

Belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarden:

- **Vakantiedagen** - het [wettelijk minimum](#) is 4x het aantal werkuren dat je per week maakt. Zo heeft iedereen minimaal 4 weken vrij per jaar! Heb je hier als wereldreiziger niet genoeg aan? Naast dit wettelijk minimum kan je werkgever besluiten om je standaard per jaar een aantal extra vakantiedagen te geven. In andere gevallen kun je van je salaris extra vakantiedagen/uren bijkopen.
- **Bonus/prestatiepremie/winstdeling/optieregelingen** - als een van deze opties in je CAO wordt vastgelegd, bestaat een gedeelte van jouw secundaire arbeidsvoorwaarden uit financiële voordelen die afhangen van jouw persoonlijke prestatie (bonus/prestatiepremie) of de prestatie van het bedrijf in zijn geheel. Dit laatste wordt bereikt d.m.v. winstdeling en optieregelingen, waarin meegedeeld wordt in de winst van het bedrijf. Werkgevers hopen hiermee hun werknemers extra te motiveren, omdat zij immers meedelen in het resultaat en bij een goede persoonlijke prestatie ook een extra geldbedrag krijgen.
- **Dertiende maand** - de dertiende maand is vaak onafhankelijk van jouw presteren, en staat ook wel bekend als de eindejaarsbonus. Hierbij krijg je een extra maandsalaris over gemaakt aan het einde van het jaar, maar hiervan raak je natuurlijk een deel kwijt aan de belastingdienst.
- **Bedrijfsparen/werknemerskorting** - helemaal fan van het product of de dienst die jouw werkgever levert? In sommige gevallen krijg je korting op de producten/dienst of krijg je een percentage van het geld wat je uitgeeft aan een bedrijfsproduct met je salaris uitgekeerd.
- **Ziektekostenvergoeding** - toch fijn: soms betalen werkgevers mee aan de ziektekostenverzekering van hun werknemers. Dit kan bijvoorbeeld een vast bedrag zijn per maand dat extra wordt uitbetaald.
- **Pensioen** - voor mensen die net gaan werken, voelt het pensioen vaak nog heel ver weg, maar het is toch interessant om te onderzoeken of wat er wordt aangeboden in lijn is met de standaard bijdrage aan het pensioen. [Mogelijkheden om over te onderhandelen](#) zijn de jaarlijkse indexering van het pensioen en de hoeveelheid inkomen die meetelt voor het pensioen (franchise). Je wil natuurlijk voorkomen dat je tegen de tijd dat je met pensioen gaat, weinig pensioen hebt waardoor je maandelijkse inkomen hard daalt.
- **Flexibel werken** - bepaalde afspraken over werktijden worden soms vastgelegd in een CAO. In andere gevallen zijn de afspraken meer informeel en verschillen ze per team. Het grote voordeel van flexwerken: het kan overal waar je wilt, dus dat kan ook met laptop in een leuk cafeetje of lekker in het zonnetje (als er een zonnetje is) op je balkon. Of gewoon thuis, terwijl je ondertussen een wasje laat draaien en wacht op je pakketje.
- **Sabbatical** - om tegemoet te komen aan wilde reisplannen van werknemers zonder ze kwijt te raken, geven sommige werkgevers de gelegenheid om een aantal maanden met (gedeeltelijk) betaald of onbetaald verlof te gaan. Dit is voor beide partijen fijn: de werknemer weet dat hij bij



terugkomst nog een baan heeft en de werkgever weet voor welke periode hij vervanging moet regelen. Een sabbatical kun je ook inzetten om een fulltime opleiding te volgen.

- **Vervoer naar werk** - Auto of fiets van de zaak, NS-business card of een reiskostenvergoeding: bedrijven regelen het vervoer naar werk op verschillende manieren. Hierbij kan het waardevol zijn om ook te onderzoeken of je bijvoorbeeld je lease-auto of NS-business card ook privé mag gebruiken. Dan kun je op een voordelige manier tripjes maken met je OV-kaart of lease-auto van het werk. Daarnaast klinkt een lease-auto soms fijn, maar als je elke dag lang in de file staat, is een NS-business card wellicht een betere optie. Misschien valt over een 1e klas NS-business card nog te onderhandelen?
- **Trainingen, bijscholing en studiefaciliteiten** - naast dat er een aantal basis trainingen zijn die je waarschijnlijk moet volgen om überhaupt je functie te kunnen uitvoeren, bieden veel bedrijven trainingen aan op inschrijving. Het gaat dan bijvoorbeeld om projectmanagement en leiderschapstrainingen. Ook is het vaak relevant om eens in de zoveel tijd een bijscholing te volgen, zodat je kennis up to date blijft. Omdat deze trainingen en bijscholingen veel kosten, is het handig om dit in je onderhandelingen mee te nemen. Je kunt ook overleggen hoeveel dagen je per jaar mag besteden aan trainingen e.d. zonder dat je hiervoor verlof hoeft op te nemen.
- **Persoonlijk ontwikkel budget** - wist je dat sommige bedrijven ook een budget aanbieden dat je per jaar naar eigen inzicht mag besteden aan opleidingen en trainingen? Dit is vooral relevant als je jezelf wilt ontwikkelen buiten je huidige functie. Bedrijven zien hier het voordeel ook van in: het geeft energie om iets te doen waar je gelukkig van wordt, en deze energie neem je ook mee terug naar je werk!
- **Sporten via werk** - een uurtje zweten tussen collega's? Voor sommigen is dit een nachtmerrie, anderen zien de voordelen er wel van in omdat het ervoor zorgt dat je na je workout weer helemaal scherp achter je laptop gaat zitten. In opkomst: bedrijven met echte sportfaciliteiten en sportscholen waar werknemers met grote korting lid van kunnen worden. Net wat voor jou!
- **Gezondheidscheck** - in lijn met het sporten op het werk of met korting, bieden veel werkgevers tegenwoordig ook gezondheidschecks aan als onderdeel van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit geeft de medewerker een indicatie hoe gezond hij/zij leeft, met welke risico's en hoe er verbetering mogelijk is. Werkgevers hopen hiermee bij te dragen aan een gezonde workforce. Daarnaast lopen werknemers in sommige sectoren gezondheidsrisico's (bijvoorbeeld op gehoorschade) en dit wordt ook in de gaten gehouden via deze gezondheidschecks of Preventief Medisch Onderzoek.
- **Bedrijfsrestaurant** - een gratis, geheel verzorgde en ook gezonde lunch, elke dag op kantoor? Dit kan ook onderdeel zijn van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Vaak kun je kiezen: de ene dag salades, de andere dag heerlijke broodjes, en op vrijdag vaak een kroketje!
- **Telefoonkostenvergoeding** - veel bellen voor werk met enkel een vast nummer op kantoor is in combinatie met het flexwerken geen gouden combinatie. Regel het goed met een telefoonkostenvergoeding als je geen telefoon met abonnement krijgt van je werkgever.