

Publiekssamenvatting van het Lokaal Overleg VU van 3 juni 2024

Vooraf

Het sociaal jaarverslag 2023 is nog niet gereed. Het zal waarschijnlijk worden besproken in het LO in het derde kwartaal. Dan zal ook bestuurder Marcel Nollen aanwezig zijn en zal ook antwoord worden gegeven op de vragen van de vakorganisaties over de flexibele schil en de terugdringing daarvan zoals is afgesproken in de CAO NU 2023-2024.

Het nieuwe beleid inzake 'tenure track' is nog niet geformuleerd, maar er wordt in de praktijk ook steeds minder gebruik van gemaakt.

Ezra Lodder is vanuit de bestuurstaf projectleider van een project om de waarde van de medezeggenschap te versterken binnen de VU. Hij neemt vandaag deel als toehoorder.

Student Assistent Marisa Evers is sinds 1 juni 2024 de nieuwe secretariële ondersteuning van de vakorganisaties in het LO (twee uur per week). Zij neemt vandaag deel als toehoorder.

Organisatiewijzigingen

Inzake de voorgenomen fusie van de drie faculteiten (FRT, FGW, FSW) is het ook voor het OBP duidelijk dat dit niet tot gedwongen ontslagen zal leiden en dat er derhalve geen aanvullend sociaal plan nodig is.

Wel is duidelijk dat de taakstelling die de VU in haar budgetten moet verwerken alsmaar toeneemt, van 25 naar 40 en nu met het nieuwe regeerakkoord in de maak zelfs 60 miljoen. Op dit moment maken diensten en faculteiten plannen om te bezuinigen.

Werkdruk

Rapport Arbeidsinspectie over werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting
De Werkgever heeft het rapport ontvangen en zal het aan de Vakorganisaties zenden. Het rapport zal het volgend overleg worden besproken. De Werkgever denkt dat een gezamenlijke aanpak vanuit Universiteiten Nederland nodig is. Vakorganisaties wijzen erop dat al veel is verwoord in hun huidige inzet voor een nieuwe CAO en dat de universitaire werkgevers daar tot op heden weinig in zien.

De Werkgever ziet wel mogelijkheden om in lijn met de rapportage het leiderschap en leidinggeven binnen de organisatie te verbeteren. Leidinggeven kan je leren en een

vaardig leidinggevende kan veel verschil maken bij het bespreken en hanteren van werkdruk en van een veilige werkomgeving.

Arbeidsvoorwaardengelden 2025 en verder

De Vakorganisaties hebben contouren voor bestedingen in april 2024 ter tafel gebracht. Zij willen de afspraken over Sport & Cultuur op hetzelfde peil houden als het al jaren is. De Werkgever gaat met de dienst SOZ in op de kosten en geleverde faciliteiten en komt voorafgaand aan een volgend overleg met een onderbouwd voorstel, als onderdeel van een integraal voorstel voor de besteding van de totale gelden.

Over de betaling van het Ouderschapsverlof bestaat nu overeenstemming tussen Vakorganisaties en de Werkgever. Deze rechten vloeien voort uit de CAO en worden niet meer vanuit deze gelden gefinancierd.

Werkkostenregeling

De Vakorganisaties willen weten welke omvang de posten hebben waarmee de ruimte in de werkkostenregeling wordt ingevuld. De Werkgever ziet dit als salarisadministratie en wil deze informatie niet verstrekken. De Vakorganisaties zijn van mening dat de Werkgever in gebreke blijft en melden dat zij dit gaan voorleggen aan de CAO-tafel.

Erkennen en Waarderen (E&W)

Projectleiders E&W, Gregor Half en Hanneke Slo kwamen een toelichting geven op de stand van zaken. De loopbaanpaden zijn centraal vastgesteld binnen de VU met instemming van de OR. Nu worden er binnen de faculteiten plannen ontwikkeld met criteria per loopbaanstap per domein. Medewerkers vinden het heel spannend hoe dit wordt uitgevoerd en wat het voor hen persoonlijk gaat betekenen. De tweebenigheid tussen onderwijs en onderzoek voor elke functie staat niet ter discussie, maar dat wordt in de praktijk niet altijd zo begrepen. Ook is de relatie tussen loopbaanstap en het UFO-functieprofiel voor velen onduidelijk.

De Vakorganisatie uiten de zorg dat faculteiten sterk verschillen in aanpak en mogelijk afwijken van de CAO. Het is aan het CvB VU om te beoordelen of alle decentrale plannen nog in overeenstemming zijn met de CAO.

Kennismaking Margrethe Jonkman

De kennismaking met de voorzitter van het College van Bestuur heeft plaatsgevonden in een prettige sfeer.

Rondvraagpunten

Vakorganisaties hebben van een medewerker begrepen dat deze van de HR-servicebalie had gehoord dat de medewerker niet voor het *Vitaliteitspact in* aanmerking kwam omdat zijn aanstellingsomvang niet in de tabel met voorbeelden was opgenomen. Later heeft men dit gecorrigeerd. Vakorganisaties willen graag weten of dit voor meer medewerkers geldt. De Werkgever zal dit nagaan.

De periodiekdatum van mensen wordt na een bevordering gewijzigd. Het nieuwe systeem kan dit niet goed verwerken en zegt dat medewerkers daardoor een voordeel hebben. De Vakorganisaties hoorden dat medewerkers het idee hebben dat ze worden benadeeld. De werkgever zal dit nagaan.

Wat zijn de regels als een medewerker en leidinggevende conflict hebben over de *inpassing in het UFO-profiel*?

Dit is dan een onderwerp in het jaargesprek. Een medewerker kan hulp inroepen van een HR-adviseur en via deze persoon kan er ook een UFO-expert om advies worden gevraagd. Daarna is er nog een mogelijkheid om de zaak voor te leggen bij de universitaire werkgeversorganisatie UN (Universiteiten Nederland).

Tegemoetkoming gehoorapparaten

Vakorganisaties krijgen vragen waarom er wel een tegemoetkoming is voor beeldschermbrillen en niet voor gehoorapparaten, terwijl beiden erg nuttig kunnen zijn voor ouder wordende medewerkers. De Werkgever meldt dat er voor gehoorapparaten geen tegemoetkoming voor wordt verstrekt door de VU omdat het niet gaat om een arbeid gerelateerde voorziening, maar dat in sommige gevallen een beroep op budgetten bij het UWV kan worden gedaan, in samenspraak met de bedrijfsarts.