

Stand van zaken OR en GV VU oktober 2016

Hoofdpijnen van de begroting

Het proces rond de instemming op de begrotingshoofdpijnen 2017 volgt in grote lijnen dezelfde route als in 2015. De GV heeft in juni de kadernota 2017 ontvangen. De hoofdpijnen van de begroting staan hierin beschreven en de kadernota behoeft dan ook de instemming van de GV. Net als vorig jaar heeft de GV kritiek op de kadernota en is het op punten principieel niet eens. De GV stemt dus niet in met de kadernota. Ook nu trekt het college de kadernota echter niet in. De kritiekpunten zijn na aandringen van de GV wel doorgestuurd naar de faculteiten. De facultaire GV's zijn daarnaast attent gemaakt op de kritiekpunten en gevraagd hun bevindingen met betrekking tot de facultaire begrotingen door te geven. In oktober volgt een nieuwe overlegvergadering waarin meer inhoudelijk op de kritiek van de GV zal worden ingegaan. Omdat de GV niet heeft ingestemd met de kadernota, ligt de begroting 2017 alsnog ter instemming voor in december.

Leeftijdscriminatie medewerkers FALW

Medewerkers van de faculteit der Aard- en Levenswetenschappen zijn, gesteund door de bonden, in mei een procedure begonnen bij het College voor de rechten van de mens. Zij stelden dat er bij de reorganisatie van vorig jaar sprake is geweest van leeftijdscriminatie. Het afspiegelingsbeginsel is omzeild door veel functies (onterecht) tot unieke functies te verklaren; dat bleek in de praktijk vooral de oudere medewerkers te treffen. Zij zijn in het gelijk gesteld. De OR heeft naar aanleiding van de uitspraak een brief geschreven en het onderwerp behandeld in de openbare vergadering. De OR heeft deze handelswijze van het college eerder ook bij een andere reorganisatie geconstateerd. Hoewel het college het oneens is met de uitspraak, lijkt er voor de getroffen medewerkers een oplossing gevonden te worden. De OR zal dit aspect in de toekomst nog kritischer bezien, in het geval van reorganisaties.

Evaluaties reorganisaties

In de periode 2012-2014 heeft een grote reorganisatie Bedrijfsvoering plaatsgehad. Daarbij zijn enkele honderden fte's verdwenen door centralisatie en digitalisering. Eind 2015 is met de evaluatie begonnen. Die wordt per onderdeel gedaan. Er zijn in totaal tien eenheden gereorganiseerd. De OR constateert een aantal zorgelijke zaken, waaronder het feit dat nog lang niet alle (digitale) processen op orde zijn, er sprake is van verhoogde werkdruk en dat medewerkers daarover niet makkelijk kritiek uiten. De OR heeft deze 'angstcultuur' benoemd, maar het college lijkt zich er niet in te herkennen.

Mantelzorg

Naar aanleiding van het werkbelevingsonderzoek van begin 2016 is een vervolgonderzoek naar Mantelzorg op de VU gedaan. De OR heeft het rapport toegestuurd gekregen, evenals het college van bestuur. Het college ziet in het rapport geen aanleiding om aanvullende maatregelen te nemen, de OR wel. De OR heeft in september een initiatiefvoorstel gedaan om de definitie van mantelzorg te verruimen, een mogelijkheid te creëren voor extra verlof en om de regels rond mantelzorg eenduidiger toe te passen binnen de organisatie.

Tweejarige zittingstermijn

De OR worstelt al langer met de driejarige zittingstermijn van de raad. De raad heeft een grote fractie met promovendi en net als andere tijdelijke medewerkers zijn die eigenlijk niet in staat de hele termijn af te maken. Eerder is er al eens een voorstel gedaan tot verkorting van de termijn, zonder succes. Maar nu in deze termijn al bijna de helft van de leden vervroegd de raad hebben verlaten is er nu wel draagvlak tot het verkorten van de termijn naar twee jaar. De nieuwe termijn gaat in op 5 april 2017.