

AAN

Faculteitsbestuur/FMT

BETREFT

beleid ter voorkoming verlofstuwmeren

VAN

Jan Thomas Cremer

DATUM

9 juni 2016

CC

P. La Chira Marquina  
N.E. Vlakveld

KENMERK

TELEFOON

020 598 6402

E-MAIL

j.t.cremer@vu.nl

Geacht Bestuur,

In het kader van de beheersing van de personele kosten zijn ook de verlofsaldi van medewerkers een belangrijk aandachtspunt. Dit volgt uit het feit dat de verlofsaldi als schuld aan de medewerkers op de balans staan. Het is daarom van belang dat het ontstaan van verlofstuwmeren (>200 uur) wordt voorkomen door actief te sturen op de opname van vakantie door de medewerkers. In het afgelopen jaar was de schuld in verlof dagen 3,4% van de loonsom, waar dit in eerdere jaren beneden de toegestane 2,6% was.

In het verleden werd bij Letteren hierop actief gestuurd (beleid vanaf 2006) toen het nog mogelijk om medewerkers op 0 te zetten, indien ze geen schriftelijke afspraken hadden over het meenemen. Bij wijsbegeerte werden maxima gesteld aan het meenemen (zover mij bekend 80 uur). Beide opties zijn nu niet meer mogelijk en nieuw beleid en acties zijn derhalve noodzakelijk.

Sinds de introductie van de nieuwe cao in 2015 en de verwerking van verlofsaldi in VUNet binnen de VU is dit nog groter van belang geworden, omdat verlofsaldi in principe automatisch worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar, met uitzondering van die medewerkers, die hebben aangegeven geen verlof registratie bij te houden in VUNet. Deze optie is binnen de faculteit wel bekend, maar nog niet veel toegepast.

### **Aanpak**

Belangrijke rol bij de beheersing van verlofsaldi hebben de leidinggevende, die met hun medewerkers afspraken maken over hun vakantietegoeden. Ik stel voor vanaf 2016 hierin de volgende jaarlijkse acties in te plannen om de verlofsaldi beheersbaar te houden:

1. Voor 15 juni a.s. ontvangen alle leidinggevenden een verzoek om met hun medewerkers de zomervakanties in te plannen vóór 1 juli a.s. en dit administratief ook te verwerken in VUNet (zie bijgevoegde mail in bijlage 1).
2. In september a.s. gaat een verzoek naar leidinggevende en medewerkers om afspraken te maken over de opname van de resterende uren in het lopende jaar. Mocht het niet lukken om

alle uren op te maken in dit kalenderjaar worden er schriftelijke afspraken gemaakt over de opname in het volgende kalenderjaar. Deze afspraken worden per mail verzonden naar de P&O-adviseur gezonden, die zorg zal dragen voor opname in de personeelsdossiers van de betreffende medewerker via de HRM servicedesk. In de bijlage 2 staan suggesties voor schriftelijke afspraken.

3. Medewerker en leidinggevende kunnen er ook voor kiezen om de verlofregistratie van de betreffende medewerker niet bij te houden. Dit kan door de medewerker worden aangevraagd in VUnet (selfservice Vakantieregistratie aan of uitzetten) en wordt goedgekeurd door de leidinggevende. **Deze optie is niet beschikbaar voor medewerkers die moeten tijdschrijven in het kader van een project.** Voorstel is alle medewerker die tot nu toe niet actief verlof hebben geregistreerd (in 2015 en tot nu toe in 2016) actief te benaderen over uitzetten van de verlofregistratie. Medewerkers die geen verlof registreren worden aan het einde van het jaar op 0 gezet, waardoor er geen stuwmeren kunnen ontstaan. Uiteraard beschikken ze wel over verlofdagen, maar leidinggevende en medewerker vinden in zo'n geval de actieve registratie niet nodig.

#### **Gevraagd besluit**

1. Gaarne uw akkoord met bovenstaande beleidslijnen
2. De afdelingshoofden te informeren over deze acties
3. De uitvoering deze week in gang te zetten.

Met vriendelijke groet,

Jan Thomas Cremer  
P&O-adviseur FGW

## Bijlage 1

### Mail aan leidinggevende

Geachte leidinggevende,

In het kader van de beheersing van de personeelskosten zijn ook de verlofsaldi van medewerkers van belang. Verlofsaldi zijn een schuld op de facultaire balans, in het afgelopen was dit 3,5 % van de totale loonsom (VU norm 2,6% maximaal). Om het saldo omlaag te krijgen en te voorkomen dat er verlofstuwmeren ontstaan, worden medewerkers in staat gesteld om hun verlofdagen zoveel mogelijk op te nemen. Bij uw als leidinggevende ligt de taak om daarover goede afspraken te maken met uw medewerkers.

Wij vragen u nu alvast om voor 1 juli a.s. afspraken te maken over de zomervakantie en er voor zorg te dragen dat de medewerkers de verlofdagen ook registreren via VUnet. Alternatief kan zijn dat u met uw medewerkers afspreekt dat zij geen verlofregistratie bijhouden, maar dan is wel het noodzakelijk om dit eenmalig in VUnet te registreren via de selfservice Vakantie registratie aan- of uitzetten<sup>1</sup>. Voordeel van deze laatste optie is dat aan het einde van het jaar er geen restsaldo meer is dat eventueel nog mee moet naar het volgende jaar. Via onderstaande link kan iedere medewerker bij de selfservice komen (ook te vinden via Personeelszaken in VUnet natuurlijk).

<https://vunet.login.vu.nl/services/pages/ehrm-service.aspx?cid=tcm%3a164-400244-16>

Later dit jaar zullen wij u nogmaals vragen om de met uw medewerkers afspraken te maken over opnemen van de resterende verlofdagen in dit jaar of over het meenemen van de resterende verlofdagen naar volgend jaar. U ontvangt u hierover een mail in september 2016 van onze P&O-adviseur.

Met vriendelijke groet,

N.E. Vlakveld  
Directeur Bedrijfsvoering

---

<sup>1</sup> Indien dit niet gebeurt en er ook geen actieve registratie door medewerker wordt bijgehouden, gaan alle verlofdagen aan het einde van het jaar wel mee naar het volgende jaar, waardoor een verlofstuwmeer ontstaat (fulltime tot ca 376 uur). Door de vakantie registratie uit te zetten wordt dit voorkomen.

## **Bijlage 2**

### **Afspraken verlof:**

1. Afspraak over een extra langere vakantieperiode in het jaar daarop bv. in het voorjaar of het najaar, waarbij rekening wordt gehouden met onderwijsvrije periodes
2. Afspraak over opname van een dag per week geurende een bepaalde periode om de meegenomen weg te werken
3. Tijdelijk wijzigen van de variant van de flexibele werkduur, waardoor de opbouw van het saldo wordt verminderd in het jaar daarop (basis of min variant).
4. Bij een groot saldo kan ook een afspraak voor meerdere jaren gelden.
5. Het verkopen van uren in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden (max 38 uur per jaar).
6. Een combinatie van bovenstaande maatregelen.