



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Datum
19 februari 2021

Telefoon
020 525 6955

Uw kenmerk
-

Contactpersoon
Mw. mr. N.M. Nagobi

Bijlagen
0

Ons kenmerk
Cor21/u07

Onderwerp

Ongevraagd advies Aandachtspunten volgend uit de coronacrisis

Geacht College,

De COR stelt het op prijs dat verschillende uitdagingen volgend uit de coronacrisis veelvuldig ter tafel komen en hier een open gesprek over wordt gevoerd. Hieruit blijkt dat u begrip heeft voor de unieke en veeleisende situatie waarin medewerkers en studenten zich bevinden. De coulance die u en de organisatie hierbij toont, waardeert de COR enorm.

Toch ziet de COR nog enkele aandachtspunten volgend uit de coronacrisis. De COR wil hierbij een beroep doen op uw coulance en geeft daarom de volgende adviezen.

Advies 1: Geef 6 maanden extra tijd om de wettelijke vakantie-uren compensatie-uren op te nemen

Wettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen, vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd (Wet). Echter, het is het afgelopen jaar voor veel medewerkers moeilijk of niet mogelijk geweest om (voldoende) vrije dagen op te nemen. De benodigde inzet om het onderwijs door te kunnen laten gaan, liet dit simpelweg niet toe. Zoals u zelf heeft aangegeven, is er enorm veel werk verzet om al het onderwijs online te kunnen laten plaatsvinden en wordt nog steeds veel tijd gevraagd om ook het huidige semester online onderwijs te geven. Daarbij heeft ook de onderwijsondersteuning bergen werk verzet, en doet dat nog steeds.

Het staat in de CAO dat de werknemer de vakantie opneemt in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan, de werkgever stelt de werknemer daartoe in staat. In een normale situatie kan hierop worden gewezen en gehandhaafd. Door hier aan vast te houden, worden waarschijnlijk juist die medewerkers gestraft die zich loyaal tegenover hun werkgever en de studenten hebben opgesteld.

De COR hoopt dat 6 maanden extra tijd voldoende is gezien slechts een beperkt deel van de vakantiedagen het wettelijk deel is. Maar dit hangt natuurlijk af van de ontwikkelingen rondom COVID-19 en haar varianten en de afspraken die een leidinggevende met de medewerker kan maken.

Ons kenmerk
Cor21/u07

Advies 2: Geef medewerkers de mogelijkheid om tot 1 juli 2021 afspraken te maken over een (beginnend) verlofstuwmeer uit 2020, als ze dat nog niet hebben gedaan.

De CAO zegt dat de medewerker afspraken maakt met de werkgever over hoe het tegoed wordt opgenomen als de medewerker haar totale vakantietegoed van dat jaar niet in zijn geheel opneemt. Deze afspraken moeten voor 1 juli van hetzelfde kalenderjaar worden gemaakt. Zijn er geen afspraken gemaakt, dan kan de werkgever een periode van vakantie vaststellen van maximaal vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week.

Aangezien niemand het verloop van de coronacrisis kon voorspellen, lijkt dit niet een aanbevelenswaardige aanpak voor de huidige situatie (2020). Daarom wil de COR dat de betreffende medewerkers tot 1 juli dit kalenderjaar afspraken kunnen maken over hun overgebleven verlof uit 2020 en direct ook afspraken maken over het verlof van 2021.

Hierbij adviseert de COR dus om direct te anticiperen op eenzelfde situatie in 2021 (ervan uitgaande dat een dergelijke situatie niet doorzet in 2022).

De COR komt mede tot dit advies, omdat we begrijpen dat er een inhaalslag zal komen van het opnemen van vakantiedagen. En de raad wil voorkomen dat de daaruit volgende druk op de organisatie te hoog wordt. Het is van belang dat de medewerkers toch de ruimte krijgen voor het opnemen van de verdiende en hard nodige vrije dagen.

Advies 3: Maak beleid voor een hybride organisatie

Voor de coronacrisis was op locatie werken de norm. Tijdens de coronacrisis was thuiswerken de norm. Na de coronacrisis is de kans groot dat er een hybride vorm van werken komt, waar zowel thuis als op locatie gewerkt wordt. Al het huidige beleid is gebaseerd op het werken op locatie en staat dus ver weg van de werkelijkheid op de werkvloer.

In specifiek het onderwijs staat het ver weg van de ervaringen van docenten en planners. Beleid wijzigt steeds en zorgt dat werkzaamheden dubbel gedaan moeten worden. Dit zorgt o.a. voor extreme werkdruk bij onderwijsplanners. Het idee om zoveel mogelijk studenten op campus te hebben, is vaak niet realistisch: studenten kunnen geen afstand bewaren bij bijvoorbeeld het binnengaan van een collegezaal. Daarnaast worden studenten ziek of moeten in quarantaine waardoor lessen toch (ad hoc) in hybride vorm gegeven moeten worden. Door nu beleid te maken over bijvoorbeeld hybride onderwijs, kan werk(stress) verminderd worden.

Advies 4: Maak thuiswerkbeleid

Zover de COR op de hoogte is, is er geen UvA-breed thuiswerkbeleid. In de zomer komt de nieuwe CAO waarin thuiswerkvergoedingen worden uitgewerkt. Het is de COR onduidelijk wanneer een medewerker als thuiswerker gecategoriseerd kan worden en recht heeft op de betreffende vergoeding. Bovendien is dit noodzakelijke informatie voor de RI&E Thuiswerken. Om te voorkomen dat medewerkers moeten wachten op een vergoeding dan wel een RI&E Thuiswerken verder wordt opgeschort, ziet de COR graag dat dit beleid op zeer korte termijn, uiterlijk vóór de bekendmaking van de CAO, gereed is.

Advies 5: Communiceer helder en eenduidig over coronavaccinaties

Op donderdag 21 januari jl. (met toevoeging op 9 februari jl.) heeft de COR u per mail enkele vragen voorgelegd rondom coronavaccinaties. ‘De werkgever mag – net als elke Nederlander – zijn mening

Ons kenmerk
Cor21/u07

over vaccineren bekend maken. Zo mag hij het belang benadrukken, omdat massaal vaccineren waarschijnlijk de enige manier zal zijn om weer terug te kunnen naar het ‘oude normaal’ zonder lockdowns. Uiteraard mag een werkgever ook zijn scepsis over vaccineren uiten. Maar werkgevers moeten erop letten dat de twijfelaar daarbij op geen enkele manier onder druk komt’ (bron: www.ORnet.nl, 21-01-21). Aangezien deze vragen relevant zijn voor het onderwerp in deze brief, herhaalt de COR ze hier:

- Vaccineren is niet verplicht. Hoe gaat de UvA om met medewerkers en studenten die zich niet laten vaccineren? ‘Het is echter mogelijk dat instellingen en bedrijven wel vaccinatiebewijzen willen gaan inzetten om de toegang tot bedrijven of instellingen te reguleren... Maar een dergelijke maatregel mag niet leiden tot verboden discriminatie of ongelijke behandeling en moet de privacyregels respecteren... Private partijen moeten altijd een belangenafweging maken. Zij moeten kunnen aantonen dat het vaccinatiebewijs een gerechtvaardigd doel dient, noodzakelijk is om dat doel te bereiken, dat de voordelen opwegen tegen de nadelen en er geen minder ingrijpende manier is om het doel te bereiken.’ (Bron: www.gezondheidsraad.nl, 15-02-21). De raad heeft een kader ontwikkeld met ethische en juridische afwegingen om dit de rechtvaardigheid te toetsen. De COR wilt weten of en eventueel hoe de UvA hier gebruik van maakt.
 - Zo ja, hoe wordt een verbod bewaakt?
 - Zo nee, hoe wordt zorggedragen voor de veiligheid/gezondheid van de medewerkers en studenten?
- Als de vaccinatie onder werktijd valt, krijg je hiervoor dan verlof? Zo ja, hoe kunnen medewerkers dit aanpakken: gewoon als werktijd beschouwen of calamiteiten/zorgverlof?
- Als de vaccinatie tijdens onderwijs is, wat voor regeling wordt hiervoor getroffen?

Overige aandachtspunten

Naast bovenstaande adviezen wil de COR nog enkele zorgen met u delen:

- De COR krijgt signalen dat er binnen de UvA sprake is van een nog hoger ziekteverzuim dan er al was; deze is binnen de UvA stevast hoger dan het landelijke gemiddelde. Het landelijk ziekteverzuim is ook gestegen sinds de coronacrisis, waardoor de zorgen die worden afgegeven ook voor de UvA gelden. Er zijn signalen in de samenleving dat de kans op burn-outs fors is gestegen. Dat veel mensen al te lang aan het ‘overleven’ zijn. Het ziekteverzuim kan dus nog verder stijgen als men uit de ‘overlevingsstand’ komt. Naast de zorgen die de COR heeft over het welzijn van haar achterban, maakt de COR zich ook zorgen over de extra kosten die ziekteverzuim met zich meebrengt.
- Onder wetenschappelijk personeel lijkt juist een tegenovergestelde trend op te treden: ziekteverzuim onder wetenschappelijk personeel is lager dan het voorheen al was. Hier lijkt een vertekening plaats te vinden van wat er echt gebeurt doordat nog minder wetenschappelijk personeel zich ziekmelden tijdens het thuiswerken.
- Wat als een medewerker tijdens de opgenomen vakantie ziek wordt? Pas als een medewerker vrij heeft, komt de spanning eruit en is de kans aanwezig dat deze persoon ziek wordt. Als de medewerkers zich tijdig ziek meldt, gelden deze dagen niet als vrije dagen, en worden deze teruggeboekt op de verlofkaart.
- De COR wil graag weten of de Arbodienst UvA-HvA in staat is om deze (mogelijker verdere) stijging het hoofd te bieden. En of deze is voorbereid op een eventuele burn-out epidemie waar in de pers over gesproken wordt?
- Een coronaprotocol ontslaat werkgevers niet van de verplichting om een Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) te hebben. En een RI&E behoort altijd actueel te zijn, zeker vanwege het risico van corona. Bovendien staan dit jaar verschillende bedrijfsbezoeken van de Inspectie SZW op de



Ons kenmerk
Cor21/u07

planning. De COR vraagt zich daarom af of er binnen de UvA voldoende aandacht is geweest voor actuele RI&E's. De COR wil graag weten of er knelpunten zijn.

De COR hoopt hierover op korte termijn van gedachte te kunnen wisselen.

Hoogachtend,

Gerwin van der Pol,
Voorzitter

Erella Grassiani,
Vicevoorzitter