



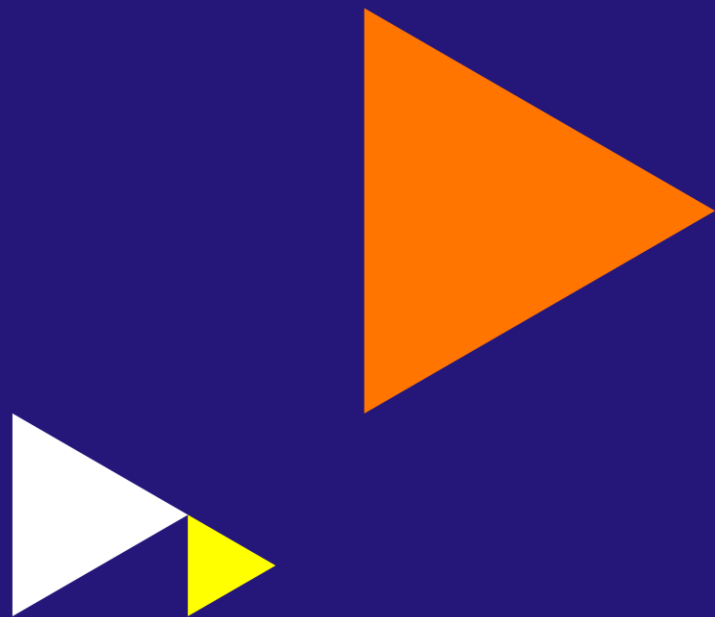
Rapportage DAM gelden

Commissie P&O

Centrale Medezeggenschapsraad HvA

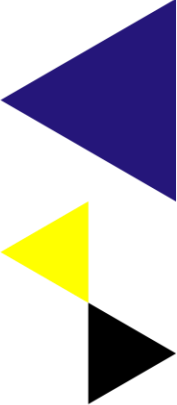
Naam: D.H.H. Boels

Datum: september 2021

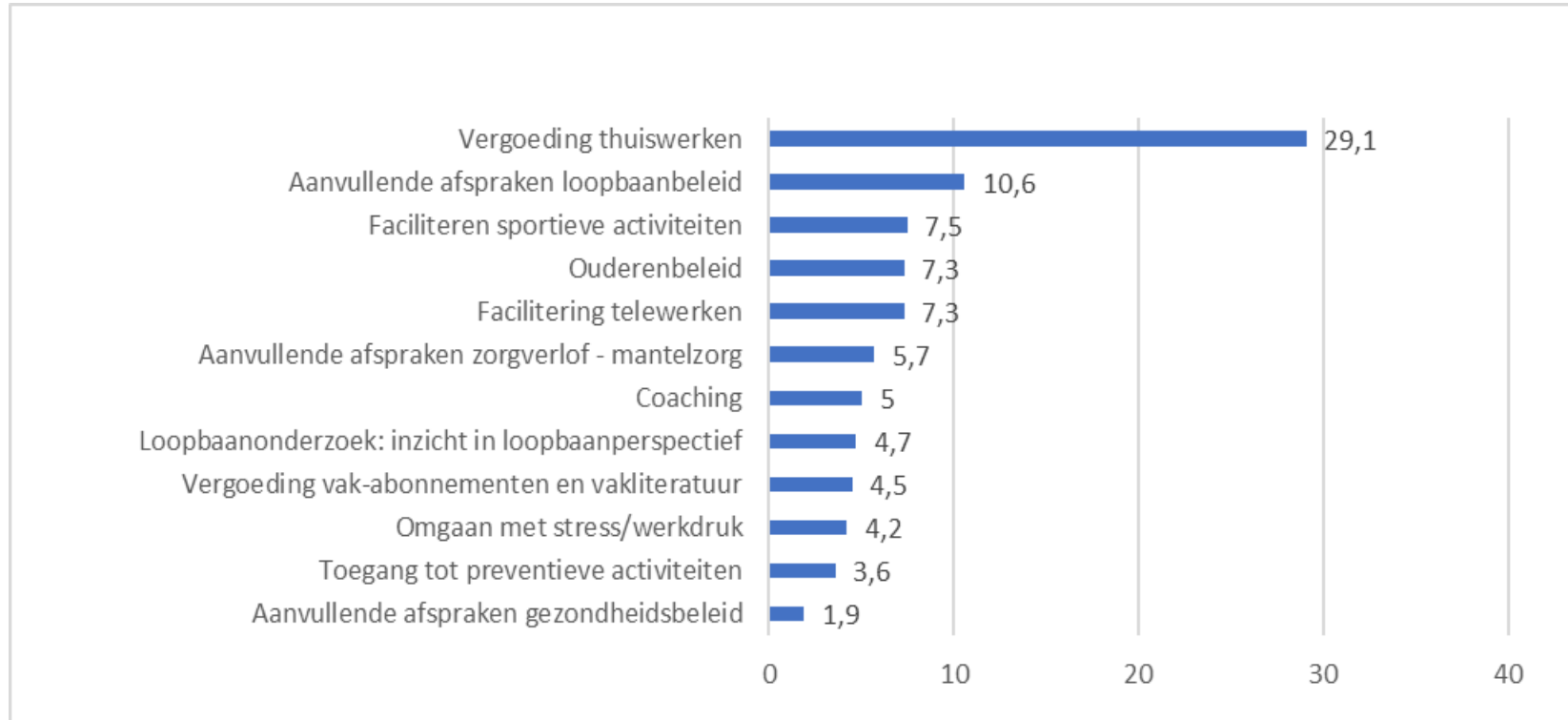


Opzet en uitvoering Onderzoek DAM gelden

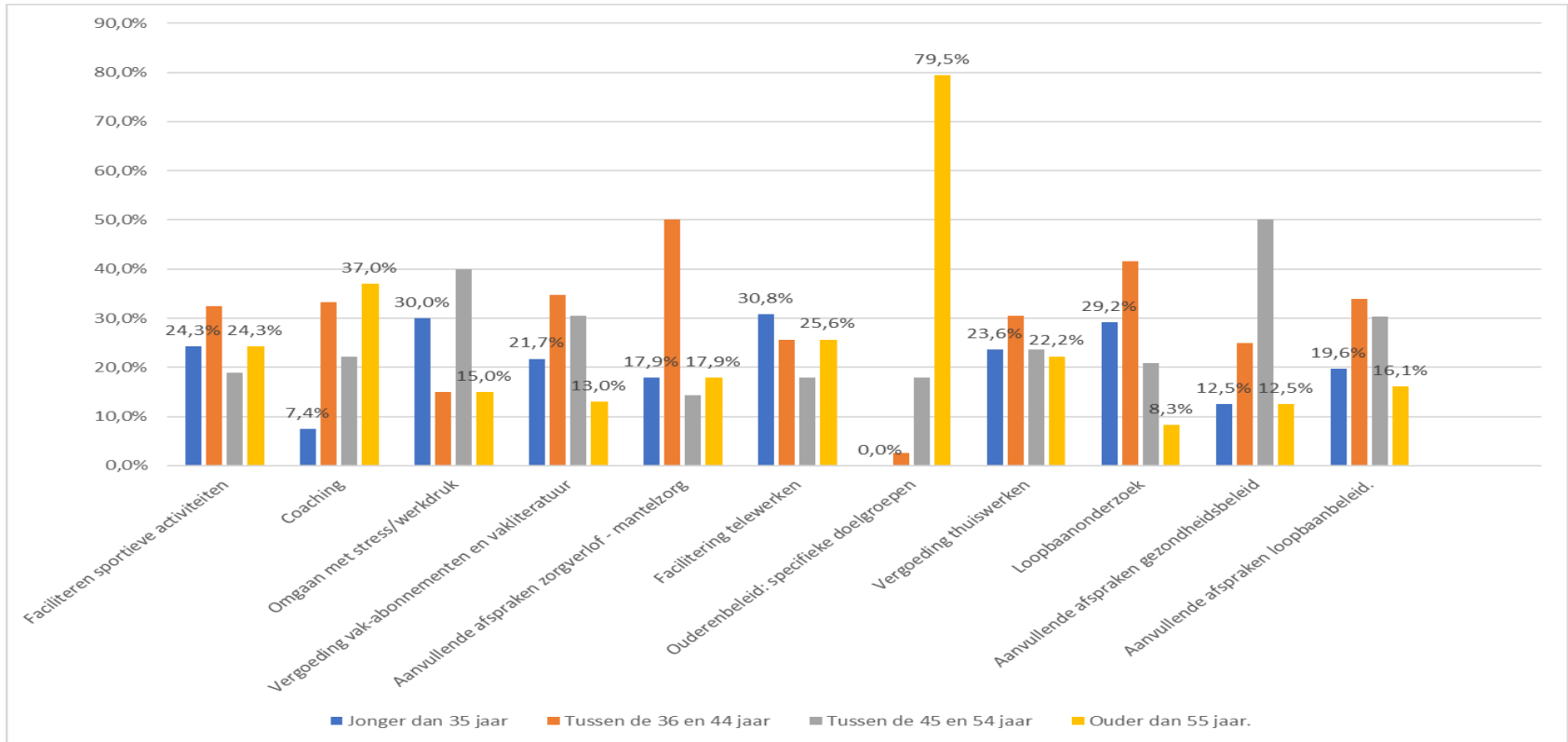
- Doelgroep: medewerkers HvA.
- Doel van het onderzoek is inzicht verkrijgen in de voorkeur besteding DAM gelden bij medewerkers.
- Dataverzameling via online vragenlijst met gesloten en open vragen in de periode 26 juni – 3 september 2021.
- Rapportagevorm: een compacte PowerPoint rapportage met grafieken en conclusies.
- Netto steekproef 577 respondenten (n=577).



Voorkeur bestedingsdoelen DAM gelden in %. n=577



Voorkeur bestedingsdoelen DAM gelden per leeftijdscategorie in %. n=577



Volledige antwoorden bestedingsdoelen DAM

Vergoeding thuiswerken

Aanvullende afspraken loopbaanbeleid. b.v. sabbatical

Faciliteren sportieve activiteiten; (algemeen of bij bepaalde sportvoorziening), financiering sportclubjes binnen de instelling

Ouderenbeleid: specifieke doelgroepen

Facilitering telewerken; Ipads, mini laptops, flip camera's etc.

Aanvullende afspraken zorgverlof - mantelzorg

Coaching: het mentaal versterken van de medewerker in een gestructureerd en doelgericht proces tot effectief gedrag.

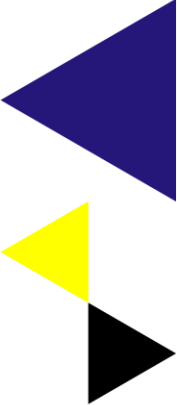
Loopbaanonderzoek: inzicht in loopbaanperspectief

Vergoeding vak-abonnementen en vakliteratuur

Omgaan met stress/werkdruk: versterken van kennis, houding en vaardigheden om om te gaan met stress en werkdruk.

Toegang tot preventieve activiteiten; (healthcheck), advies thuiswerkplek, cursus stoppen met roken, advies diëtiste etc.

Aanvullende afspraken gezondheidsbeleid



Conclusie bestedingsdoelen DAM gelden

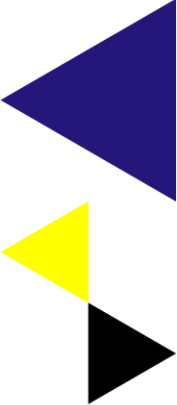
- *Vergoeding thuiswerken en aanvullende afspraken loopbaanbeleid. b.v. sabbatical* hebben een duidelijke voorkeur bij de medewerkers.
- Er is een bij een aantal bestedingsdoelen een duidelijke voorkeur bij een specifieke leeftijdscategorie:
 - Ouderenbeleid: specifieke doelgroepen* vooral voorkeur bij de categorie 55 jaar en ouder.
 - Aanvullende afspraken gezondheidsbeleid* vooral voorkeur bij de categorie 45 – 54 jaar.
 - Aanvullende afspraken zorgverlof – mantelzorg* vooral voorkeur bij de categorie 36 – 44 jaar.
- Opvallend is het hoge aantal opmerkingen (=klachten) over de nieuwe reiskostenregeling bij de open vraag anders.

Open vraag anders: Ontwikkeling

- Ik hoop echt dat het geld wordt besteedt om de basis te leggen in de digitale structuren. Zoals faciliteiten als onstage, een automatische koppeling aan stageplaatsen en reiskosten vergoeding, ipv formulieren. Echt digitaal nakijken zoals in testvision, ipv via brightspace formulieren uploaden.
- Meer en diverser scholingsbeleid gericht op innovatie vanuit het perspectief van transdisciplinair opleiden, met positieve bekrachtiging van de onderwijsprofessional - dus niet alleen een focus op een EQF-loopbaanontwikkeling (Ba-Ma-PhD). Versterken van een krachtige onderwijscultuur (pdca incl. onderzoek naar het eigen onderwijs).
- Ondersteuning van opleidingen en docenten om de curricula aan te passen aan de nieuwe werkwijze, n.l. meer onderwijs op afstand
- Scholing gericht op ander werk
- Studie naar keuze mogen volgen (m.a.w. naast het werken ook een studie kunnen volgen en het vakgebied maakt niet uit).
- Verplichte stage in het field voor lerarenopleiders. Deze lerarenopleiders hebben affiniteit met lesgeven op VMBO scholen. Daardoor hebben ze geen gevoel wat voor soort werk de studenten moeten doen op een VMBO school.

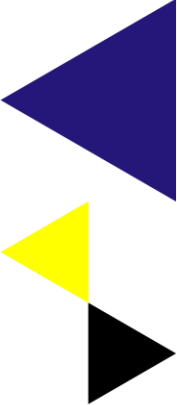
Open vraag anders: Arbeidsongeschiktheid

- Ipap
- IPAP
- Arbeidsongeschiktheidsverzekering



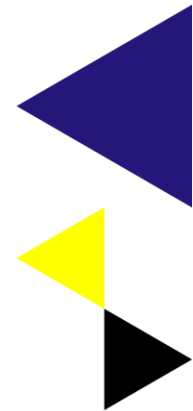
Open vraag anders: Ouderschapsverlof

- Betaald ouderschapsverlof, aanvullend op de wet Arbeid en zorg, onbetaald ouderschapsverlof
- betaald ouderschapsverlof, werkgeversbijdrage kinderopvang,
- Ouderschapsverlof
- Ouderschapsverlof
- ouderschapsverlof voor kinderen ouder dan 8 jaar
- Aanvullen 30% partnerverlof bij geboorte. Nu kan je dat opnemen voor 70% van je loon. De overheid hoopt dat de werkgever de 30% compenseert. Zeker voor lagere loonschalen is het niet aantrekkelijk dit verlof te gebruiken terwijl het zo belangrijk is.
- (On)betaald ouderschapsverlof in combinatie met tijdelijke uitbreidingen op de arbeidsomvang toestaan



Open vraag anders: Pensioen

- Vroegpensioenregeling
- Het is tijd dat de HvA als werkgever een maatregel neem als 'generatiepact' . Oudere medewerkers die eerder weg kunnen en ruimte voor jongere medewerkers om mooi werk te doen bij de HvA. De ruimte die nu nog over is van de DAM-gelden dan graag inzetten als keuzemenu aan maatregelen die alle medewerkers helpen om dit te realiseren (de oudere medewerker, de jongere en de zittende medewerkers die belangrijke dragers zijn om deze beweging met elkaar te maken).



Open vraag anders: Woon Werk verkeer 1

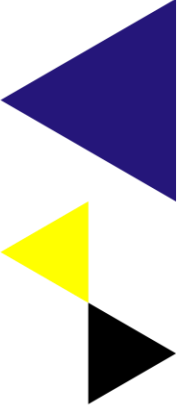
- Reiskosten. Ben nieuw en verbaasd over feit dat niet 100% wordt vergoed (na december, begreep ik). Op mijn oude hogeschool was dit wel zo.
- Een ruimhartiger beleid qua parkeren (auto) en een betere reiskostenvergoeding wanneer je niet gebruikt maakt van het OV.
- Ook volledige reiskosten compensatie voor medewerkers die in een ov rampgebied wonen Andijk hva is ruim 2 uur met ov auto is 45 minuten
- tegemoetkoming in de kosten (voor woon-werkverkeer met) Speed Padelec. Deze valt helaas niet onder de fiets-regeling die nu van kracht is
- Een vrij budget dat een medewerker naar eigen keuze kan besteden voor een doel dat in zijn of haar beleving het welzijn kan verhogen. Voor de een is dat iets anders dan voor de ander. Voor de een kan dat bijvoorbeeld een aanvulling zijn op de aanschaf van een speed padelec. In deze tijd willen veel mensen hun reistijd in de trein of auto inruilen voor de fiets. Buiten een straal van 20 km is dan een gewone elektrische fiets al niet meer zo interessant. Een speed padelec wel maar deze is best kostbaar en wordt op geen enkele wijze vergoed. Mogelijk is het voor andere medewerkers weer fijner als zij een budget hebben om bijvoorbeeld 5 keer per jaar te parkeren rondom de campus. En geeft hen dit rust. Een ander wil wellicht weer 10 massages in een jaar voor dat budget omdat dat voor hem het welzijn verhoogd.
- bv extra vergoeding elektrische fiets
- Betere reiskostenvergoeding. Ik woon in Purmerend en werk op de campus in Hilversum. Voor mij is openbaar vervoer niet interessant. Parkeren kan gratis bij de campus in Hilversum, dus de auto is een logische keuze. Helaas moet ik erg veel bijbetalen in benzine met de huidige reiskostenvergoeding.

Open vraag anders: Woon Werk verkeer 2

- Woon Werk verkeer
- Vergoeding elektrische fiets.
- Woon-, werkverkeer beter vergoeden
- Reiskostenvergoeding in ere herstellen. Er zijn mensen die van buiten Amsterdam komen, en die reiskosten moeten wat mij betreft gewoon 100% vergoed worden. Je kunt niet van iedereen verwachten dat ze in Amsterdam gaan wonen met de huidige huizenmarkt. En sommige OV verbindingen (in mijn geval) vergen 2x zoveel reistijd als met de auto. Het zou zonde zijn op deze manier goede mensen te verliezen.
- Reiskostenvergoeding
- fatsoenlijke reiskostenvergoeding voor mensen die niet in nabijheid treinstation wonen
- Graag de mogelijkheid toevoegen om een OV-fiets te huren met de NS Businesscard. Vergoeding van speed pedelecs in het fietsplan opnemen (een speed pedelec is een ebike die tot 45km per uur kan en goed gebruikt kan worden voor woon-werk verkeer voor de wat langere afstanden. Een speed pedelec moet een geel kentekenplaatje hebben daarom valt hij voor wet onder de categorie brommers. Je komt bij aanschaf van een speed pedelec daarom niet in aanmerking voor de fietsvergoeding, dat is een gemiste kans als we echt duurzaamheid en gezondheid willen promoten.

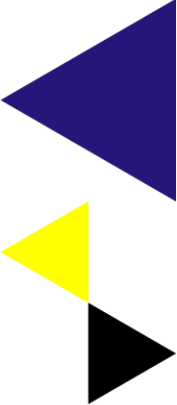
Open vraag anders: Kinderopvang

- Bijdrage kinderopvang als HvA verhogen



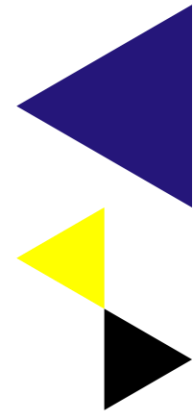
Open vraag anders: Gezondheid

- Stimuleren groene duurzaamheid. Cursus stoppen met vlees eten, stoppen met roken, eet- en beweegadvies.
- Smartwatch/fitbit of jaarlijkse massage (bedrag en dan declareren)



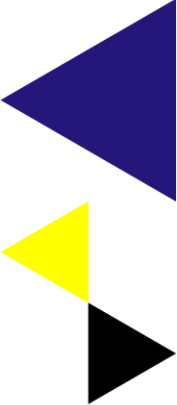
Open vraag anders: Keuze aan de medewerker zelf

- Keuze bij de medewerker laten
- Zelf kiezen waar je gaat sporten en daar een bedrag van vergoed krijgen.
- Keuzebudget om jaarlijks naar eigen inzicht te besteden aan bijv. sport, verlof, fiets etc.
- Jaarlijks een budget ontvangen om zelf invulling aan te geven. Bij mijn vorige werkgever (de Haagse Hogeschool) ontving elke medewerkers een x bedrag op basis van het aantal fte dat je werkt. Dit bedrag kon je dan besteden onder andere besteden aan sportactiviteiten, vitaliteit etc. (maar wel naar eigen keuze). Bijv. voor een sportabonnement naar keuze. Dit bedrag kon je dan declareren en ging vervolgens van het budget af. Want nu is er wel een leuk aanbod aan sport via de HvA geregeld, maar het is toch heel vaak volgeboekt, doordat er maar beperkt plek is voor sommige sporten.



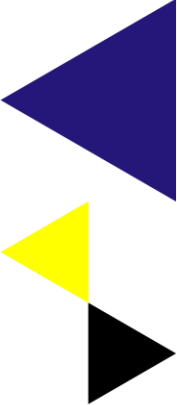
Open vraag anders: Duurzaamheid

- Vergoeding voor huren zonnepanelen.
- Inzet op duurzaamheid, duurzame koffiebekers etc



Open vraag anders: Thuiswerkplek

- (Materiële) inrichting van een veilige en gezonde thuiswerkplek = conform de Arbowet



Open vraag anders: Anders dan DAM gelden

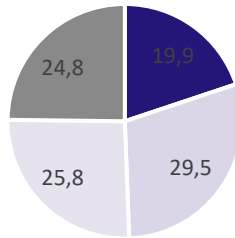
- Invloed op mijn werkuren/lesrooster.
- Verlaging van de werkdruk, i.p.v. leren omgaan met die werkdruk,.
- De werkruimtes op een meer huiselijke manier indelen. Minder werkplekken per vierkante meter (dat kan ook omdat de bezetting nooit meer volledig ingevuld gaat worden). Meer ruimte voor ontspanning, schoenenvrije zones, ontmoetingsplekken of misschien wel investeren in huisdieren en uitlaatservice. Dit alles schijnt super goed te zijn voor het reduceren van stress, wat heel belangrijk is nu ik veel om me heen hoor dat collega's 'bang' zijn weer terug te komen naar het werk i.v.m. de vele prikkels die ze zullen ervaren.
- Aantal uren dat staat voor onderwijs activiteiten veel meer laten aansluiten bij de realiteit. Dat geeft die planning statuur en zal waarschijnlijk ook behoorlijk geld kosten (soms structureel ondergebudgetteerd)



Representativiteit variabele leeftijd in % De steekproef is een goede afspiegeling van de werkelijkheid (HvA populatie)

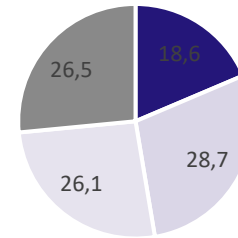
*bron: Dataset inschaling CMR 16-4-2021

Verdeling steekproef n=577



■ Jonger dan 35 jaar ■ Tussen de 36 en 44 jaar
■ Tussen de 45 en 54 jaar ■ Ouder dan 55 jaar.

Verdeling HvA *

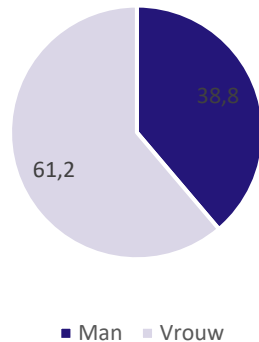


■ Jonger dan 35 jaar ■ Tussen de 36 en 44 jaar
■ Tussen de 45 en 54 jaar ■ Ouder dan 55 jaar.

Representativiteit variabele geslacht in %

De steekproef is een goede afspiegeling van de werkelijkheid (HvA populatie)

Verdeling steekproef n=577



*bron: Dataset inschaling CMR 16-4-2021

Verdeling HvA *

