

<<< **FLITSCONSULT** >>>



Decentrale arbeidsvoorwaarden

De ondernemingsraad van hogeschool Leiden wil graag weten aan welke doelen bij jullie hogeschool de decentrale arbeidsvoorwaarden worden besteed.

De - ook wel- dam-gelden genoemd - komen voort uit de cao-hbo hoofdstuk K en worden natuurlijk door de vakbonden met het CvB besproken. Maar wellicht heeft jullie medezeggenschap wel input gegeven. Ook is men hier geïnteresseerd in redenen voor bepaalde keuzes/of voorstellen van doelen aan de vakbonden.

De reacties van de medezeggenschapsraden op dit flitsconsult zijn als volgt.

De onderwerpen van de DAM gelden op Hogeschool Viaa, Dit zonder bedragen maar inclusief de uitleg van de doelen.

1. Opbouw pensioen bij ouderschapsverlof

In geval van toekenning van ouderschapsverlof, wordt over de periode van ouderschapsverlof de opbouw van pensioenrechten volledig voortgezet en wordt de grondslag van de sociale verzekeringen niet aangetast.

2. Kinderopvang

Op grond van de CAO afspraken (Hoofdstuk K lid 1) komt de verplichte werkgeversbijdrage ten laste van de decentrale middelen.

3. Tegemoetkoming vakbondscontributie

Leden van vakbonden kunnen een beroep doen op een extra bijdrage van € 50,- . Deze bijdrage vindt plaats naast de reeds bestaande fiscale regeling vakbondscontributie die bij cao is geregeld en jaarlijks wordt uitgevoerd.

4. Doelgroepenbeleid

Als Hogeschool Viaa vinden wij het belangrijk om ook kansen en mogelijkheden te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De begeleiding van deze collega's wordt gedekt door dit doel.

5. Aanvullende afspraken m.b.t. de regeling reiskosten woon-werkverkeer

In het kader van het stimuleren van het gebruik maken van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer, krijgen medewerkers die gebruik maken van het OV tot 75% van hun reiskosten vergoed. Vanaf het jaar 2012 wordt de vergoeding reiskosten woon-werkverkeer voor medewerkers die met het openbaar vervoer reizen verhoogd naar 100%. De extra kosten zullen ten laste komen van de decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen.

6. Vergoeding internetaansluiting

Alle medewerkers kunnen een vergoeding aanvragen voor internetgebruik.

7. Vergoeding fietsverzekering bij aankoop van een fiets via de fietsregeling Viaa

Bij aanschaf van een fiets onder de voorwaarden van de vigerende fietsregeling neemt de werkgever de kosten van de fietsverzekering voor haar rekening tot een maximum van € 90, -.

8. Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

Met ingang van augustus 2016 heeft Hogeschool Viaa een zuiver collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. De premie wordt voor 25% door de werkgever betaald.

9. Instrument vitaliteit ASR (het betreft eerst een pilot voor het jaar 2021)

Bewegen is aantoonbaar gezond en daarom wil Hogeschool Viaa het bewegen van werknemers graag stimuleren. Tegelijk weten we ook hoe persoonlijk dit onderwerp is. De ene werknemer is wekelijks te vinden in de sportschool, of bij een sportvereniging, terwijl de ander dat helemaal niet ziet zitten en er zelf weerstand bij voelt. Daarom is gezocht naar een instrument dat door iedereen kan worden gebruikt en ook voor iedereen een stimulans kan zijn om te (gaan) bewegen.

Jaap Roose - Voorzitter Medezeggenschapsraad

Bij Saxion is het volgende onder de DAM-gelden opgenomen.
Onderstaand een opsomming met beredening.

- Kinderopvang: Saxion draagt verplicht bij aan de kosten van kinderopvang van werknemers.
- Betaald ouderschapsverlof: De kosten voor kinderopvang hebben tot gevolg dat de arbeidsparticipatie van jonge ouders wordt belemmerd. Saxion wil streven naar regelingen die de combinatie arbeid zorg bevorderen. Saxion wil in dit kader de deels betaalde vorm van ouderschapsverlof continueren, met dien verstande dat de medewerker uit twee varianten kan blijven kiezen: enerzijds de regeling dat een medewerker gedurende 13 weken recht heeft op doorbetaling van

37,50% van het verlof, en anderzijds doorbetaling van 18,75% van het verlof gedurende 26 weken. Daarnaast zet Saxion vanzelfsprekend, over de periode van ouderschapsverlof, de opbouw van pensioenrechten voort en zorgt ervoor dat de grondslag voor sociale verzekeringen niet wordt aangetast.

- **Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering:** Bij arbeidsongeschiktheid lopen Saxion medewerkers financieel risico. Zeker wanneer zij gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden en niet of onvoldoende werken. Met een (collectieve) arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt dit risico voor onze medewerkers afgedekt. Saxion vindt het belangrijk dat haar medewerkers voor het risico van inkomensval na afloop van de loongerelateerde fase verzekerd zijn resp. worden. De AOV van Loyalis heeft twee soorten dekkingen: voor volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Vanwege de zeer hoge kosten bij dekking van volledige arbeidsongeschiktheid en het feit dat het risico van inkomensval bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het hoogste is, wil Saxion haar medewerkers een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aanbieden. Saxion streeft naar invoering per 1 maart 2021.
- **Thuiswerkvergoeding:** Saxion stelt voor om de middelen die in 2021 naar verwachting niet zal worden besteed aan de “aanvullende regeling reiskosten woon-werkverkeer/openbaar vervoerplan”, te gebruiken om de thuiswerkvergoeding die aan de medewerkers van Saxion beschikbaar zal worden gesteld, te financieren.
- **Zorgverlof:** Voorstel is dit beleid te continueren. De kosten zijn iets lager in dan voorgaande jaren omdat medewerkers meer gebruik hebben gemaakt van de Duurzame inzetbaarheidsuren, omdat wij daar op hebben gestuurd.
- **Sportfaciliteiten:** Teneinde te bewerkstelligen dat medewerkers van Saxion zich (nog) gezonder gaan gedragen, hetgeen de duurzame inzet bevordert, stelt Saxion ook gedurende het kalenderjaar 2021 financiële middelen beschikbaar, als bijdrage aan de kosten die het beoefenen van sport met zich meebrengt.

Marion James- van Alstede - Ambtelijk secretaris CMR
