

Kort publieksverslag van Lokaal Overleg van 29 januari 2024

Mededeling:

- 1) De nieuwe CAO-teksten zijn op schrift beschikbaar en het nieuwe CAO-NU-boekje kan worden opgehaald bij secretariaat HR.
- 2) De invulling van de 57+ afspraak is nog niet gereed.
- 3) Een nieuw Tenure Track beleid is in ontwikkeling. M.i.v. 2024 is een tenure track van UD2 naar UD1 niet meer mogelijk voor nieuwe medewerkers.

Actiepunten

- a) Arbeidsvoorwaardengelden. De VO zullen een voorstel ter bespreking indienen voor het overleg in april as.. VO's zijn geschrokken van de verschillen in arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de UvA. Bij de UvA is meer dan het dubbele budget beschikbaar en wordt o.a. veel geld besteed aan aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor iedereen.
- b) Over de afspraak om Goede Vrijdag in te ruilen voor een andere religieuze, nationale, regionale of lokale feest- of gedenkdag heeft de VU gesproken met de OR. Om van deze mogelijkheid gebruik te maken kun je een verzoek bij je leidinggevende indienen. VO's willen de ervaringen met deze afspraak betrekken bij het bespreken van de Collectieve vrije dagen in een volgend lokaal overleg.
- c) In een volgend overleg zal de kennismaking met de nieuwe voorzitter van het CvB plaatsvinden.

Werkdruk

Faculteiten en diensten geven op eigen wijze invulling aan hun beleid om werkdruk tegen te gaan, zo is gebleken uit hun plannen voor 2024. Er is indertijd een matrix gemaakt door de werkgroep werkdruk. De indruk bestaat dat de werkdruk-matrix onvoldoende benut wordt. Inspectie SZW doet een onderzoek naar werkdruk bij universiteiten. Ook volgt er nog een Werkbelevingsonderzoek. De uitkomsten hiervan zullen aanleiding zijn om over aanvullende centrale maatregelen te gaan praten.

Ervaar je werkdruk, bespreek dit met je leidinggevende. Voor meer informatie kijk op:

<https://vu.nl/nl/medewerker/aan-het-werk/werkdruk-en-werkstress>

Flexibele schil

In de cao is de afspraak gemaakt om het aantal tijdelijke contracten onder docenten terug te dringen. Het is onduidelijk welke contracten universiteiten als tijdelijke contracten en als flexibele schil beschouwen. De VO hebben schriftelijk een aantal vragen gesteld die de vergelijkbaarheid met andere universiteiten moet bevorderen. De antwoorden zullen hopelijk een volgend overleg worden geleverd.

Reorganisaties en organisatiewijzigingen

De wijze waarop de VU het LO informeert is vastgelegd in een schriftelijke afspraak, zie bijlage.

Er spelen organisatiewijzigingen bij:

- Positionering van de Diversity Office
- Onderzoek naar mogelijke fusie Instantie voor Dierenwelzijn VU, VUmc, AMC

- Formaliseren wijziging van verantwoordelijkheden afdelingshoofden Faculteit Religie en Theologie, FRT.

Rondvraag:

Eind 2023 bleek er ruimte in de werkkostenregeling waardoor alle medewerkers netto een voordeeltje kregen. De VO's zouden graag hierover in volgende jaren vooraf worden geïnformeerd.

Bijlage:

240002

Afspraken Organisatiewijziging Lokaal Overleg

Hoofdstuk 9 van de cao NU (1 april '23 t/m 30 juni '24) bepaalt de overlegroute in geval van een reorganisatie.

Artikel 9.1 cao definieert een reorganisatie als volgt:

Onder reorganisatie bij een universiteit of een onderdeel daarvan wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de universiteit of op een belangrijk onderdeel daarvan waarbij gedwongen ontslag voorzien is.

Artikel 9.1 cao bepaalt ook dat lokaal wordt afgesproken dat de werknemersorganisaties in het lokaal overleg en het betrokken medezeggenschapsorgaan verplicht in kennis worden gesteld van organisatiewijzigingen, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, en gedwongen ontslagen uitgesloten zijn, en hoe deze worden besproken.

Overeenkomstig de afspraken die WG/CvB heeft gemaakt met de Ondernemingsraad inzake organisatiewijzigingen d.d. 20 september 2023 (bijlage) zullen werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg schriftelijk en mondeling geïnformeerd worden over organisatiewijzigingen, die niet als reorganisaties zijn aan te merken en niet adviesplichtig zijn of waarvan het niet duidelijk is of adviesplicht in de zin van de WOR aan de orde is.

Werknemersorganisaties worden geïnformeerd over de organisatiewijzigingen, die niet adviesplichtig zijn, maar waarbij verwacht wordt dat deze onrust voor medewerkers met zich mee zal brengen.

Werknemersorganisaties ontvangen dezelfde documenten als de Ondernemingsraad indien sprake is van een reorganisatie. Indien er geen sprake is van een reorganisatie, ontvangen werknemersorganisaties een samenvatting van de informatie die de Ondernemingsraad ontvangt. Deze stukken worden geanonimiseerd.