

Akkoord Decentrale Arbeidsvoorwaardengelden 2024-2028

Achtergrond

Jaarlijks krijgt de universiteit een lumpsum van de rijksoverheid om onderwijs en onderzoek mee te bekostigen. De universiteit is vrij in de besteding hiervan. Uit de lumpsum is jaarlijks geld beschikbaar – als geormerkt budget - om op lokaal niveau met de vakbonden tot overeenstemming te komen over besteding ervan aan decentrale (secundaire) arbeidsvoorwaarden (Decentrale arbeidsvoorwaardengelden – DAVG). De werkgever heeft bepaalde verplichtingen op grond van de CAO en de wet- en regelgeving, maar daarin ligt doorgaans niet vast hoe die verplichtingen ingevuld moeten worden en hoe vergaand. De grens tussen hoe ver de werkgeversplichten reiken en waar de decentrale arbeidsvoorwaarden(gelden) beginnen, is daarom evenmin scherp. De DAVG bieden werkgever en vakbonden samen de gelegenheid om op lokaal niveau instelling specifieke afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden in de meest ruime zin, zonder daaraan beperkende voorwaarden te verbinden (Raamakkoord 1990-1991). Dat algemeen maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen in wet- en regelgeving hierbij een rol spelen, is evident. De DAVG komen ten goede aan alle of grote groepen medewerkers. Uit de DAVG mogen geen formatieplaatsen worden bekostigd, wel activiteiten van functionarissen ter verwezenlijking van de bestedingsdoelen.

Beschikbare gelden

In 2023 bedroeg de dotatie van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden na indexering €1.634.170. Voor de berekening van dit bedrag is de cao-verhoging van 9% per 1 augustus 2023 voor 5 maanden meegenomen, wat betekent dat dit bedrag is geïndexeerd met 3,75%. Het overige deel van de cao-verhoging van 2023 zal per 1 januari 2024 meegenomen worden om de indexatie te berekenen. Of en met welk percentage de dotatie verder wordt geïndexeerd in 2024 i.v.m. de cao-verhoging dat jaar, is nog niet bekend. Dat hangt af van de cao-onderhandelingen in 2024. Jaarlijks zal de indexatie nader worden bekeken aan de hand van de loonontwikkeling. Voor de begroting van de verschillende in dit akkoord genoemde bestedingsdoelen is uitgegaan van het bedrag van €1.700.000 per jaar.

De opgebouwde reserves van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden bedroegen eind 2023 €433.547. Het gaat hier om gelden die beschikbaar waren voor bestedingsdoelen die in het akkoord 2019-2023 overeengekomen waren, maar niet besteed zijn. Deze gelden worden toegevoegd aan het bestemmingsfonds DAVG en blijven beschikbaar voor toekomstige bestedingsdoelen.

Het saldo van het bestemmingsfonds DAVG per eind 2023 zal na definitieve vaststelling daarvan in overeenstemming tussen partijen op een ander te bepalen tijdstip gedurende de looptijd van dit akkoord worden toegewezen aan één of meer nader te benoemen bestedingsdoelen. Dit budget biedt ruimte om binnen het kader van de in dit akkoord genoemde doelen in te spelen op de actualiteit. Het zal hierbij met name gaan om projecten met een tijdelijke looptijd.

In beginsel zal de reserve evenredig worden verdeeld over de vijf jaren van dit akkoord, maar daarvan kan in overeenstemming worden afgeweken.

Voorstel bestedingsdoelen 2024-2028

Missie Radboud Universiteit: bijdragen aan een gezonde, vrije wereld met gelijke kansen voor iedereen. Centraal daarbij staan de programma's Erkennen & Waarderen, Sociale Veiligheid en Diversity, Equity and Inclusion.

Om de missie van de Radboud Universiteit mogelijk te maken bouwt HR aan de beste plek voor ons allemaal om te werken.

In aansluiting op de missie van de universiteit volgen hieronder de bestedingsdoelen voor de komende vijf jaar, met daarbij een globale verdeling van het budget over de verschillende bestedingsdoelen. Gezien de looptijd van het akkoord, worden niet alle activiteiten bij voorbaat in dit akkoord benoemd en uitgewerkt. Minimaal jaarlijks wordt een agenda met een begroting voor de verschillende thema's opgesteld en aan de vakbonden in het Lokaal Overleg ter overeenstemming voorgelegd.

1. Vitaliteit en gezondheid

€ 360.000 per jaar, inclusief kunst-, cultuur- en sportvergoeding à € 235.000

Het thema Vitaliteit en Gezondheid zet in op regie op de eigen gezondheid en vitaliteit van medewerkers en teams. Voor de komende vijf jaar zullen interventies gericht zijn op amplitie en preventie; waar preventie vooral gericht is op het verkleinen van problemen en risico's, is amplitie juist gericht op het vergroten van kansen en groeimogelijkheden van medewerkers. Amplitie is nadrukkelijk gericht op alle medewerkers en niet alleen op medewerkers die dreigen uit te vallen of al uitgevallen zijn. Met het vroegtijdig reageren op signalen en met de inzet van de juiste interventies op het juiste moment is de verwachting dat uitval en/of ongewenste uitstroom (in elk geval deels) voorkomen kan worden.

Voorbeelden van interventies:

- Medewerkers kunnen de komende jaren gebruik maken van een vitaliteitsprogramma. Omdat voldoende ontspanning in de vorm van cultuur en sport wezenlijk bijdraagt bij aan vitaliteit en gezondheid, komen daarnaast alle medewerkers in aanmerking voor een kunst-, cultuur- en sportvergoeding. Uitbetaling van de kunst-, cultuur- en sportvergoeding zal blijven plaatsvinden via het Keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Uitgangspunt hierbij is dat deze vergoeding onbelast kan worden gegeven omdat deze ten laste gebracht wordt van de vrije ruimte van de fiscale Werkkostenregeling. Het bedrag van de vergoeding wordt per 1 januari 2024 verhoogd naar €120 onbelast en op fulltime basis.
- Een onderzoek onder (doelgroepen) medewerkers hoe het is gesteld met hun vitaliteit en in hoeverre het huidige aanbod rondom vitaliteit en gezondheid aansluit bij deze behoeftes. Uitkomsten van het onderzoek worden gebruikt om

desgewenst (kwalitatieve en/of kwantitatieve) aanpassingen door te voeren in het aanbod. Het onderzoek betreft ook medewerkers die nu niet in beeld zijn. Aansluiting wordt gezocht bij Living Labs binnen de Radboud Universiteit waarbij wetenschappers en studenten aan onderzoeksvraagstukken werken ten faveure van de vitaliteit van medewerkers.

- Voor het voortijdig signaleren is het voeren van het goede gesprek (ontwikkelgesprek) met de leidinggevende en het team cruciaal. Er worden interventies ontwikkeld voor individu, leidinggevende en teams om dit goede gesprek beter en vaker te (kunnen) voeren.

2. Loopbaan en talentontwikkeling

€ 430.000 per jaar

Binnen dit thema is aandacht voor duurzame inzetbaarheid, interne mobiliteit en profilering van de interne arbeidsmarkt. Daarnaast staat het signaleren, erkennen en ontwikkelen van talent in de lerende organisatie centraal waarbij persoonlijk leiderschap en het voeren van het goede gesprek hierover belangrijke schakels zijn. Bijzondere aandacht is er voor de afwisseling en samenhang tussen individuele ontwikkeling, teamontwikkeling en organisatieontwikkeling zoals die tot uitdrukking komt in talentmanagement, opvolgingsplanning en loopbaanpaden.

Voorbeelden van interventies:

- Interventies die bijdragen aan balans tussen persoonlijke ontwikkelbehoeftes en organisatiebelangen, conform “erkennen en waarderen”; interventies gericht op het individu maken deel uit van grotere ontwikkelprogramma's. Verbreding en verrijking gaan hand in hand.
- Ook bij dit thema staat het voeren van het goede gesprek centraal, niet alleen tussen leidinggevende en medewerker, maar ook binnen teams.
- Goede gespreksvoering maakt deel uit van de cultuur en beperkt zich niet tot het reguliere jaargesprek.
- Van ‘werk naar werk’ wordt voorzien van een nieuwe impuls (positieve framing) door vroegtijdig en proactief te reageren op signalen van medewerkers en organisatie, door inzet van programma's met een combinatie van individuele en groepsgewijze coaching en loopbaanbegeleiding.

3. Diversity Equity and Inclusion (DEI)

€ 300.000 euro per jaar

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie zijn basisprincipes aan de Radboud Universiteit. We werken aan een inclusieve campus voor alle medewerkers en studenten. Voor de komende periode richten we ons op:

- Het verbreden en vergroten van de DEI community zodat zoveel mogelijk medewerkers de meerwaarde ervaren en daar actief aan bijdragen. Dit doen we

onder meer door het organiseren van DEI-activiteiten en het ondersteunen van en samenwerken met DEI-netwerken aan de Radboud Universiteit.

- Onderzoek naar DEI-thema's ten bate van medewerkers en de ontwikkeling van het DEI-aanbod. Een voorbeeld is transparante en objectieve procedures voor werving & selectie die bijdragen aan het bieden van gelijke kansen, het vinden van de beste kandidaat, en het voorkomen van onbewuste arbeidsmarktdiscriminatie. Aanbod van 'Werving & Selectie Training Gelijke kansen' voor alle sollicitatiecommissieleden en recruiters.
- Initiatieven voor het tegengaan van uitsluiting, discriminatie en racisme; initiatieven voor het wegnemen van barrières die deelname aan de academische gemeenschap in de weg zitten. Voorbeelden zijn het vergroten van kansen voor medewerkers die vallen onder de Participatiewet en het organiseren van de Ketikoti Tafel.

4. Sociale veiligheid

€ 300.000 euro per jaar

We streven naar een veilige omgeving waarin collegialiteit, gelijkwaardigheid, openheid en aandacht voor elkaar belangrijk zijn. Een sociaal veilige omgeving creëren we samen. Medewerkers kunnen zichzelf zijn en gaan respectvol met elkaar om ongeacht herkomst, overtuiging, gender, seksuele oriëntatie, beperking, rol of functie.

Interventies voor sociale veiligheid worden uitgesplitst naar:

- Organisatiestructuur: sociale veiligheidsproblemen in de universitaire organisatiestructuur aanpakken. Een voorbeeld van een interventie is het 'Versterken van vaardigheden en verduidelijken van rollen HR bij signaleren en aanpak ongewenst gedrag'.
- Organisatiecultuur: gedrag en cultuur op de werkvloer. Het gesprek over integer gedrag, normen & waarden, en culturele en demografische diversiteit in achtergronden van medewerkers biedt inzicht in de oorzaken en gevolgen van gedrag en helpt om tot sociale integriteitsnormen voor samenwerking te komen. Als Radboud Universiteit zijn we bezig om hierin een gemeenschappelijke taal te ontwikkelen. Een voorbeeld van een interventie is 'Het ontwikkelen van vaardigheden sociale veiligheid voor medewerkers'.
- Hulpstructuur: een melder, een leidinggevende en een lastveroorzaker weten: je staat er niet alleen voor. Naast de bestaande meer reactieve hulpstructuur zetten we in op preventie, nazorg, de samenwerking tussen de professionals en het samen leren/leren van elkaar. Een voorbeeld van een interventie is het 'Organiseren van intervisie sociale veiligheid voor professionals uit de hulpstructuur en (deels separaat en deels gezamenlijk) voor leidinggevendenden, ten bate van een goede opvang en aanpak van signalen, meldingen en klachten van medewerkers over ongewenst gedrag

5. Overige faciliteiten

€170.000 per jaar

- *Onderzoek, impact en effectmeeting*
Om de impact van de interventies onder bovengenoemde thema's te vergroten is het zaak om de juiste interventies in te zetten, op het juiste moment en op de juiste doelgroep(en). Daarom is onderzoek naar behoefte en doelgroep noodzakelijk, als ook impact en effectmeeting. Resultaten hiervan worden gebruikt om bestaand aanbod door te ontwikkelen, of aanvullende interventies toe te voegen aan het aanbod.
- *Ontwikkelplatform gROW*
Het bestaande ontwikkel platform, waarin continu meer dan 100 e-learning modules worden aangeboden aan medewerkers, is niet meer weg te denken uit de organisatie. Naast continuering van de licentie is doorontwikkeling gewenst, passend bij de actuele behoeftes in de organisatie.
- Back-up voor andere programma's zoals "Erkennen en waarderen" en het "Leiderschapsprogramma" voor zover die aansluiten op eerdergenoemde thema's.

6. Faciliteiten voor medezeggenschapsorganen

€ 140.000 per jaar

Het bestedingsdoel 'faciliteiten voor medezeggenschapsorganen' in het akkoord 2019-2023 wordt voortgezet en geïndexeerd in het akkoord 2024-2028. Hierbij zijn de compensatieregelingen voor medezeggenschapsorganen van toepassing. Daarnaast worden de kosten van secretariële ondersteuning van de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg gefinancierd vanuit de DAVG (€40.000).

Verantwoording, evaluatie en reallocatie

Na afloop van ieder kalenderjaar zal in het Lokaal Overleg de besteding van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden worden besproken. Het totale budget voor de jaren 2024 t/m 2028 voor de verschillende bestedingsdoelen is gededd en zal als zodanig worden gehandhaafd. De toekenning van de budgetten aan de afzonderlijke bestedingsdoelen is gebeurd op basis van aannamen. Hiermee kan van te voren weliswaar goed worden begroot, maar er blijft onzekerheid over daadwerkelijk gebruik. Voor het ene bestedingsdoel zal het ene jaar wat minder budget nodig zijn dan van tevoren was ingeschat, bij het andere wat meer. In die gevallen is in het betreffende begrotingsjaar verschuiving van het budget tussen bestedingsdoelen mogelijk. Met andere woorden: het totale budget is beschikbaar voor alle bestedingsdoelen gezamenlijk.

Bij overschrijding of onderbesteding van het voor het bestedingsdoel bestemde budget, kan dit budget dienovereenkomstig worden bijgesteld voor de daaropvolgende jaren. Het College van Bestuur maakt in concrete gevallen alleen gebruik van dit reallocatiemechanisme nadat daarover met de vakbonden in het Lokaal Overleg afspraken zijn gemaakt.

Aldus overeengekomen te Nijmegen, 4 maart 2024

College van Bestuur,

vakbonden,

Drs. A. Muskens
vicevoorzitter

FNV Overheid
N.G.M. ten Brink

FBZ
J.W. Le Febre

CNV Overheid
Ing. M.A.H. van Gessel

AOb
prof. dr. A. Lagendijk