

# Visiebrief cao SVB 2024

De huidige cao loopt op 30 april 2024 af. In deze brief vindt u de inzet van de SVB voor de cao 2024 en verder.

De in de eerdere Werkgeversvisie SVB en HR-Strategie benoemde thema's (Vitaliteit, Bewust werken, Ontwikkeling en Diversiteit & Inclusie) dienen ook nu mede als basis voor een vertaling naar een nieuwe cao inzet. Daarbij wordt de actualiteit en wensen en behoeften van medewerkers en de business nadrukkelijk betrokken. Zo zal naast de benoemde thema's duurzaamheid een rol spelen in de nieuwe cao. Aan de hand van een enquête zijn de wensen en behoeften van onze medewerkers uitgevraagd.

## Uitgangspunten/randvoorwaarden

De volgende uitgangspunten/randvoorwaarden zijn voor de SVB van belang bij het maken van cao-afspraken:

- De cao-afspraken zijn in lijn met de **organisatiedoelstellingen** (waaronder de SVB Meerjarenkoers, de HR-strategie en de Werkgeversvisie).
- De nieuwe afspraken zijn **eenvoudig** in uitvoering en toepassing. Er wordt daarbij ook gekeken naar mogelijkheden voor de vereenvoudiging van de huidige HR-regelingen en het meer in lijn brengen van de HR-regelingen met de bedoeling waarbij ruimte is voor eigen regie van de medewerker. Als moderne werkgever wil de SVB dit stimuleren, en daarbij ook uitgaan van vertrouwen.
- We streven naar een **fiscaal vriendelijke** inrichting van onze arbeidsvoorwaarden, onverlet dat de SVB eigen keuzes maakt daar waar opportuun, bijv. omdat ze duurzaamheid wil laten prevaleren boven een fiscale mogelijkheid.
- De te maken afspraken dragen bij aan het realiseren van de **duurzaamheidsdoelstellingen** van de SVB:
  - Waarbij we streven naar een klimaat neutrale bedrijfsvoering in 2030, wat we willen bereiken door o.a. een vermindering van onze CO2-uitstoot door vaker gebruik te maken van emissievrij vervoer.
  - Het leveren van een bijdrage in het bestrijden van armoede. De SVB is lid van de Nationale Coalitie Financiële Gezondheid en zet zich als werkgever in voor het verbeteren van de financiële gezondheid van haar medewerkers en het ondersteunen van medewerkers met financiële zorgen.
  - Het verminderen van ongelijkheid in de samenleving waarbij we een evenwichtig personeelsbestand hebben met diversiteit in alle lagen.
- We maken cao-afspraken die bijdragen aan het zijn en blijven van een **aantrekkelijk en bekend werkgever** voor onze huidige medewerkers en nieuw talent. Onze arbeidsvoorwaarden vormen een aantrekkelijk totaalpakket waarmee we medewerkers aan ons weten te verbinden en onze arbeidsmarktpositie voor de verschillende doelgroepen behouden/versterken.
- De cao-afspraken zijn **inclusief**, wat inhoudt dat een cao-afpraak iets moet opleveren voor alle medewerkers en niet slechts voor een beperkte doelgroep. De SVB is een organisatie waar alle medewerkers kunnen zijn wie ze zijn en gelijk kansen hebben. We staan voor gelijkwaardigheid in gelijke waardering, gelijke kansen en gelijke rechten voor iedereen. Ongeacht eventuele verschillen.

- In de voorstellen is ruimte voor **maatwerk**. We streven naar robuuste HR-regelingen waarbinnen leidinggevendende ruimte hebben om goede afspraken te maken en waar ruimte is voor differentiatie, zonder dat dit leidt tot willekeur.
- De cao-afspraken komen zoveel mogelijk tegemoet aan de **wensen en behoeften van onze medewerkers**.

## Cao thema's

De SVB wil met de vakbonden in gesprek over de volgende thema's:

### Vitaliteit en verlof

Bij de SVB vinden we het belangrijk dat medewerkers vitaal hun werk kunnen doen. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van de SVB als werkgever en de medewerker. De SVB heeft continu aandacht voor de vitaliteit van haar medewerkers, onder andere door het periodiek middels de Barometer te toetsen hoe medewerkers hun eigen vitaliteit beoordelen en waar mogelijk hier adequaat op bij te sturen. De belangrijkste resultaten van de cao-enquête zijn dat medewerkers een salarisverhoging als belangrijkste cao-onderwerp zien, gevolgd door regulier verlof. Voor een goede werk-privé balans worden de mogelijkheid tot thuiswerken en (meer) vakantie-uren als belangrijkste onderwerpen aangemerkt. De SVB wil met de vakbonden bespreken welke mogelijkheden de cao kan bieden om het faciliteren en opnemen van verlof zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de wensen en behoeften van individuele medewerkers.

### Bewust werken

Bij Bewust Werken horen arbeidsvoorwaarden die de flexibele manier van werken ondersteunen. De SVB zet zich in voor een passende kostenvergoeding voor thuiswerken en wil met de vakbonden verkennen of er mogelijkheden zijn tot het verder vereenvoudigen en flexibiliseren van de faciliteiten en het maken van afspraken over een vergoedingen voor woon-werkverkeer en dienstreizen die past binnen het duurzaamheidsperspectief.

### Opleiding en ontwikkeling

De SVB hecht veel waarde aan het investeren in opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers. We zien dat er weinig gebruik wordt gemaakt van het Persoonlijk opleidingsbudget (POB). Daarentegen worden er wel veel opleidingen gefinancierd vanuit het centrale opleidingsbudget. De SVB wil graag in gesprek / (gezamenlijk) verkennen met de vakbonden hoe we de ontwikkeling en opleidingsbehoefte van onze medewerkers zo goed mogelijk kunnen blijven faciliteren.

### Financieel

Alle voorstellen die voortkomen uit de cao-thema's moeten uit de loonruimte voor de CAO betaald worden. Een hogere cao-loonontwikkeling gaat dus ten koste van de overige beleidsmaatregelen die afgesproken kunnen worden in de cao. Daarnaast hebben fiscale wet- en regelgeving en de fiscale gevolgen van onze keuzes ook invloed op de loonruimte / ruimte voor verdere beleidsontwikkelingen.

In de vorige cao hebben we de arbeidsvoorwaardenruimte voor een deel vertaald in een nominale verhoging, om medewerkers met lagere inkomens tegemoet te komen in het koopkrachtverlies door de inflatie. We willen voor de cao 2024 een loonontwikkeling afspreken waarmee de SVB zich goed positioneert tegenover de omliggende sectoren en organisaties binnen de overheid. Bij de keuze welk type loonsverhoging je afpreekt speelt, naast de financiële ruimte, de impact die de loonsverhoging heeft op het functiehuis van de SVB een belangrijke rol. Wanneer er vaker loonsverhogingen in de vorm van een vast bedrag in plaats van procenten worden afgesproken, groeien de salarissen binnen

een loongebouw, en zelfs binnen dezelfde schaal, naar elkaar toe. Wat op termijn zorgt voor een disbalans in het bestaande functiehuis en waardoor de beloningssystematiek onder druk komt te staan. Wanneer de verschillen tussen de salarisschalen steeds kleiner worden, kan dit ervoor zorgen dat het voor werknemers minder aantrekkelijk wordt zich verder door te ontwikkelen. Daarnaast merkt de SVB dat het in de steeds krappere wordende arbeidsmarkt een steeds grotere uitdaging wordt om de juiste mensen aan te trekken, met name in de hogere functieschalen. De SVB moet zorgen dat er ook in de hogere salarisschalen voldoende groei zit om zo concurrerend genoeg te blijven t.o.v. van andere werkgevers.

Om te zorgen dat het loongebouw van de SVB niet verder onder druk komt te staan en in het kader van het behouden van een goede arbeidsmarktpositie voor moeilijk vervulbare functies zet de SVB de komende cao-onderhandelingen in op het maken van afspraken over een procentuele salarisverhoging.

#### Looptijd

Ons voorstel is een cao voor de looptijd van 24 maanden, van 1 mei 2024 tot en met 30 april 2026.

#### Afsluitend

Het is mogelijk dat we gedurende de onderhandelingen aanvullende of nieuwe voorstellen doen of over nieuwe thema's in gesprek willen.