



## Onderhandelingsresultaat

### Inleiding

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 bevologenheid zijn of haar 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 bevologenheid en het werkgeluk van alle VGZ-ers in een toekomstbestendige organisatie.

De collectieve arbeidsvoorwaarden leggen VGZ en vakorganisaties vast in een eigen cao. In de huidige VGZ cao zijn al veel afspraken gemaakt die bijdragen aan onze doelen en ambities. De afgelopen maanden hebben VGZ en de vakorganisaties De Unie, CNV en FNV Finance onderhandeld over een nieuwe cao. De uitkomst hiervan is dat op 26 mei een gezamenlijk onderhandelingsresultaat is bereikt.

De belangrijkste afspraken van dit onderhandelingsresultaat zijn:

### Looptijd cao

De looptijd van de nieuwe cao is 12 maanden van 1 juli 2026 tot 1 juli 2027.

### Collectieve loonsverhoging(en)

Per 1 juli 2026 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 2%.

Per 1 januari 2027 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 2%.

### 5 mei

Vanaf 2027 is 5 mei een jaarlijkse feestdag waarop medewerkers vrij zijn. VGZ zal op die dag gesloten zijn. De jaarennorm wordt verlaagd naar 1930,4 uur voor een fulltimer.

### Reiskostenvergoedingen

De hoogte van de netto vergoeding voor woon-werkverkeer met de auto wordt met ingang van 1 juli 2026 € 0,25 netto per te declareren kilometer. Voor vervoer met de fiets of lopen en voor zakelijke kilometers wordt het onbelaste deel ook verhoogd naar € 0,25.

### Persoonlijk Opleidingsbudget

Het Persoonlijk opleidingsbudget wordt verhoogd bij de eerstvolgende toekenning naar € 600,- per jaar. Dit budget kan ingezet worden voor de eigen ontwikkeling.

### Fit naar je pensioen

VGZ en vakbonden hebben de regeling geëvalueerd. De regeling wordt na 1 juli 2026 ongewijzigd voortgezet.

### Rouwverlof

In de cao zijn al afspraken gemaakt over het bieden van ruimte voor rouwverwerking bijvoorbeeld door te schuiven met werktijden, of door tijdelijk minder belastend werkt te doen. Medewerkers kunnen dit laagdrempelig regelen met de leidinggevende of binnen het team. Afsproken is dat rouwverlof in geval van het overlijden van een partner, kind of (schoon)ouders gespreid gedurende een jaar opgenomen kan worden.

- In geval van het overlijden van een partner of kind: 10 werkdagen binnen een jaar na het overlijden op te nemen.
- In geval van overlijden van een ouder of schoonouder: 5 werkdagen binnen een jaar na het overlijden op te nemen.

### Werkgeversbijdrage Personeelscollectiviteit VGZ

Afgesproken is dat als de premie van het Ruime Keuze pakket binnen de Personeelscollectiviteit van VGZ per 1 januari 2027 met 5 euro of meer per maand stijgt, VGZ de werkgeversbijdrage per medewerker per 1 januari 2027 met 5 euro bruto per maand verhoogt. Daarnaast is afgesproken dat als een medewerker bij SBZ het pensioen eerder laat ingaan dan op de pensioengerechtigde leeftijd, de personeelscollectiviteit en de werkgeversbijdrage van VGZ gedurende deze periode door blijven lopen.

### Gelijk loon

Coöperatie VGZ vindt het belangrijk dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijk werk. VGZ draagt zorg voor een transparante, objectieve en (gender)neutrale systematiek voor functies en beloningen. Ook monitort VGZ periodiek beloningsverschillen. Als hieruit verschillen blijken die niet-objectief verklaarbaar zijn, zal 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 VGZ in de 2e helft van 2026 in overleg met de bonden bepalen of en op welke wijze een zorgvuldige procedure wordt ingericht voor het laten toetsen en/of heroverwegen van dergelijke signalen.

### Lidmaatschap vakbonden

Gedurende de looptijd van deze cao vergoedt 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 VGZ gedeclareerd worden.

### Stagevergoeding

Met ingang van 1 juli 2026 wordt de stagevergoeding verhoogd naar € 650,- euro per maand.

### Onderzoek modernisering CAO

Sociale partners spreken af gezamenlijk te onderzoeken hoe het arbeidsvoorwaardenpakket bij 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.

## AI

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.

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.

## Reservisten

VGZ vindt het belangrijk om maatschappelijk betrokken te zijn en voert daarop gericht beleid. Als medewerkers ervoor kiezen om zich als reservist 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.

## Tekstuele verbeteringen

Naast bovenstaande wijzigingen zijn een aantal tekstuele wijzigingen en verbeteringen afgesproken die in de nieuwe cao opgenomen worden.