimverlof past Coöperatie VGZ de wettelijke regels toe.
Voor bijzonder verlof heeft Coöperatie 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, met behoud van salaris, aanvragen.

Gebeurtenis	Bijzonder verlof
Je trouwt of gaat een geregistreerd partnerschap aan op een werkdag	Eén dag
Je partner of kind overlijdt*	Tien werkdagen binnen een jaar na het overlijden op te nemen. De dagen kunnen aaneengesloten of gespreid opgenomen worden.
Je ouder** of schoonouder overlijdt	Vijf werkdagen binnen een jaar na het overlijden op te nemen. De dagen kunnen aaneengesloten of gespreid opgenomen worden.
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*** • degene waar jij mantelzorger voor was	Eén dag
Je hebt te maken met een miskraam of doodgeboorte****	Eén week ongeacht het aantal werkdagen voor jou in die periode
Je verzorgt een ernstig ziek familielid voor wie jij ook de feitelijke verzorging hebt.	Vijf dagen per kalenderjaar

* Zie hiervoor 'gelijk verlof voor alle opvoeders/verzorgers'
* Een partner is ook een ex-partner, waarmee de medewerker gezamenlijk kinderen heeft. Coöperatie VGZ is zich daarnaast bewust van de verschillende vormen waarin relaties voorkomen. Het begrip partner wordt in geval van rouwverlof ruim uitgelegd
** Een ouder is ook een stief of pleegouder
*** Van een schoonzoon of –dochter is sprake bij een huwelijk of geregistreerd partnerschap met je kind
**** Het recht op dit rouwverlof is er voor de moeder, partner en alle betrokkenen bij eventueel draagmoederschap.

Rouwverlof

We beseffen dat het verlies van een dierbare een schokkende en vaak levensveranderende gebeurtenis is en dat rouwverwerking na het overlijden van een dierbare persoonlijk is en voor iedereen anders kan zijn. We bieden medewerkers ruimte voor rouwverwerking door bijvoorbeeld te schuiven met werktijden en tijdelijk minder belastend werk te doen. Medewerkers kunnen dit laagdrempelig regelen met de leidinggevende of binnen het team.

Studieverlof

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

Kort- en langdurend zorgverlof

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

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

Transitieverlof

Trans personen worden in de gelegenheid gesteld hun transitie goed te doorlopen. Onderga je in dit kader een medische behandeling, dan wordt de bedrijfsarts om advies gevraagd. In geval van arbeidsongeschiktheid zijn de bepalingen met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte van toepassing.
Oordeelt de bedrijfsarts dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid dan heb je recht op transitieverlof voor de redelijk benodigde duur. Het loon over de verlofperiode wordt volledig doorbetaald.





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 Coöperatie 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 een 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.

Rouwverlof voor mantelzorgers

Overlijdt degene waar jij mantelzorger voor was en vindt de begrafenis/crematie op een werkdag plaats, dan krijg je bijzonder verlof van één dag om de begrafenis/crematie bij te wonen.

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 één of twee kalendermaanden. Het Divisie Management Team (DMT) besluit in overleg met Mens & Organisatie of je verzoek voor een sabbatical wordt goedgekeurd. Jouw leidinggevende koppelt het besluit van het DMT gemotiveerd aan jou terug.
Tijdens het sabbatical ontvang je in de eerste maand 70% van je maandsalaris, en in de tweede maand 30%. 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.
Coöperatie VGZ werkt richtlijnen uit die de transparantie bij de toekenning of afwijzing van een verzoek vergroten.
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.

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

Sabbatical voor 60 plussers

Naast de reguliere sabbaticalregeling stelt Coöperatie VGZ jaarlijks 5 extra plekken per jaar beschikbaar voor medewerkers van 60 jaar en ouder. Je kunt een verzoek indienen bij jouw leidinggevende in het jaar voorafgaand aan het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
De sabbatical voor 60+ kan pas ingaan vanaf de dag waarop je 60 wordt. De voorwaarden die afgesproken zijn voor een regulier sabbatical gelden ook voor deze plekken.
Je neemt jouw sabbatical op gedurende 1 of 2 maanden.

Wat afwijkt ten opzichte van het reguliere sabbaticalverlof is dat je de keuze hebt om de sabbicaluren niet als aaneengesloten periode op te nemen. De coördinatie van deze regeling ligt bij Mens & Organisatie.





Loondoorbetaling bij ziekte

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

Eerste ziektejaar

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

Tweede ziektejaar

IIn het tweede ziektejaar vult Coöperatie VGZ de wettelijke doorbetaling aan tot maximaal 90% 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 Coöperatie 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 Coöperatie VGZ de wettelijke doorbetaling in het tweede ziektejaar aan tot 90% van je salaris.
De aanvullingsverplichting voor Coöperatie 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

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

Als je het gederfde salaris kan verhalen op een derde, ben je verplicht dit recht over te dragen op Coöperatie VGZ.
Als je het UWV om een deskundigenoordeel verzoekt om je arbeidsongeschiktheid vast te stellen en je wordt in het gelijk gesteld, dan vergoedt Coöperatie VGZ de kosten die je voor het deskundigenoordeel hebt gemaakt.
Ben je arbeidsongeschikt en kun je na twee jaar na je eerste ziektedag nog niet re-integreren, dan kan Coöperatie VGZ een ontslagvergunning aanvragen.

Arbeidsongeschiktheids-verzekering

Coöperatie VGZ sluit voor medewerkers een aanvullende arbeidsongschiktheidsverzekering af, die gelijk is aan de bepalingen van het SBZ-pensioenreglement over dit onderwerp.
Deze verzekering vult je inkomen aan onder de voorwaarden die in het pensioenreglement zijn beschreven. Tevens maak je aanspraak op een premievrije voorzetting van je pensioenopbouw onder de voorwaarden zoals je vindt in artikel 30 van het SBZ-pensioenreglement.

Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid

Als zorgverzekeraar wil Coöperatie VGZ bijdragen aan de maatschappij door goede en betaalbare zorg te leveren.
Coöperatie 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.
Coöperatie VGZ is onderdeel van de samenleving en draagt daardoor medeverantwoordelijkheid voor die samenleving.

Coöperatie VGZ stimuleert je maatschappelijk actief te zijn

Coöperatie VGZ wil zijn maatschappelijke betrokkenheid actief tonen. Als werkgever stimuleert en ondersteunt Coöperatie VGZ jou om maatschappelijk actief te zijn. Zo versterkt Coöperatie 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 Coöperatie VGZ georganiseerde MBO-activiteit. Ben je lid van de werk- of stuurgroep MBO, dan mag je acht uur per maand besteden aan MBO-activiteiten.

Inclusie; bijwonen netwerk-gerelateerde bijeenkomsten

Je mag de acht uur per jaar in werktijd ook besteden aan deelname aan een door Mens & Organisatie erkend intern netwerk op gebied van diversiteit en inclusie. Binnen Coöperatie VGZ zijn dit momenteel het Pride netwerk en het Neuro netwerk.

Meer werkgelegenheid voor medewerkers met een arbeidsuitdaging

Coöperatie VGZ en de vakorganisaties vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een arbeidsuitdaging meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Dit past bij
Coöperatie VGZ als inclusieve organisatie waar iedereen zich thuis kan voelen.

Gedurende de looptijd van deze cao wordt door Coöperatie VGZ blijvend aandacht gegeven aan de instroom en het behoud van medewerkers met een arbeidsuitdaging.

In het periodiek overleg vindt tussentijds een evaluatie plaats van deze afspraak, inclusief de behaalde resultaten en de wijze waarop de arbeidsplaatsen voor deze doelgroep kunnen worden verduurzaamd.

Vertrouwenspersonen

Word je geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen of neem je niet integer handelen waar, dan kun je je altijd wenden tot de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen of het Vertrouwelijk Meldpunt Integriteit. De vertrouwenspersonen voldoen aan de beroepseisen zoals opgesteld door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.





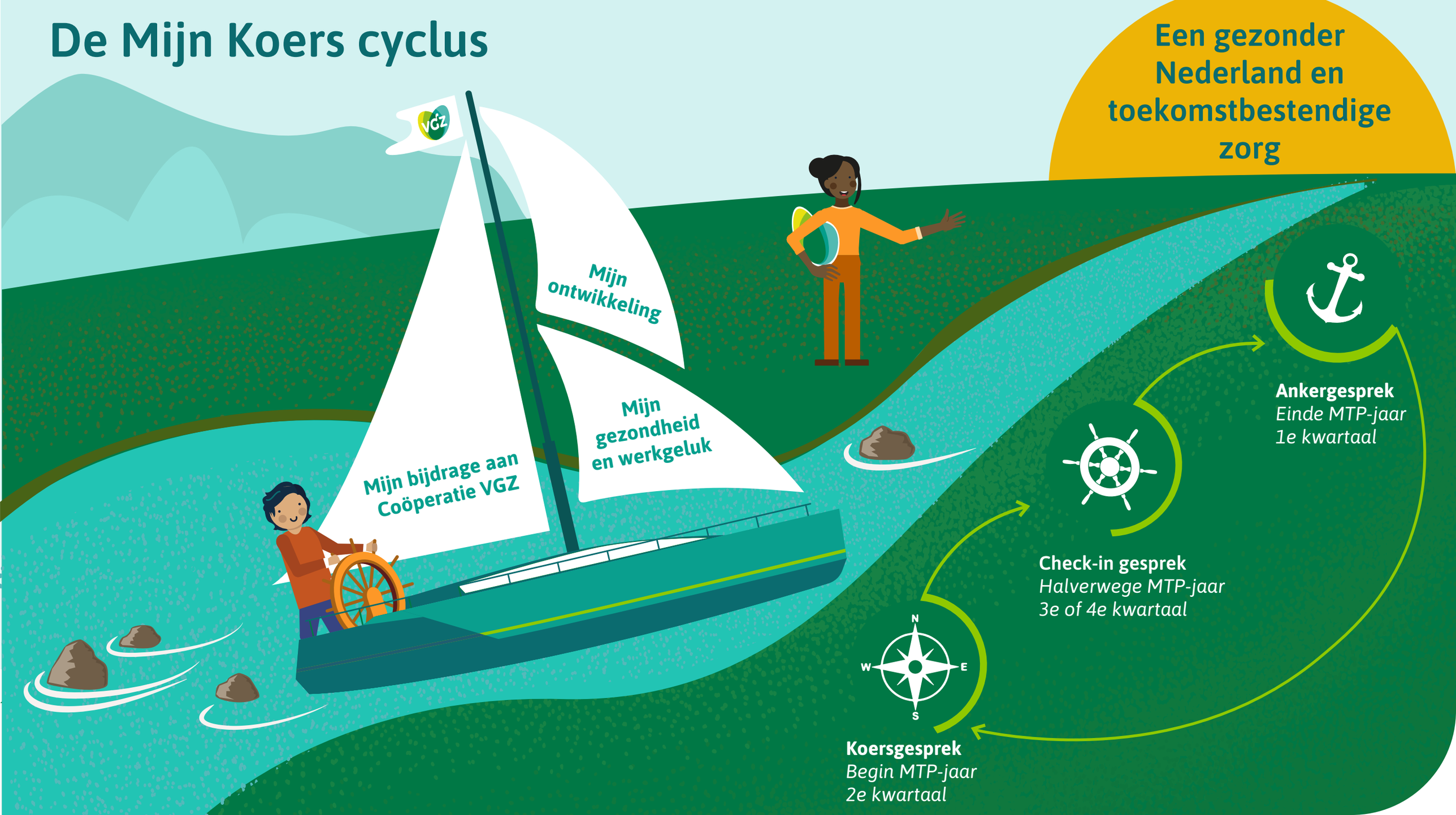
Je ontwikkeling

Mijn Koers: de prestatie- en ontwikkelcyclus van Coöperatie VGZ en de continue dialoog daarover

Je draagt bij aan het behalen van de doelstellingen van Coöperatie VGZ. Dit doe je door jouw talenten in te zetten en verder te ontwikkelen. Je voert jaarlijks een Mijn Koersgesprek, een Check-in gesprek en een Ankergesprek met je leidinggevende. Samen met je leidinggevende evalueer je jouw prestaties en ontwikkeling en bespreek je of er eventuele verbeterpunten zijn. Daarnaast voer je regelmatig het gesprek met gesprekspartners die jou kunnen helpen in je ontwikkeling en jouw bijdrage aan Coöperatie VGZ. Leer van de feedforward van anderen en ondersteun jouw collega's in hun ontwikkeling. In het hoofdstuk 'Je beloning' zie je wanneer je in aanmerking komt voor een individuele beloning.

De Mijn Koers cyclus

Een gezonder Nederland en toekomstbestendige zorg



Ankergesprek
Einde MTP-jaar
1e kwartaal

Check-in gesprek
Halverwege MTP-jaar
3e of 4e kwartaal

Koersgesprek
Begin MTP-jaar
2e kwartaal



Je beloning

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

Coöperatie 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. Coöperatie VGZ heeft in zijn beloningsbeleid maatregelen opgenomen die jou stimuleren om van tijd tot tijd een loopbaanstap te zetten.

Coöperatie 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

Coöperatie VGZ heeft alle functies 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.

Functiegroep	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
JL (voorheen 12/22)	361 - 439
KM (voorheen 13/23)	440 - 536
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 Coöperatie VGZ bezwaar tegen maken.

Vergewisbepaling uitzendbureaus

In de cao wordt een vergewisbepaling opgenomen. Hiermee borgen we dat gecontracteerde uitzendbureaus altijd een correcte wettelijke “inlenersbeloning” toepassen.

Gelijke beloning mannen en vrouwen

Coöperatie VGZ vindt het belangrijk dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijk werk. Coöperatie VGZ draagt zorgt voor een transparante, objectieve en (gender) neutrale systematiek voor functies en beloningen. Ook monitort Coöperatie VGZ periodiek beloningsverschillen. Als hieruit verschillen blijken die niet-objectief verklaarbaar zijn, zal Coöperatie VGZ hier passende maatregelen voor voorstellen.

Indien een medewerker vindt dat er (in diens situatie) sprake is van ongelijke beloning kan de medewerker dit kenbaar maken bij M&O. Omdat de wet- en regelgeving nog niet gereed is, zal Coöperatie VGZ in de 2e helft van 2026 in overleg met de bonden bepalen of en op welke wijze een zorgvuldige procedure wordt in-gericht voor het laten toetsen en/of heroverwegen van dergelijke signalen.

Salarisschalen

Salarisschalen vanaf 1 juli 2026

Functie-groep	Minimumsalaris per maand	Maximumsalaris per maand
A	2.796	3.094
B	2.818	3.235
C	2.847	3.466
D	2.886	3.747
E	2.998	4.173
F	3.408	4.741
G	3.812	5.445
H	4.460	6.371
I	5.168	7.382
JL	6.004	8.580
KM	6.992	9.988
MA	5.168	10.293

Salarisschalen vanaf 1 januari 2027

Functie-groep	Minimumsalaris per maand	Maximumsalaris per maand
A	2.852	3.156
B	2.874	3.300
C	2.904	3.535
D	2.944	3.822
E	3.058	4.256
F	3.476	4.836
G	3.888	5.554
H	4.549	6.498
I	5.271	7.530
JL	6.124	8.752
KM	7.132	10.188
MA	5.271	10.499

De salarisschalen A, B en C worden gedurende de looptijd van deze cao niet gebruikt.

Moment van salarisbetaling

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

Collectieve salarisverhogingen

- De op 30 juni 2026 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 juli 2026 structureel verhoogd met 2%.
- De op 31 december 2026 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2027 structureel verhoogd met 2%.

Individuele salarisverhoging

Heb je nog groeiruimte in je salarisschaal? Dan ontvang je jaarlijks per 1 april automatisch een periodieke verhoging. Tot het maximum van je salarisschaal groeit je salaris met een groeistap die 3% van het maximum in de salarisschaal bedraagt.

Tabel: Hoogte individuele loonsverhoging op 1 april 2027

Functiegroep	Periodiek	Aantal periodieken
A	95	3
B	99	4
C	106	6
D	115	8
E	128	9
F	145	9
G	167	10
H	195	10
I	226	10
JL	263	10
KM	306	10
MA	523	10

Deze verhoging ontvang je ook als je arbeidsongeschikt bent.
Voorwaarde is dat je op 31 maart in dienst bent bij Coöperatie VGZ.

Aanloopschaal

Beschik je nog niet over de kennis en ervaring die minimaal voor je functie zijn vereist, dan kan Coöperatie 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. Coöperatie VGZ hanteert vier soorten persoonlijke toeslagen: PT1, PT2, PT3, PT4 en een tijdelijke persoonlijke toeslag.

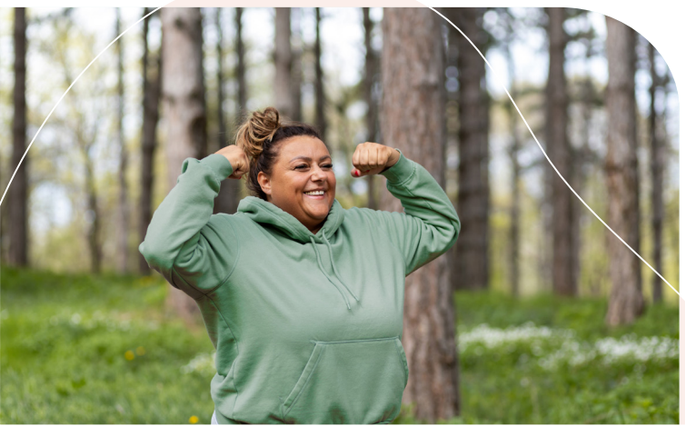


Inzetbaarheidsvergoeding

Coöperatie 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 Coöperatie VGZ indien nodig je salaris tot het minimum van de nieuwe schaal;
- bouwt Coöperatie VGZ eventuele vaste toeslagen PT1 en PT2 in het vaste salaris voor zover daar ruimte voor is in de nieuwe schaal.



Coöperatie VGZ beloont daarnaast elke functiewijziging op je eigen initiatief met een eenmalige inzetbaarheidsvergoeding. Bij een benoeming ontvang je 4% van het jaarsalaris in je oude functie. Dit is ongeacht het functieniveau waar je naar toe beweegt. Onder jaarsalaris verstaat Coöperatie 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 Coöperatie 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 accepwteert 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%, 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. Mens & Organisatie 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%, 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 maandelijkse 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%, berekend over je maandsalaris. Je ontvangt de dertiende maand maandelijks in je Keuzebudget.
Je kunt via je Keuzebudget kiezen voor een maandelijkse 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.
Coöperatie VGZ stelt budget beschikbaar voor bijzondere prestaties. Het Divisie Management Team (DMT) of de Chief People & Sustainability Officer (voor de staven) bepaalt binnen kaders welke medewerkers voor een eenmalige incentive in aanmerking komen.

Beleidsvrijheid bij belonen

Uitgangspunt is dat de jaarlijkse individuele salarisverhoging bepaalt hoe snel je salaris groeit. Bij wijze van uitzondering kan een directeur besluiten je buiten de jaarlijkse individuele salarisverhoging een salarisverhoging binnen de salarisschaal toe te kennen. Dit kan alleen in overleg met Mens & Organisatie.
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 voor komen 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% van het uurloon van het maximum van salarisschaal F;
- vanaf zaterdag 00.00 uur tot maandag 08.00 uur en op nationale feestdagen 15% 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 Coöperatie 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 Coöperatie 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%
19.00 uur tot en met 21.00 uur	25%
21.00 uur tot en met 24.00 uur	50%
Zaterdag	
00.00 uur tot en met 08.00 uur	100%
08.00 uur tot en met 13.00 uur	25%
13.00 uur tot en met 19.00 uur	75%
19.00 uur tot en met 24.00 uur	125%
Zon- en feestdagen	
00.00 uur tot en met 24.00 uur	125%

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.

Stagevergoeding

Loop je stage bij Coöperatie VGZ dan ontvang je vanaf 1 juli 2026 een stagevergoeding van € 650,-- bruto per maand ingeval van een fulltime stage (38 uur per week). Deze stagevergoeding is voor alle stagiaires, ongeacht het opleidingsniveau, gelijk.

Er wordt geen stagevergoeding gegeven als er sprake is van een snuffelstage of meeloopstage voor een korte tijdsduur (korter dan een maand).

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 Coöperatie VGZ dan ontvang je een uitkering ter hoogte van een maandsalaris. Vanaf 1 januari 2017 tellen uitsluitend jaren opgebouwd bij Coöperatie VGZ of een rechtsvoorganger van Coöperatie 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 Coöperatie VGZ een overlijdensuitkering:

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

Van de overlijdensuitkering trekt Coöperatie 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 Coöperatie VGZ.



Je pensioen

Pensioen gaat over toekomstig inkomen. Over dit onderwerp worden door Coöperatie VGZ en de vakorganisaties afspraken gemaakt.
Deze afspraken worden vastgelegd in een pensioen- overeenkomst 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 2026 en de periode daarna tot de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, zoals vastgesteld in de Wet Toekomst Pensioenen (WTP).

Inhoud pensioenregeling

Je neemt als medewerker van Coöperatie VGZ verplicht deel aan de pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zorgverzekeraars (SBZ). Voor 2026 zijn de kenmerken van de pensioenregeling:

Elementen	VGZ pensioenregeling
Type pensioenregeling	Middelloonregeling: SBZ berekent je pensioen over het gemiddelde salaris dat tijdens de loopbaan is verdiend.
Pensioengrondslag	Dit is het pensioengevend salaris min de franchise. Het pensioengevend salaris is je bruto jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag, dertiende maand en PT1 en PT2. M.u.v. de berekening van de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen, is het pensioengevend salaris gemaximeerd. Dit wettelijk maximum wordt jaarijks op 1 januari geïndexeerd op basis van de fiscale regelgeving.
Opbouwpercentage	1,875% is de opbouwambitie. Jaarlijks wordt vastgesteld hoe hoog het opbouwpercentage voor dat jaar is.
Premie	Per deelnemer berekend en gelijk aan actuariële premie (incl. opslagen) + premie van een jaarlijkse percentage van de loonsom voor de toeslagreserve.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
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. De franchise wordt jaarlijks vastgesteld.
Maximum pensioengevend salaris	Wettelijk maximum op de peildatum 1 januari. Dit wordt jaarlijks door SBZ Pensioen geindexeerd.
Franchise berekening parttimers	Inbouw franchise naar rato parttimepercentage op basis van 38-urige werkweek.
Partnerpensioen:	opbouwbasis, 70% van het te bereiken ouderdomspensioen.
Tijdelijk partnerpensioen	ANW-uitkering onder aftrek van uitkering van de Sociale Verzekeringsbank
Wezenpensioen:	Opbouwbasis, 20% van het te bereiken partnerpensioen.
Arbeidsongeschiktheidspensioen:	zie Mijn Vitaliteit.



Medewerkersbijdrage pensioen

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

Ben je werkzaam in een functie met salarisschaal I en hoger dan gold voor jou tot 1 januari 2017 nog de medewerkersbijdrage van 2,35%. Was je op 31 december 2016 in dienst van Coöperatie VGZ en was jouw functie op deze datum ingedeeld in schaal I of hoger, dan betaal je een medewerkersbijdrage pensioen van 2,35%.



Maximering van de premie en de gevolgen die dit heeft

De benodigde premie om de pensioenrechten in te kopen en de risico's af te dekken wordt bepaald door het pensioenfonds SBZ. In de vaststelling van de premie zit een afhankelijkheid van de marktrente. Coöperatie VGZ en de vakorganisaties hebben afgesproken dat Coöperatie VGZ de benodigde actuariële premie blijft betalen aan SBZ met een maximum premie van 22,7% van de gemaximeerde loonsom.
Het maximum bedrag wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van fiscale regelgeving en als salarissom meegenomen. Onderdeel van dit premiemaximum is de medewerkersbijdrage. In 2026 leidt het voorgaande tot de volgende opbouwpecentages:

- voor het ouderdomspensioen 1,875% (in 2025 was dit 1,81%
- voor het nabestaandenpensioen op 1,3125% (in 2025 was dit 1,267%
- van het beschikbare pensioenbudget over 2025 blijft geen restant (buffer) over dat ten behoeve van de pensioenopbouw in 2026 aangewend kan worden.

De bedragen voor 2027 zijn eind 2026 bekend.

De pensioenafspraak in 2026 tot overgang

In het overleg over de VGZ-pensioenregeling dat eind 2023 tussen Coöperatie VGZ en de vakorganisaties heeft plaatsgevonden, is afgesproken de huidige middelloonregeling voort te zetten tot aan de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, zoals vastgesteld in de Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Deze afspraak vormt een overbrugging naar de invoering van het nieuwe pensioenstelsel. Deze afspraken zijn:

- de huidige middelloon pensioenregeling wordt voortgezet;
- de premie aan de pensioenregeling is 22,7% van de gemaximeerde loonsom;
- op basis van de beschikbare financiering wordt het daadwerkelijk in te kopen opbouwpercentage ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen toegezegd;
- de risicodekking nabestaandenpensioen toekomstige jaren blijft gebaseerd op het niveau van de pensioenregeling 2020, net als de premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid.

Wet Toekomst Pensioenen

Sociale partners zijn in 2024 een Transitieplan overeengekomen. In dit transitieplan, met beoogde ingangsdatum van 1 januari 2028, staat beschreven hoe de nieuwe Pensioenregeling eruit komt te zien. Het transitieplan is beschikbaar op VGZnet.



Jouw keuze

Coöperatie VGZ kent voor medewerkers een individueel Keuzebudget.

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

Keuzebudget

Je ontvangt 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 vóór 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.

Fietsregeling

Je kunt één keer in de drie jaar de kosten van een fiets fiscaalvriendelijk verrekenen met je brutosalaris door deel te nemen aan de fietsregeling. Of je kunt deelnemen aan de leasefietsregeling. Coöperatie 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 Coöperatie VGZ gedeeltelijk zelf moet betalen fiscaalvriendelijk verrekenen met je brutosalaris. De gekozen opleiding draagt aantoonbaar bij aan de versterking van jouw duurzame arbeidspositie. Je kunt in de maand van verrekening je salaris aanvullen met een bedrag uit je Keuzebudget.



Zorgverzekering

Medewerkers en oud-medewerkers van Coöperatie VGZ kunnen een zorgverzekering afsluiten via de personeelscollectiviteit. Naast kortingen heb je als medewerker ongeacht je parttimepercentage recht op een werkgeversbijdrage van € 60 bruto per maand. De actuele kortingen vind je op VGZnet. Binnen de personeelscollectiviteit kun je kiezen voor alle pakketten, behalve voor Bewuzt.

Als de premie van het Ruime Keuze pakket binnen de Personeelscollectiviteit van Coöperatie VGZ per 1 januari 2027 met 5 euro of meer per maand stijgt, verhoogt Coöperatie VGZ de werkgeversbijdrage per medewerker met ingang van 1 januari 2027 met 5 euro bruto per maand.



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 samenwoont en waarbij sprake is van een gezinssituatie. 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 Coöperatie VGZ. Wil je dat niet, neem dan contact op met M&O. Als Coöperatie 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.

- **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.
  Laat je – aansluitend aan jouw dienstverband - jouw pensioen bij SBZ eerder ingaan dan de pensioengerechtigde leeftijd (68 jaar), dan blijft jouw deelname aan de personeelscollectiviteit gedurende deze periode doorlopen. Ook houd je gedurende deze periode recht op de werkgeversbijdrage.

- **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 Coöperatie VGZ.
  Was hij op het moment van overlijden met 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

Coöperatie 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.
Coöperatie 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 Coöperatie VGZ een kaart voor reizen met trein en of bus beschikbaar. Coöperatie 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 betaal je geen bijdrage.

Je reist met eigen vervoer

Reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed voor dagen waarop gereisd wordt met eigen vervoer. De hoogte van jouw reiskostenvergoeding hangt af van de afstand enkele reis en van je vervoersmiddel, berekend met de door Mens & Organisatie gebruikte routeplanner.

Je ontvangt een vergoeding vanaf de eerste kilometer tot een maximum van 81 kilometer.

- ✓ Reis je met de fiets of ga je lopend naar kantoor of naar het dichtstbijzijnde treinstation dan ontvang je vanaf 1 juli 2026 € 0,35 per kilometer (€ 0,25 netto en € 0,10 bruto).
- ✓ Maak je gebruik van een leasefiets van Coöperatie VGZ dan is de vergoeding € 0,35 bruto per kilometer.
- ✓ Reis je met de auto dan ontvang je vanaf 1 juli 2026 € 0,25 netto per kilometer.

Medewerkers die met openbaar vervoer reizen ontvangen over de afstand naar het station eveneens een reiskostenvergoeding.

De reiskosten worden op declaratiebasis betaald. Je kunt voor een werkdag waarop je deels thuis en deels op kantoor werkt reiskosten of thuiswerkkosten declareren.

Carpoolen

Reis je samen met collega's naar kantoor, dan kunnen jij en je collega's ieder afzonderlijk de reiskosten declareren conform reizen met eigen vervoer.





Zakelijk reizen

Je reist met openbaar vervoer

Ook zakelijk kun je eerste klas reizen met een treinkaart van Coöperatie 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 € 0,35 per zakelijke kilometer declareren. In verband met fiscale regelgeving wordt van dit bedrag vanaf 1 juli 2026 € 0,25 netto en € 0,10 bruto uitgekeerd. Zakelijke parkeerkosten kunnen apart gedeclareerd worden. Parkeren in parkeergarages in Arnhem en Eindhoven (bij of in de nabijheid van de jouw standplaats) wordt niet vergoed.
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 Coöperatie VGZ gedeclareerd. Het gebruik van een huurauto gaat in overleg met je leidinggevende. Je maakt gebruik van de prefered supplier van Coöperatie 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. Coöperatie 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 fiscaalvriendelijk met je salaris verrekenen door deel te nemen aan de fietsregeling. Ook kun je een (elektrische) fiets leasen. Je kunt één keer in de drie jaar gebruik maken van een van beide regelingen. Je kunt geen gebruikmaken van deze fietsregelingen als je volledig arbeidsongeschikt bent of als je een leaseauto hebt.

VGZ-fietsregeling

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 mag over de fietsafstand de reiskosten woonwerk-verkeer declareren. De vergoeding is € 0,35 per kilometer (€ 0,25 netto en € 0,10 bruto) en dekt ook eventuele stallingskosten.

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. Coöperatie VGZ betaalt een netto werkgeversbij-drage 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.
Nationale Fiets Projecten voert de fietsregeling uit.

VGZ-leasefietsregeling

Om ook voor langere woon-werk afstanden het gebruik van de fiets te stimuleren, biedt Coöperatie VGZ naast de reguliere fietsregeling, de mogelijkheid een elektrische fiets te leasen. Gedurende de leaseperiode is de verzekering, het onderhoud en pechhulp inbegrepen in het leasecontract. De maandelijkse leasekosten worden via jouw salaris bruto-netto verrekend. Er geldt daarnaast jaarlijks een fiscale bijtelling van 7% van de cataloguswaarde.

Deze bijtelling wordt in maandelijkse termijnen met jouw bruto salaris verrekend.

Je ontvangt van Coöperatie VGZ een eenmalige netto werkgeversbijdrage van € 100.

Naast gebruikmaken van de fiets voor je woonwerkverkeer mag je ook reizen met de kaart voor het Openbaar Vervoer. Voor de dagen dat je naar kantoor of station fietst mag de de reiskosten declareren. De vergoeding is € 0,35 bruto per kilometer en dekt ook eventuele stallingskosten.
Moet je voor je woon werkverkeer gebruik maken van eigen vervoer dan mag je de kilometers incidenteel declareren. De vergoeding is vanaf 1 juli 2026 € 0,25 netto per kilometer.

Eindigt jouw arbeidsovereenkomst voordat de afgesproken leaseperiode beëindigd is dan ben je over de resterende leaseperiode een opzegvergoeding verschuldigd.

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 worden de reiskosten die je kan declareren vanaf dat moment berekend naar de tijdelijke standplaats.

Jouw vakorganisatie

Coöperatie VGZ vindt de rol van de vakorganisaties belangrijk. Om die reden hebben Coöperatie VGZ en de vakorganisaties afspraken gemaakt om het lidmaatschap van vakorganisaties te stimuleren. Dit geldt zowel voor bestaande als nieuwe leden.
Gedurende de looptijd van deze cao vergoedt Coöperatie VGZ de kosten van het lidmaatschap van De Unie, CNV of FNV, volledig. Dit geldt voor zowel nieuwe als bestaande lidmaatschappen. De kosten kunnen rechtstreeks bij Coöperatie VGZ gedeclareerd worden.



Algemene bepalingen

Totstandkoming cao-Coöperatie VGZ

De cao-Coöperatie VGZ wordt aangegaan voor de periode van 1 juli 2026 tot 1 juli 2027.

Karakter cao

Het is Coöperatie 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.

Beschikbaar stellen cao

De cao-Coöperatie VGZ is digitaal beschikbaar via VGZnet.

Werkingssfeer

Deze cao geldt voor alle medewerkers van Coöperatie VGZ. De cao geldt niet voor uitzendkrachten (tenzij expliciet vermeld), vakantiekrachten, stagiaires (tenzij expliciet vermeld) en het hoger management, zoals de leden van de Executive Committee (Exco), directeuren en eindverantwoordelijk managers.

Tussentijdse wijzigingen cao-Coöperatie VGZ

Wijziging van de cao-Coöperatie 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 Chief People & Sustainability Officer.

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 Coöperatie VGZ en vakorganisaties

Coöperatie VGZ en vakorganisaties hebben periodiek overleg met elkaar over de ontwikkelingen binnen Coöperatie VGZ.
Vindt er binnen Coöperatie VGZ een reorganisatie plaats, die leidt tot een vermindering van het aantal personeelsleden, dan overlegt Coöperatie 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 Coöperatie VGZ gebruiken. In bijlage 2 zijn de faciliteiten voor vakorganisaties verder beschreven.

Begrippen

Algemene Bezwarencommissie VGZ
Een bezwarencommissie met vertegenwoordigers van Coöperatie VGZ (management en/of Mens en Organisatie) en medezeggenschap. De bezwarencommissie staat onder leiding van een onafhankelijke voorzitter.

Bijzondere beloningscommissie
Commissie die bestaat uit de Chief People & Sustainability Officer (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.

Arbeidsmarkt klaar
Onder “arbeidsmarkt klaar” verstaat Coöperatie VGZ het volgende:

- Je hebt inzicht in de arbeidsmarkt binnen en buiten Coöperatie VGZ.
- Je hebt inzicht in je eigen positie op de arbeidsmarkt.
- Je hebt een toekomstplan, waarin je continu gerichte stappen vaststelt of bijstelt om jouw perspectief op de arbeidsmarkt binnen en buiten Coöperatie VGZ te behouden of te vergroten.
- Je bent in actie, waarbij je gericht invulling geeft aan jouw toekomstplan.

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

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

Uitzendkracht
Je bent uitzendkracht als je werkzaam bent bij Coöperatie VGZ via een van de gecontracteerde uitzendbureaus

Nabestaanden
De nabestaanden zoals bedoeld in artikel 674 van het BW hebben recht op een overlijdensuitkering.
Dit zijn:
- ✓ 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);
- ✓ bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
- ✓ 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 deze in gezinsverband leefde.

Oud-medewerker
Je bent oud-medewerker van Coöperatie 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.
Bij remotie wordt de PT2 voor een periode van 1 jaar toegekend.

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
1/164,67 deel (0,607%) 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
VGZ zorgverzekeraar NV, in deze cao benoemd als Coöperatie VGZ.



Bijlagen

Bijlage 1: 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* (53:7 dagen/weken)	7,57 -/-
Gemiddelde bruto werkdagen	253,43
Afgerond	**254,00**
Gemiddeld aantal uren per dag 38 : 5	7,6
Gemiddeld aantal (bruto) uren per jaar **	1930,4

* Berekening feestdagen op te werken dagen over periode van 7 jaar.
** Met ingang van 01-01-2027

	zaterdag/ zondag	maandag t/m vrijdag
Nieuwjaarsdag	2	5
Goede vrijdag of persoonlijke feestdag		7
2e paasdag		7
Koningsdag	2	5
Bevrijdingsdag (5 mei)	2	5
Hemelvaartsdag		7
2e pinksterdag		7
1e kerstdag	2	5
2e kerstdag	2	5
	10	**53**
Schrikkeljaar	pm	pm

Bijlage 2: Faciliteiten vakorganisaties

Algemeen

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

Toegang tot de gebouwen

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

Kaderleden

Vakorganisaties melden aan Coöperatie 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 vakbondsbijeenkomsten, als hij vakbondslid is: maximaal 10 dagen per jaar; als hij kaderlid is: maximaal 16 dagen per jaar. Op verzoek van Coöperatie VGZ moet de medewerker een schriftelijke uitnodiging van de vakorganisatie overleggen.

Vergaderruimten

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

Publicatieborden

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

- het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard over Coöperatie 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 Coöperatie VGZ.

Bijzondere omstandigheden

De uitoefening van de activiteiten van de vakorganisaties binnen Coöperatie VGZ en de gebruikmaking van bovenstaande faciliteiten mogen de goede gang van zaken binnen Coöperatie VGZ niet verstoren.
In bijzondere omstandigheden, als het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van Coöperatie VGZ nodig maakt, kan het verlenen van bovenstaande faciliteiten worden opgeschort of onthouden.
Coöperatie 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 Coöperatie 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 Coöperatie VGZ schriftelijk is aangemeld, kan door Coöperatie 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 Coöperatie VGZ.

COÖPERATIE VGZ

Voorop in gezondheid en zorg.
Voor iedereen.