

# Akkoord Decentrale Arbeidsvoorwaardengelden 2025-2028

LO november 2024

## Achtergrond

Vanuit de bruto loonsom van de VU wordt jaarlijks een bedrag van € 1.057.000.- beschikbaar gesteld voor aanvullende arbeidsvoorwaarden. In het Lokaal Overleg wordt afgesproken aan welke arbeidsvoorwaarden het geld besteed wordt en voor welk bedrag.

Uitgangspunt daarbij is dat de verdeling een bijdrage levert aan een evenwichtig en aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden, die vrijwel direct ten goede komen aan (alle) medewerkers van de VU. Het pakket moet daarom breed toegankelijk zijn. Iedere medewerker moet er iets van zijn gading in kunnen vinden. Het betekent niet dat iedere medewerker van alle onderdelen uit het pakket gebruik moet kunnen maken, of dat iedere medewerker er in financiële zin even veel gebruik van moet kunnen maken, maar het pakket moet aantrekkelijk genoeg zijn voor alle medewerkers.

De arbeidsvoorwaardengelden worden minimaal 2x per jaar geagendeerd in het LO. Elk jaar wordt er een begroting opgesteld die wordt besproken en over de bestedingen wordt gerapporteerd. Elke drie jaar worden de afspraken over de besteding van het geld opnieuw vastgesteld.

## Besteding 2025-2028

### Sport:

Ter bevordering van de gezondheid van medewerkers en hun duurzame inzetbaar wordt het huidige bedrag €292.500 gehandhaafd onder 2 voorwaarden:

- een jaarlijkse opschoningsactie in december
- een eigen bijdrage door medewerkers van 25 euro t.b.v. het commitment.

### Cultuur:

In het belang van sociale cohesie en ontspanning op en naast het werk wordt faciliteren we medewerkersvoorstellingen faciliteren. Het budget van €120.000 hiervoor wordt gehandhaafd. onder voorwaarde dat medewerkers een eigen bijdrage van € 7,50 voor medewerkersvoorstellingen leveren. Consumptiemunten zullen tijdens deze voorstellingen niet meer verstrekt worden. Dit budget wordt met name ingezet voor medewerkerskorting van voorstellingen bij de Griffioen zelf. De medewerkerskorting voor filmvoorstellingen wordt gehandhaafd. De exclusieve voorstellingen in de aula zullen niet langer vergoed kunnen worden uit het beschikbare budget.

### Arbeidsongeschiktheidsverzekering - Gedeeltelijk premiebijdrage

De werkgever wil de werknemer een beter beschermingsniveau tegen arbeidsongeschiktheid bieden. Mensen realiseren zich vaak onvoldoende wat de gevolgen zijn van het niet hebben van een dergelijke verzekering. De VU biedt deze collectieve verzekering reeds op vrijwillige individuele basis.

Werkgever stelt deze arbeidsongeschiktheidsverzekering collectief ter beschikking en draagt 50% bij aan de werknemerspremie op een collectieve regeling voor een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. Medewerkers die niet willen deelnemen kunnen van deelname afzien.

Bij deze zuiver collectief gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering zijn er geen uitsluitingen op medische gronden met uitzondering van werknemers die ziek zijn op moment dat de verzekering wordt aangegaan en deze ziekteperiode na de ingangsdatum van de polis niet wordt onderbroken van 4 weken herstel.

Deze regeling doet recht aan de samenstelling van ons personeel. Medewerkers kunnen zelf kiezen om ook volledig bij te verzekeren.

Zeker bij de hogere loonschalen is het gat tussen uitkering en het oorspronkelijke loon groot. Naar verwachting zullen medewerkers uit lagere loonschalen minder snel afzien van deelname indien 50% aan de premie wordt bijgedragen.

De bedragen zijn conform een collectief contract en vereist een deelnamegraad van 80% met een ondergrens van 50%. Indien de ondergrens wordt bereikt, is er geen sprake meer van een zuiver collectief en zullen werkgever en vakorganisaties in overleg treden.

De kosten van de bijdrage van 50% aan de werknemerspremie op een collectieve regeling voor een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering bedragen €395K netto.

#### **Extra vergoeding reiskosten woonwerkverkeer**

Werkgever wil medewerkers tegemoetkomen, die met het openbaar vervoer naar het werk komen, en met hogere vervoerskosten geconfronteerd worden. De vergoeding wordt verhoogd van € 0,12 naar € 0,13 per km. Deze verhoging zal voor ongeveer 2.334 medewerkers een bedrag op jaarbasis betreffen van € 263K.

De vergoedingen voor een andere manier van reizen (zoals met de fiets of auto), blijven ongewijzigd.

#### **Overig:**

Overige doelstellingen, zoals Personeelspagina, Bijdrage hardloopclub, IPAP ACTA en LO faciliteiten blijven gehandhaafd.

#### **Besteding AVW 2025-2028**

|                                        | Begroting<br>2025-2028 |
|----------------------------------------|------------------------|
| Ouderschapsverlof                      |                        |
| VU Fit@Work                            | 292.500                |
| Medewerkersvoorstellen                 | 120.000                |
| Personeelspagina                       | 4.000                  |
| Bijdrage hardloopclub                  | 8.000                  |
| Opleidingskosten vanwege reorganisatie | 0                      |
| IPAP ACTA                              | 20.000                 |
| IPAP VU                                | 395.000                |
| Extra kosten woon-werkverkeer          | 263.000                |
| LO faciliteiten                        | 7.000                  |
| Budget 1.057.000                       | <b>1.109.500</b>       |

Bovenstaande begroting wordt voor de jaren 2025 – 2028 vastgesteld.