

# De nieuwsbrief van de BedrijfsLedenGroep VU

Sector Overheid  
Vrije Universiteit  
oktober 2021



## In dit nummer:

- ❖ Verhuizing vakbondskamer
- ❖ Nieuws vanuit het Lokaal Overleg
- ❖ Jouw cao, mijn cao, onze cao
- ❖ FNV biedt haar leden gratis trainingen en workshops aan
- ❖ Check de gegevens van je FNV-lidmaatschap
- ❖ Wij zoeken BLG leden
- ❖ Jaaropgave vakbondscontributie

Alleen een  
sterke bond  
heeft een  
sterke stem

### Contactgegevens:

Ria Kroes,  
Vakbondsfunctionaris  
Kamer: 15A-76  
E-mail: [f.v.vakbondsfunctionaris@vu.nl](mailto:f.v.vakbondsfunctionaris@vu.nl)  
Telefoon: 020-5989426/5983806  
Website: [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)  
Mark Peters  
Voorzitter BLG  
[mj.peters@vu.nl](mailto:mj.peters@vu.nl)  
020 598 3564 / 06 46863034

## Verhuizing vakbondskamer

De vakbondskamer 15A-76 waar we als FNV spreekuur houden gaat per 4 november tijdelijk verhuizen naar 0<sup>E</sup>-12. Ingang linker deur Hoofdbouw, De Boelelaan 1101.



Het inloop spreekuur zal dan weer wekelijks plaatsvinden op de dinsdag van 10:00 -11:30 uur. De deur staat dan open!

Tegelijkertijd met het verhuizen naar een andere kamer is er ook een wisseling van de wacht van vakbondsfunctionaris. Per 9 november gaat vakbondsfunctionaris Ria Kroes met pensioen en dan neemt BLG collega Mark Peters het stokje over. In de volgende nieuwsbrief meer informatie hierover.

Hierbij wil ik, Ria Kroes, bij deze alle FNV leden op de VU bedanken voor hun vertrouwen, feedback en leuke reacties!



Bedankt!

Samen staan we sterker! Maak een collega lid van de FNV en ontvang 10 euro. Een nieuw lid betaalt de eerste 4 maanden slechts € 25,- Kijk op [fnv.nl/iemand-anders-aanmelden](http://fnv.nl/iemand-anders-aanmelden).

Wil jij deze nieuwsbrief doorsturen of uitprinten en ophangen. Ja graag!



## Nieuws vanuit het Lokaal Overleg (per 23-9-2021)

Door Sjaak Lammerts

### In de afgelopen maanden speelden er meerdere belangrijke zaken:

De Corona-maatregelen worden teruggedrongen en daarmee kwam de afspraak in beeld dat de Woonwerkvergoeding weer vooruit wordt betaald als vaste vergoeding vanaf september. Ondertussen is ook de CAO-NU vernieuwd waarin is vastgelegd dat medewerkers die thuis werken een vergoeding krijgen van 2 euro per dag. De VU heeft in overleg met het LO deze zaken aan elkaar geknoopt. Medewerkers kunnen opgeven hoeveel dagen per week zij gemiddeld op de VU zijn en hoeveel dagen zij naar de VU reizen, waarna zij de reiskosten woon-werkverkeer en de thuiswerkvergoeding ontvangen. Maandelijks kan men het patroon wijzigen en men kan ook een correctie aanbrengen op de voorgaande maand.

Er is een richtlijn geschreven voor Hybride werken. Medewerkers kunnen thuiswerken als het werk het toestaat. Uitgangspunt is vrijwilligheid; hybride werken is geen recht en geen plicht. Medewerkers kunnen desgewenst al het werk vanaf de VU verrichten. Er is een proeftijd van een jaar afgesproken om te kijken hoe het in de praktijk werkt. Laat ons ook je ervaringen weten!

Bij vervelende discussies met de leidinggevende over wel of niet thuis mogen werken is het wellicht raadzaam een vertrouwenspersoon te betrekken.

De regeling voor Dienstreizen is aangepast naar aanleiding van de strategische doelen van de VU inzake duurzaamheid. De aangepaste regeling beoogt het vliegen voor congressen e.d. aanzienlijk terug te dringen. Gebleken is dat via Zoom e.d. goed kan worden afgestemd wereldwijd. Een voorbeeld: De regeling gaat er vanuit dat een internationaal werkende wetenschapper maximaal één maal per twee jaar intercontinentaal vliegt. Mocht vaker vliegen noodzakelijk zijn, dan kan dat door de leidinggevende worden toegestaan (Principe: pas toe of leg uit).

Daarnaast is de regeling Dienstreizen aangepast omdat met de nieuwe declaratietool op VU-net het gemakkelijk is om voor binnenlandse reizen de werkelijke kosten te declareren door het verzamelen van bonnetjes in een app op de smartphone en er daarmee het gemak van een vast percentage voor onkosten niet meer nodig is. Met deze wijziging ziet het LO dat de werkgever VU wederom een applicatie op de smartphone invoert. Wij zouden graag zien dat de werkgever daarom een vergoeding verstrekt voor het gebruik van de mobiele telefoon, danwel dat de VU ruimhartiger mobiele telefoons verstrekt. Het verstrekken van vergoedingen voor aanschaf en gebruik van mobiele privé-telefoons blijkt echter op fiscale problemen te stuiten, zelfs bij toepassing van het Keuzemodel. Daarbij is de werkgever VU van mening dat de applicaties en het gebruik via WIFI geen geld kosten. Wij blijven hierover in gesprek.

### Er is een nieuwe CAO-NU en de loonsverhoging wordt betaald in de maand september.

Bij de implementatie van de nieuwe CAO krijgen met name UD's sneller een vast dienstverband. Binnen de VU zijn dit vaak Tenure trackers. De vakorganisaties aan de CAO-tafel zijn van mening dat de VU de mogelijkheid van Tenure track verkeerd toepast. Dit meningsverschil zal komende tijd moeten worden opgelost. **In het LO bewaken we hoe de VU inhoud geeft aan de CAO en de wijzigingen daarin.** Met name de omvang van de flexibele schil en de inzet van externen vormen daarbij een bespreekpunt.



## Jouw cao, mijn cao, onze cao!

Door: Mark Peters.

Hoe lang gaat een cao mee, wanneer begint het, wanneer is het klaar, mag ik er ook iets over zeggen, wie doen er allemaal aan mee, wat doet de vakbond? Allemaal vragen die na soms een lang en soms na een kort traject beantwoord kunnen worden. Het traject van nadenken over een cao houdt eigenlijk nooit op. Ooit, tot begin jaren '90, had de Vrije Universiteit inclusief het academisch ziekenhuis onder de toenmalige vereniging, een eigen cao. Deze cao is de basis geweest voor de VKK-cao van de 3 bijzondere universiteiten VU, KUB (Tilburg) en KUN (Nijmegen). Na jaren een universitaire cao deel 1 en 2 gehad te hebben en zelfs deel 3 voor de onderzoeksinstellingen zijn we uiteindelijk uitgekomen op één cao Nederlandse Universiteiten.

Een cao is dus niet zomaar op een dag bedacht en geschreven, maar het resultaat van voortborduren op bestaande cao en lokale regelingen, actieve vakbondsleden in bijvoorbeeld het LAC-WO van de FNV, werknemersvertegenwoordigers zoals hier een 4-tal vakbonden en de werkgevers van 14 universiteiten verenigd in de VSNU. Nadat de inzet door de gezamenlijke vakbonden bij de VSNU is neergelegd wordt het onderhandelbal geopend.

Voor deze cao begon dat in november 2020 met het vaststellen van de inzet en eindigde dat met een mail van Jan Boersma (FNV), hoofdonderhandelaar namens de vakbonden, aan de VSNU werkgevers delegatie, met als belangrijkste opmerking: "Bij deze kan ik mede namens mijn collega's van AOb, CNV en FBZ melden dat de ledenraadpleging over het onderhandelaarsakkoord bij alle vier de bonden een positief resultaat heeft opgeleverd. Het onderhandelaarsakkoord kan dus omgezet worden in een definitieve nieuwe cao voor de Nederlandse universiteiten. De ledenraadplegingen waren voor elke bond een spannend traject waarin ook de nodige tegenstemmen zijn uitgebracht. Deze tegenstemmen waren voornamelijk gebaseerd op de inkorting van de ontslagbeschermingsperiode en het niet tot stand brengen van vaste banen voor de docenten. Daarnaast herkenden leden onder promovendi en onderzoekers zich niet in een deel van de gemaakte afspraken." Aan FNV-zijde hebben de leden met 65% voor gestemd en 35% tegen.

Is het hier dan mee klaar? Nee, in tegendeel, de looptijd van deze cao is tot en met 31 maart 2022. Het nadenken over vervolgstappen voor een volgende cao is alweer begonnen. Zo stelt de FNV met inbreng van de leden elk jaar het nieuwe arbeidsvoorwaardenbeleid vast, waarmee de onderhandelaars aan de slag gaan om per sector een volgende ronde in te gaan om verbeteringen op gebied van contractduur, loonstijging, werkdruk beheersing, verlofregelingen en duurzaam inzetbaarheid voor de werknemers bij de universiteiten te verbeteren. Dat zal niet altijd zonder slag of stoot gaan en het is na uitkomen van elk onderhandelaarsakkoord aan de leden om over te stemmen. Alleen al daarom zou iedereen die onder deze cao valt, lid moeten worden van een vakbond zoals de FNV en zo stemmen en meebeslissen over inzet en akkoord.

Voor [de details van het akkoord](#) en [de volledige cao](#) ga je naar [de website van FNV](#).

**De belangrijkste punten uit dit akkoord nog even op een rij:**

- Een loonsverhoging in twee stappen naar 2 procent
- Een eenmalige uitkering
- Netto thuiswerk-, en internetvergoedingen
- Meer en sneller een vaste baan in onderwijs en onderzoek en in de ondersteuning
- Onderwijsgebonden onderzoekstijd voor docenten
- Terugdringen van werkdruk door reële taakafspraken onder werktijd te maken
- Een verbeterd definitief 'vitaliteitspact' om gezond de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen halen.

Van belang voor de FNV is vanaf nu dat de implementatie van de cao goed gaat en er zal worden toegezien op de naleving, ook op alle afzonderlijke universiteiten.

