

Mededelingen

- Voor het volgend overleg wordt een document voorbereid door de werkgever over het VU-diversiteitsbeleid
- In een volgend overleg schuift Franc van Nunen, directeur FCO aan om te spreken over de mogelijkheden en haalbaarheid van extra gebouwsluitingen. Dit n.a.v. vragen van VO om minder verplichte vrije dagen vast te stellen.
- De werkgroep Werkdruk zal naar verwachting weer actief worden na benoeming van de nieuwe OR in september 2026. Van belang is dat het laagste niveau van de medezeggenschap, de onderdeelcommissies betrokken zijn bij het afspreken en onderhouden van de normen voor tijdsbesteding van terugkerende taken (m.n. onderwijs).

Organisatiewijzigingen & Bijsturingsmaatregelen

- Het opheffen van de repro vindt geen grondslag in de 60 miljoen bezuinigingen. Daardoor is het Sociaal plan niet van toepassing, maar zijn door de werkgever uit goed werkgeverschap naar de geest van het Sociaal plan maatwerkafspraken gemaakt met de drie betrokken werknemers.
- De adviescommissie Sociaal Plan heeft het Lokaal overleg gevraagd over haar inzet bij de belangstellingsregistratie van DMC. Het lokaal overleg ziet geen tegenstrijdigheden. De Werkgever en het LO zullen na de vergadering een gezamenlijk antwoord versturen.
- Op 24 maart kiest de werkgever voor CIS een scenario, na eerder overleg met de OR. Op 31 maart licht de werkgever het voorstel in een bijeenkomst voor alle werknemers toe.

Pilot 9.3.a

De werkgever zal de toepassing van dit artikel op gaan nemen in de reorganisatieplannen zodat achteraf gerapporteerd kan worden waar, voor welke functies/groepen en hoe vaak de mogelijkheid van extra verleningen van tijdelijke dienstverbanden in reorganisaties is toegepast.

Wet loontransparantie / onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

Ellen van den Boogert, beleidsmedewerker HRM geeft een presentatie over het onderzoek dat onder het wetenschappelijk personeel van de VU is gedaan en dat aansluit op de CAO. En ook op de richtlijn van de EU die per 1 januari 2027 in Nederlandse wetgeving wordt omgezet.

Het onderzoek is ook een herhaling c.q. opvolging van onderzoek dat in 2017 is uitgevoerd. Gemiddeld ontvangen vrouwen een lager bruto maandsalaris dan mannen. Dit verschil is kleiner als bij de vergelijking rekening wordt gehouden met functie en functieniveau. Hiervoor gecorrigeerd is het gemiddelde verschil 2,2% (een periodiek is ongeveer 2,6%). Deze achterstand is wel minder geworden t.o.v. 2017. Ook is gekeken naar benoemings- en inschalingsbeleid. Mogelijk bieden de resultaten aanknopingspunten voor bijsturing van het aanstellings- en benoemingsbeleid.

Sociale veiligheid

Jessica Schalk – De Boer is domeinmanager sociale veiligheid, Marieke Veldema is coördinator van de geprofessionaliseerde vertrouwenspersonen en Michiel Geursen is ombudsman personeel. Zij geven een presentatie hoe er gewerkt wordt en gaat worden. Overall ligt de uitdaging niet zozeer in de regels en procedures maar in de organisatiecultuur. (Naast structuurfactoren zoals die binnen de wetenschap gebruikelijk zijn).

De domeinmanager sociale veiligheid benadrukte dat er ook positieve zaken zijn te melden. Zo kan een leidinggevende juist bijdragen aan sociale veiligheid, terwijl deze vaak als een risico voor de veiligheid wordt genoemd.

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