

Organisatiewijzigingen & Bijsturingsmaatregelen

Gesproken is over de wijziging in het pensioenstelsel die voor met name de mensen van 40-55 jaar een nadeel kan opleveren, indien zij voor 'het invaren' op 1 januari 2027 worden ontslagen en dus op 31 december 2026 geen ABP-deelnemer meer zijn. VO stellen voor dat voor herplaatsingskandidaten vanwege een reorganisatie te zien als groep die onevenredig wordt getroffen en voor wie een opschorting van de ontslagbeschermingstermijn met twee maanden zou kunnen gelden, of dat voor medewerkers die anders zelf de werkgeverspremie moeten doorbetalen om de compensatie te behouden, de pensioenpremie wordt doorbetaald door de werkgever, mits dat tot hetzelfde materiele effect leidt als de door het ABP geboden compensatie. De Werkgever gaat na wie hierdoor getroffen dreigt te gaan worden.

De belangstellingsregistratie bij C&M wordt uitgevoerd. 40% van de gesprekken zijn gevoerd. Er is veel behoefte aan gesprek en toelichting. Het reorganisatieplan ligt nu formeel ter advisering bij de OR.

De Werkgever stelt voor deze en andere punten (o.a. Employability Fonds) te bespreken in een extra LO-bijeenkomst over het sociaal plan.

Hoofdlijnenakkoord nieuwe CAO NU Artikel 9.3a: de extra mogelijkheden voor verlenging van tijdelijke contracten bij een reorganisatie. In het LO is een procedure afgesproken om hier voorwaarden aan te stellen, de uitvoering te volgen in het LO en deze maatregel tijdig te evalueren. Als achteraf blijkt dat men ten onrechte geen vast dienstverband kreeg, moet men dit alsnog krijgen.

Collectieve vakantiedagen 2029, 2030

VO zijn akkoord gegaan met het voorstel voor 2029 en 2030 om 5 collectieve vakantiedagen per jaar aan te wijzen. De VO hebben in voorgaande overleggen aangegeven dat ze graag meer creativiteit zouden zien bij de invulling van deze maatregel. Gebouwen kunnen tegenwoordig vanwege de goede thuiswerkmogelijkheden bijvoorbeeld tien dagen extra na Nieuwjaar gesloten zijn. Afgesproken is nu dat de Werkgever binnen zes maanden met een voorstel in het LO komt dat recht doet aan deze wensen en dat de Werkgever eveneens voordeel biedt.

Verzuimadviseurs

Sinds vier jaar kent de VU de functie van verzuimadviseurs. Zij adviseren leidinggevend en medewerkers bij langdurig verzuim (ziekte > 9 maanden) en bij het eigen risicodragerschap rond de Ziektewet en WGA. Melissa van den Akker en Elina Schaut stelden zich voor en schetsten hun werkwijze. Zij benadrukten het belang van goede scholing voor leidinggevend en de ondersteuning van die promovendi die voor zichzelf de lat te hoog leggen.

Employability Fonds

Annemarie Kneppers stelde zich voor. Zij gaat de werkgroep trekken die vorm gaat geven aan het fonds, met een mogelijke impact op het sociaal plan VU. In de paritaire werkgroep nemen van VO-zijde Dick de Gilder en Sam Verduijn deel.

[Meer informatie op de site van het LO](#)