

AKKOORD DUURZAME INZETBAARHEID EN ARBEIDSVOORWAARDENGELDEN 2015 – 2019 UvA (cov0000048)

Vooraf

Dit akkoord tussen de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het lokaal overleg en het College van Bestuur bestaat uit twee inhoudelijk samenhangende onderdelen. Enerzijds gaat om de gezamenlijke doelen die ons voor ogen staan bij het bevorderen van een duurzame inzetbaarheid van de medewerkers op de arbeidsmarkt, de instrumenten die daarbij kunnen worden ingezet en de wijze waarop dat wordt vorm gegeven. Anderzijds betreft dit akkoord de inzet van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden voor de jaren 2015 - 2019 (alsmede voor het jaar 2014). Met dit akkoord wordt voortgebouwd op het akkoord van 2013, waarbij de belangrijkste verandering een inhoudelijke verbreding is. Dat wordt vooral geïllustreerd door ook de instrumenten voor duurzame inzetbaarheid te benoemen die (vooralsnog) niet uit de decentrale arbeidsvoorwaardengelden worden gefinancierd.

1. Het kader

In het lokaal overleg hebben partijen de afgelopen periode van gedachten gewisseld over de inzet van het palet aan instrumenten van het personeelsbeleid in de jaren 2015 – 2019. Het accent bij deze besprekingen lag nadrukkelijk op de doelen van het op de universiteit toegesneden personeelsbeleid zoals partijen dat voor ogen staat.

In de CAO-Nederlandse Universiteiten wordt in diverse passages het belang van ontwikkeling, scholing en mobiliteit van werknemers benadrukt¹. Bij de besteding van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden sluiten partijen aan bij die intentie in de CAO-NU. Voor een belangrijk deel worden die middelen dan ook ingezet voor ontwikkeling, scholing en mobiliteit van medewerkers; de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Duurzame inzetbaarheid is dan ook het belangrijkste thema van dit akkoord. Voor de uitvoering van het beleid voor duurzame inzetbaarheid van werknemers staan ter beschikking:

- de bevoegdheid van de decanen en de secretaris van de universiteit om, op de faculteit/dienst toegesneden, keuzes te maken binnen onderstaand kader voor het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid;
- de reguliere middelen van het personeelsbeleid bij de faculteiten en diensten;
- de arbeidsvoorwaardengelden.

En uiteraard moet over de uitvoering van het beleid op een transparante wijze verantwoording worden afgelegd (zie paragraaf 4).

Voordat nader wordt ingegaan op de inzet van het instrumentarium van het personeelsbeleid (paragraaf 3), de wijze waarop hierover verantwoording wordt afgelegd (paragraaf 4) en het financiële kader hierbij (paragraaf 5) worden in paragraaf 2 de uitgangspunten geformuleerd die als leidraad dienen voor de onderhavige meerjarenafspraak.

2. Uitgangspunten meerjarenafspraak

Mede op basis van de opgedane ervaringen bij de uitvoering en realisatie van de bestedingsdoelen uit het arbeidsvoorwaardenakkoord van 2013 (zowel inhoudelijk als financieel) is een aantal uitgangspunten geformuleerd die als leidraad dienen voor dit akkoord. Voor wat betreft het thema duurzame inzetbaarheid hebben die afspraken betrekking op het hele palet aan instrumenten om dit

¹ Zonder uitputtend te zijn betreft dat de preambule en de artikelen 6.5, 6.5a, 6.8 en 6.9 van de cao-Nederlandse Universiteiten.

doel te bereiken, ongeacht de financieringsbron (arbeidsvoorwaardengelden of reguliere middelen).

De uitgangspunten zijn:

- de besluiten die de decaan of de secretaris neemt over individuele werknemers worden afgewogen tegen het belang van de faculteit of de dienst; de bedrijfsvoering mag niet in het gedrang komen;
- het thema duurzame inzetbaarheid van werknemers is inhoudelijk het belangrijkste thema voor de komende periode;
- elke medewerker wordt in de gelegenheid wordt gesteld een opleiding te volgen waarvan in redelijkheid verwacht mag worden dat die bijdraagt aan een de grotere inzetbaarheid van de medewerker op de arbeidsmarkt. Een faire toedeling van de middelen over de medewerkers is hierbij van evident belang en is een aspect in de duurzame inzetbaarheidsplannen (de opleidings- en studieplannen op facultair en dienstenniveau) (paragraaf 4);
- met inachtneming van de afspraken die in het lokaal overleg zijn gemaakt, vindt de vormgeving en uitvoering van het beleid op het terrein van de duurzame inzetbaarheid bij voorkeur plaats bij de faculteiten en diensten. Dat wil zeggen dat daar ook de verantwoordelijkheid voor en besluitvorming over de inzet van het instrumentarium zoals dat in paragraaf 3 is benoemd, ligt;
- bij die verantwoordelijkheidstoedeling behoort onlosmakelijk dat meer dan voorheen verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde personeelsbeleid. Tot die verantwoording behoort in ieder geval de motivering van de gemaakte keuzes en beslissingen (kwalitatief en kwantitatief), de organisatie van het beleid, de financiële verantwoording en enige kerncijfers op het terrein van het personeelsbeleid;
- bij de inzet van de financiële middelen voor de duurzame inzetbaarheid van het personeel zijn verschuivingen tussen de verschillende faciliteiten toegestaan. Dat bevordert het bieden van maatwerk en houdt rekening met de diversiteit tussen faculteiten en diensten. Dergelijke verschuivingen dienen duidelijk te worden gemotiveerd (paragraaf 4);
- de verantwoording reikt verder dan alleen de inzet van de arbeidsvoorwaardengelden, en betreft het gehele palet van het beschikbare instrumentarium. In het bijzonder betreft dit de reguliere middelen voor opleiding en scholing;
- bij onvoldoende gebruik of gebruik boven verwachting van faciliteiten, kan de middelenverdeling na overeenstemming met het lokaal overleg worden aangepast.

3. Instrumenten van dit akkoord.

Het instrumentarium van dit akkoord is gegroepeerd rondom drie thema's: duurzame inzetbaarheid werknemers, facilitaire voorzieningen en doelgroepenbeleid.

3.1 Thema 1: Duurzame inzetbaarheid werknemers

Waar het gaat om de duurzame inzetbaarheid van werknemers heeft er de laatste jaren een verschuiving plaatsgevonden van 'scholing, noodzakelijk voor een goede functie vervulling (i.c. de huidige functie)' naar ontwikkeling die is gericht op het bestendigen of vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt in brede zin. Het onderscheid tussen opleiding of scholing ten behoeve van de huidige functie vervulling of ten behoeve van een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt is niet langer meer doorslaggevend bij de vraag of een opleidingstraject zinvol is. De belangrijkste vraag is dus of de opleiding eraan bijdraagt dat de werknemer zinvol en naar tevredenheid 'aan het werk' kan blijven, binnen of buiten de universiteit. Daarmee komt binnen redelijke grenzen elke studie voor volledige vergoeding in aanmerking.

3.1.1. Opleiding en studie duurzame inzetbaarheid

In lijn met de verschuiving van scholing voor een goede functie vervulling naar het bestendigen of vergroten van de kansen van de medewerkers op de arbeidsmarkt in brede zin worden de eerdere regeling "opleiding en studie" en het employabilityfonds geïntegreerd in één regeling. Deze geïntegreerde faciliteit kenmerkt zich enerzijds door een goede en relatief eenvoudige

uitvoerbaarheid en anderzijds een grote keuzemogelijkheid zolang die maar is gericht op het bestendigen of vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, binnen of buiten de universiteit.

De hoogte van de vergoeding voor de studie was afhankelijk van de mate waarin die zou bijdragen aan het vervullen van de huidige functie. Met een nieuwe regeling komt die differentiatie te vervallen. Faculteiten en diensten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en hebben, zoals gezegd, binnen de kaders beslissingsbevoegdheid. Consequentie hiervan is dat de commissie employabilityfonds met het huidige takenpakket wordt opgeheven. Tegelijkertijd zal door partijen in overeenstemming een commissie duurzame inzetbaarheid worden gevormd. Deze commissie zal, naar analogie van de commissie nevenwerkzaamheden, bindende adviezen uitbrengen bij geschillen over de inzet van de instrumenten in het kader van de duurzame inzetbaarheid. Vanzelfsprekend blijft het wettelijk recht op bezwaar en beroep onaangetast. Bij het samenstellen van de commissie zal rekening worden gehouden met de opgebouwde expertise van de voormalige commissie employabilityfonds.

3.1.2. Sabbatical leave voor wetenschappelijk personeel

Wetenschappelijk medewerkers met een taakbelasting bestaande uit onderwijs en onderzoek kunnen behoefte hebben aan extra tijd voor verbreding of verdieping van het vakgebied, door het uitvoeren en afronden van onderzoek, het ontwerpen van andere onderzoeklijnen of het schrijven van een boek of artikelen.

In het Akkoord Arbeidsvoorwaardengelden 2013 zijn de mogelijkheden voor het wetenschappelijk personeel om gebruik te maken van wetenschappelijk sabbatical leave aanmerkelijk vergroot. De regeling is een belangrijk instrument bij de stimulering van de duurzame inzetbaarheid van het wetenschappelijk personeel. Van de regeling wordt dan ook in de meeste faculteiten conform de verwachting gebruik gemaakt. Er zijn echter omstandigheden die de inzet van dit instrument minder uitvoerbaar maken (bijvoorbeeld door het niet beschikbaar zijn van vervangende docenten).

Mede om die reden wordt deze faciliteit wel gecontinueerd op het huidige niveau (en op basis van de huidige toedeling naar onderwijscapaciteit), maar kan de decaan deze middelen vanwege zwaarwegend dienstbelang inzetten voor andere faciliteiten in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. De faciliteit vormt een van de bestedingsdoelen van de arbeidsvoorwaardengelden.

3.1.3 Employabilityfonds; opleidingskosten en verlof

Ondersteunend personeel heeft soms behoefte aan een opfrisverlof voor het creëren van nieuwe loopbaankansen, voor het zich oriënteren op een ander vakgebied

Ook de mogelijkheden tot het gebruik van de twee faciliteiten binnen het Employabilityfonds zijn met het akkoord van 2013 verruimd. Het fonds kent twee faciliteiten: een bijdrage in de studiekosten en een verlofregeling. Het fonds kan worden gezien als een aanvulling op de (hiervoor genoemde) UvA-regeling Opleiding en studie. Ook het fonds vormt een van de bestedingsdoelen van de arbeidsvoorwaardengelden.

De faciliteit wordt ook in de komende jaren gecontinueerd. Echter, de wijze van uitvoering van de regeling wordt wel aangepast. Gebeurt dat nu op centraal niveau door de commissie Employability, met de nieuwe regeling (zie 3.1.1.) worden de beschikbare middelen verdeeld over de diensten en faculteiten. De verantwoordelijkheid (en verantwoordingsplicht) van de inzet van de middelen komt tegelijkertijd te liggen bij de decanen en dienstdirecteuren.

Ook deze faciliteit vormt een bestedingsdoel van in het kader van de arbeidsvoorwaardengelden, en ook hier geldt dat het aan de leidinggevenden is om te kiezen voor de inzet van de faciliteit employabilityfonds, of een andere faciliteit gericht op de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

3.1.4. Open UvA colleges

Medewerker in dienst van de UvA kunnen gratis deelnemen aan Open UvA-Colleges en Summer Schools, en tentamens afleggen. De kosten van deelname worden vergoed tot een maximum van 30 studiepunten (ECTS) per academisch jaar. Open UvA-Colleges zijn colleges voor reguliere studenten waar ook toehoorders aan kunnen deelnemen; studenten hebben echter voorrang. Op dit moment zijn er ruim 60 colleges te volgen. Deze organisatie-eigen faciliteit wordt voortgezet in de komende periode van vijf jaar. De bekendheid ervan onder de medewerkers is tot nu toe enigszins beperkt. Daarom zal deze faciliteit nadrukkelijker onder de aandacht worden gebracht. Ook de vergroting van het huidige aanbod blijft aandachtspunt. Het is een van de bestedingsdoelen van de arbeidsvoorwaardengelden. De uitvoering van de faciliteit blijft ongewijzigd.

3.1.5. Ontwikkelingsdagen

In artikel 6.9. van de CAO-NU is opgenomen dat de werknemer jaarlijks de beschikking krijgt over ten minste twee ontwikkelingsdagen om te kunnen werken aan zijn duurzame inzetbaarheid. Deze dagen mogen (onder voorwaarden) worden gespaard, vormen geen vakantiedagen en zijn niet verkoopbaar. Deze faciliteit is onderdeel van het instrumentarium voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

3.1.6. Loopbaan advies (SLO)

De Universiteit van Amsterdam heeft door middel van een overeenkomst met ProActief UvA B.V. invulling gegeven aan de in artikel 6.5 (loopbaanvorming) van de CAO-NU opgenomen mogelijkheid om een loopbaanadvies in te winnen bij een professionele organisatie. ProActief UvA B.V. brengt in een aantal (voor de werknemer gratis en vertrouwelijke) bijeenkomsten de competenties van de werknemer in kaart. Op basis daarvan wordt een loopbaan-advies gegeven. Proactief UvA B.V. legt jaarlijks (kwalitatief en kwantitatief) verantwoording af over de door haar uitgevoerde activiteiten. Het aantal trajecten werd in 2013 ingeschat op circa 100 per jaar. Voor 2015 en volgende wordt een groter aantal voorzien.

Inzicht in de mogelijkheden van mobiliteit, zowel binnen als buiten de UvA, is een belangrijke voorwaarde voor het vermeerderen van de kansen op de interne en externe arbeidsmarkt. Deze faciliteit wordt dan ook voorgezet, waarbij de huidige wijze van uitvoering zal worden gecontinueerd. De faciliteit vormt thans niet één van de bestedingsdoelen van de arbeidsvoorwaardengelden. Afhankelijk van de uitkomst van de evaluatie van de uitvoering van dit akkoord in 2017 (zie paragraaf 6), is het denkbaar dat nieuwe initiatieven wel gaan behoren tot deze bestedingsdoelen.

3.1.7. Cursus Engels voor ondersteunend en beheerpersoneel

In het in voorbereiding zijnde instellingsplan 2015 - 2020 wordt in het hoofdstuk Talentbeleid (HRM) het belang onderstreept van het beschikbaar zijn van voldoende medewerkers in alle ondersteunende diensten die de Engelse taal mondeling en schriftelijk op een adequaat niveau beheersen. In het kader van de ambities op het gebied van internationalisering is tweetalige dienstverlening aan buitenlandse studenten en medewerkers nodig. Om die reden zal aan het OBP scholing worden aangeboden om de beheersing van de Engelse taal te verbeteren. Dat draagt er tegelijkertijd aan bij dat de duurzame inzetbaarheid van werknemers aanmerkelijk wordt verbeterd, zowel binnen als zeker ook buiten de UvA.

Dit nieuwe instrument vormt nog geen onderdeel van de bestedingsdoelen van de arbeidsvoorwaardengelden. Afhankelijk van de uitkomst van de evaluatie van de uitvoering van dit akkoord

in 2017 (zie paragraaf 6), is het denkbaar dat de deze faciliteit wel gaat behoren tot deze bestedingsdoelen.

3.2. Thema 2: Facilitaire voorzieningen

3.2.1. ICT-vergoeding

In het akkoord 2013 is een eenmalige faciliteit ter beschikking gesteld, in de vorm van een vergoeding als tegemoetkoming in de kosten voor zakelijk internetgebruik. Deze faciliteit wordt niet gecontinueerd.

Voor de periode 2015 -2019 is bij de SURF-organisatie voor UvA-medewerkers een specifieke faciliteit gecreëerd. Nu al hebben medewerkers de mogelijkheid om tegen sterk gereduceerde prijzen onderwijs gerelateerde ICT-producten aan te schaffen. In aanvulling hierop wordt aan alle werknemers een jaarlijks “tegoed” toegekend waarmee binnen het SURF-aanbod naar eigen keuze (en binnen de thans geldende kaders) producten, zowel software als hardware, kunnen worden aangeschaft. Niet-bestede middelen worden gespaard.

Met de SURF-organisatie worden de verschillende modaliteiten thans geïnventariseerd, en overleg gevoerd over een uitbreiding van het aanbod en de geraamde uitvoeringskosten (van de SURF-organisatie). Het jaarlijks tegoed bedraagt van € 125,= per werknemer (niet gecorrigeerd voor omvang van de aanstelling). Deze nieuwe faciliteit vormt een van de bestedingsdoelen in het kader van de arbeidsvoorwaardengelden.

3.2.2. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

In het Akkoord Arbeidsvoorwaardengelden 2013 is opgenomen dat voor iedere werknemer een arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt afgesloten, waardoor bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het inkomen tot 70% van het huidige inkomen wordt aangevuld. Deze faciliteit wordt gecontinueerd in de periode 2015 - 2019. De daarvoor benodigde middelen worden afgeleid van de realisatie in 2013. Deze verzekering vormt een van de bestedingsdoelen van het onderhavige meerjarig akkoord.

3.2.3 Vergoeding woon/werkverkeer

Het in het Akkoord Arbeidsvoorwaardengelden 2013 overeengekomen oormerken van een budget voor de in paragraaf A van de regeling Kostenvergoeding 2007 opgenomen vergoeding woon-werkverkeer wordt gecontinueerd, en blijft zoals voorheen een bestedingsdoel van de arbeidsvoorwaardengelden.

3.3. Thema 3: Doelgroepenbeleid

3.3.1. Werkgelegenheidsprojecten

Het in het Akkoord Arbeidsvoorwaardengelden 2013 overeengekomen accres voor de komende jaren voor werkgelegenheidsprojecten wordt herbevestigd en met een jaar verlengd. Dat betekent een lineair oplopend budget van € 0,2 mln. in 2013 tot € 0,7 mln. in 2019. Hierdoor wordt een substantiële inspanning mogelijk om kwetsbare en minder kansrijke groepen werkzoekenden een betekenisvolle (her)start in het arbeidsproces te maken.

De Universiteit van Amsterdam wil hiermee haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op het terrein van de arbeidsparticipatie voor deze groepen nadrukkelijk nemen. In overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg zijn tenminste drie specifieke doelgroepen geselecteerd waarvoor extra inspanningen zullen worden geleverd. De gelden zijn bestemd naast de verplichtingen van de UvA als gevolg van de Participatiewet. Voor de uitvoering en begeleiding van deze projecten zal gebruik worden gemaakt van de expertise van ProActief UvA B.V.

Nadruk wordt gelegd op de volgende drie specifieke doelgroepen: werkloze academici, in het bijzonder jonggehandicapte (WAJONG) alumni, academisch geschoolde vluchtelingen en Pantar medewerkers uit het werk en leerbedrijf UvA-HvA. De Universiteit van Amsterdam zal de nodige informatie inwinnen bij UWV en vluchtelingenorganisaties om de volledige omvang van de eerste twee genoemde doelgroepen in kaart te brengen. Creativiteit en medewerking van alle betrokkenen is nodig voor het scheppen van de benodigde additionele werkervaringsplaatsen. Met betrekking tot Pantar medewerkers is overeengekomen dat zij in werktijd (computer-) cursussen volgen.

3.3.2 Vakbondsfaciliteiten

Een van de bestedingsdoelen van de arbeidsvoorwaardengelden 2013 vormen additionele vakbondsfaciliteiten. Onderkend wordt dat een intensieve betrokkenheid van vertegenwoordiging van de vakbonden in het Lokaal Overleg bij de uitvoering en realisatie van het personeelsbeleid in brede zin, en dus verder reikend dan de besteding van een geormerkt budget, van eminent belang is. De huidige faciliteit wordt gecontinueerd.

3.3.3 Gepensioneerden

Ook de al in het akkoord arbeidsvoorwaardengelden 2008-2012 opgenomen faciliteiten voor het duurzaam betrekken van gepensioneerden bij de Universiteit van Amsterdam worden gecontinueerd en vormt een van de bestedingsdoelen voor de komende periode. Het gaat hierbij zowel om de ICT-voorzieningen (mail-adres en UvANetID) als om het in stand houden van de in 2012 gevormde kring voor gepensioneerden bij de Amsterdamse Universiteitsvereniging.

4. Transparantie en verantwoording

Zoals al aangegeven in paragraaf 1 vormt een transparante verantwoording, naast het toedelen van de bevoegdheid tot het vaststellen van het personeelsbeleid en de financiële middelen daarvoor, de tweede pijler van dit meerjarenakkoord. Dit betekent een wezenlijke koerswijziging ten opzichte van de afgelopen jaren, waarbij de nadruk vooral lag op de verantwoording van (alleen) de arbeidsvoorwaardengelden.

De intentie van dit akkoord is dan ook om tegenover een toegenomen beleidsvrijheid voor faculteiten en diensten meer dan voorheen de verantwoording over het vast te stellen beleid op het terrein van duurzame inzetbaarheid en de uitvoering ervan centraal te stellen. Het gaat dan zowel om de inhoudelijke doelen als de daarvoor uitgetrokken middelen. Deze koerswijziging zal nadrukkelijk worden ingevoerd.

Wat voor ogen staat is een tweeslag. Enerzijds gaat het om de vaststelling van het te voeren beleid bij de faculteiten en diensten, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de eenheden. In de kern gaat het hier om de beleidsvoornemens, de geraamde middelen daarvoor en de beoogde uitvoering ervan. Die voornemens worden samenhangend beschreven in een *facultair of dienstenplan op het gebied van studie en scholing*. Het accent ligt op het thema duurzame inzetbaarheid van werknemers (paragraaf 3.1). Anderzijds gaat het om de verantwoording over de realisatie van het voorgenomen beleid; wat is er van de plannen terecht gekomen?

Die tweeslag zal worden geagendeerd in het Periodiek Bestuurlijk Overleg (PBO) met de faculteiten, respectievelijk het Periodiek Overleg (PO) met de diensten. In elk eerste halfjaar zal de nadruk hierbij liggen op de verantwoording van de uitvoering van het personeelsbeleid in het voorgaande jaar. Elk tweede halfjaar zal de nadruk liggen op de voortgang van de uitvoering van het personeelsbeleid in het dan lopende jaar en op de eventuele beleidswijzigingen voor het dan komende jaar.

Aspecten waaraan in het *facultair of dienstenplan op het gebied van studie en scholing* aandacht moet worden geschonken zijn onder meer:

- welke doelen (kwantitatief en kwalitatief) worden beoogd met het beleid;
- wat is het beleid bij de (meerjarige) capaciteitsplanning (waaronder de omgang met een flexibele schil);
- welke faciliteiten worden voor deze beleidsvoornemens ingezet;
- welke financiële middelen worden daaraan gekoppeld, en;
- hoe wordt de uitvoering van het beleid vormgegeven.

Bij de voortgang van de uitvoering van het beleid in het lopende jaar respectievelijk de verantwoording over de realisatie in het afgelopen jaar geldt dat dezelfde aspecten aan de orde moeten komen, alsmede de eventuele consequenties die daaraan verbonden worden (zoals bijvoorbeeld een andere mix van de inzet van de faciliteiten). De financiële verantwoording maakt integraal onderdeel uit van de verantwoording.

De verantwoording van de faculteiten en de diensten samen met de realisatie van de andere thema's (paragraaf 3.2 en 3.3) worden door het College van Bestuur gedeeld met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg, passend in de halfjaarlijkse cyclus van PBO's en PO's, met de mogelijkheid om ook in het lokaal overleg beleidswijzigingen vast te stellen op grond van de rapportages.

5. Financieel kader en akkoord arbeidvoorwaardengelden

Het financieel kader van dit akkoord reikt verder dan alleen de arbeidvoorwaardengelden; immers ook de reguliere middelen voor opleiding en scholing, naast enige andere faciliteiten behoren hiertoe. Tegelijkertijd vormen de bestedingsdoelen en bijbehorende budgetten in het kader van de decentrale arbeidvoorwaardengelden voor de jaren 2015 - 2019 het akkoord in enge zin.

Na het arbeidvoorwaardengelden-akkoord 2013 is er geen akkoord voor 2014 gesloten. In tabel 1 zijn de bestedingsdoelen en budgetten opgenomen die gelden voor het jaar 2014. Deze tabel kan worden beschouwd als het deelakkoord 2014; hierbij is de indeling van 2013 aangehouden (exclusief de incidentele ICT-vergoeding).

Tabel 1: arbeidvoorwaardengelden 2014

Employabilityfonds en Sabbatical WP	1200
Open UvA Colleges	400
Werkgelegenheidsprojecten	300 *
Vergoeding woon/werkverkeer	110
Vakbondsfaciliteiten	168
Arbeidsongeschiktheidsverzekering	495
Gepensioneerden	50
Uitvoeringskosten ²	50
Totaal	2773

* (incidenteel toename cf. afspraak 2013)

² Op basis van een actuele raming vormen de uitvoeringskosten (gemaakt door het Administratief Centrum van de Universiteit van Amsterdam) betaald uit de arbeidvoorwaardengelden een noodzakelijk bestedingsdoel.

Voor de jaren 2015 – 2019 (een vijfjarige periode conform de CAO–NU) betreft het akkoord de bestedingsdoelen en arbeidsvoorwaardengelden zoals in opgenomen in tabel 2. Bij deze tabel is de indeling gehanteerd naar de thema's uit dit akkoord. Tevens is aangegeven of de bedragen structureel van aard zijn (onderdeel van het jaarlijkse bedrag van 2,6 mln.) dan wel incidenteel van aard en derhalve onderdeel vormend van de opgebouwde reserve.³

Tabel 2: Akkoord arbeidsvoorwaardengelden 2015 -2019

	2015		2016		2017		2018		2019	
Thema's	Struc.	Incid.	Struc.	Incid.	Struc.	Incid.	Struc.	Incid.	Struc.	Incid.
1. Duurzame inzetbaarheid werknemers										
1.1 Opleiding en studie (regulier)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
1.2 Sabbatical WP	898	--	898	--	898	--	898	--	898	--
1.3 Employability	300	--	300	--	300	--	300	--	300	--
1.4 Open UvA colleges	400	--	400	--	400	--	400	--	400	--
1.5 Ontwikkelingsdagen	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
1.6 Loopbaan advies (SLO) *	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
1.7 Cursus Engels OBP *	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2. Facilitaire voorzieningen										
2.1 ICT voorziening	--	775	--	775	--	775	--	775	--	775
2.2 Arbeidongeschiktheidsverzekering	495	--	495	--	495	--	495	--	495	--
2.3 Woon/werkverkeer	110	--	110	--	110	--	110	--	110	--
2.4 Administratieve uitvoeringskosten	50	--	50	--	50	--	50	--	50	--
3. Doelgroepenbeleid										
3.1 Werkgelegenheidprojecten	150	150	150	250	150	350	150	450	150	550
3.2 Vakbondsfaciliteiten	168	--	168	--	168	--	168	--	168	--
3.3 Gepensioneerden	50	--	50	--	50	--	50	--	50	--
Totaal	2621	925	2621	1025	2621	1125	2621	1225	2621	1325

* Zie paragraaf 3.1.6 en 3.1.7

Uitgaande van realisatie van de geraamde budgetten in de periode van het akkoord, zal de huidige opgebouwde reserve volledig zijn besteed aan het eind van deze periode.

³ Wanneer aan het eind van de looptijd van dit akkoord budgetten niet zijn besteed worden de niet-bestede middelen toegevoegd aan de reserve.

6. Slotbepalingen en ondertekening

6.1. Tussentijdse evaluatie

Zoals bij de uitgangspunten in paragraaf 2 is opgenomen achten partijen het wenselijk de per faciliteit opgenomen budgetten bij te stellen indien sprake is van aanmerkelijke afwijkingen van de geraamde bedragen. Gegeven de looptijd van het akkoord is een jaarlijkse evaluatie noodzakelijk. Op dat moment kan bezien worden of niet alleen de realisatie van de budgetten in de pas loopt met de ramingen, maar tevens of kan worden overgegaan tot uitbreiding of aanpassing van de huidige bestedingsdoelen.

6.2. Communicatie

Partijen achten het gewenst de uitkomsten van dit akkoord breed uit te meten binnen de Universiteit. Niet alleen is sprake van een inhoudelijke verbreding van de aandacht voor duurzame inzetbaarheid van de werknemers, binnen en buiten de universiteit, ook kan nadrukkelijk aandacht worden besteed aan faciliteiten waarvan in de praktijk is gebleken dat die weinig bekendheid genieten onder de medewerkers.

6.3. Ondertekening

Dit akkoord is de nadere invulling van de bepaling E6 van de CAO Nederlandse Universiteiten. Het bredere kader van dit akkoord, de bestedingsdoelen van de arbeidsvoorwaardengelden en de daarvoor geraamde middelen zijn overeengekomen in het lokaal overleg.

Aldus overeengekomen op 3 oktober 2014,

Het College van Bestuur

dr. L.J. Gunning-Schepers,
voorzitter

namens de werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Lokaal Overleg,

CNV Publieke Zaak

Abvakabo FNV,

W.F.A. van Bloemen, Msc

G. Buisman, BA

AC/FBZ,

VAWO/CMHF,

mr. M. Langerak

dr. J.B.A. Kipp