Jaarverslag over 2018 van het OPUT

Datum: 25-04-2019 (kp)

Over het OPUT zelf:

Het OPUT (Overlegorgaan Personeel UT) vertegenwoordigt de vakbonden, en dus de UT-medewerkers, in het Lokaal Overleg (het georganiseerd overleg tussen CvB en de vakbonden). In het jaar 2018 had het OPUT drie leden die tevens medewerker van de UT zijn, te weten:

Dhr. R.F. van 't End (FNV),

Dhr. Dr. K. Poortema (FNV),

Dhr. Dr. P.S. Benneworth (VAWO, plaatsvervangend lid).

Het OPUT heeft gelukkig ook inbreng van adviseurs van de vakbonden. In 2018 waren dit

Dhr. Drs. R. Barendse (AC-FBZ),

Dhr. Mr. A. Charifi (VAWO),

Dhr. Ing. M. van Gessel (CNV Overheid),

Dhr. M. Schuurman (FNV).

Om technische redenen zijn de adviseurs van AC-FBZ, VAWO en CNV Overheid ook tijdelijk toegetreden als leden. Het OPUT werd in 2018 secretarieel ondersteund door:

Mw. B. Benders,

Mw. L. Tijink-Zinad.

Waar heeft het OPUT zich mee bezig gehouden in 2018?

In het algemeen moeten het OPUT en het CvB het eens worden over rechten en plichten van de werknemers. Zo hebben in het verleden het CvB en het OPUT een akkoord bereikt over een Doorlopend Sociaal Plan, dat toegepast wordt bij reorganisaties. Tevens dient er in het Lokaal Overleg overeenstemming bereikt te worden over de besteding van de (decentrale) arbeidsvoorwaardengelden (AVWG), een bedrag van 2,41 miljoen euro per jaar.

De belangrijkste onderwerpen van het Lokaal Overleg in 2018:

- AVWG, opstellen van begroting 2019 en bijsturing over 2018
- Reserves en indexering AVWG
- TOD (toelage onregelmatige diensten)
- Tenure Track, regeling bijzondere situaties
- Reorganisaties
- plan van aanpak Werkdruk
- Werkdrukmeter & welzijnsonderzoek 2019
- Verbeteren bezetting LO & Aanpassing huishoudelijk reglement (heidag)
- Vitaliteitspact / Generatiepact, Ombudspersoon en Personal Benefit Statement.

We hebben hier **niet** de chronologische volgorde aangehouden. Voor elk van deze onderwerpen geven we hieronder een korte samenvatting van de gang van zaken en/of van wat besproken c.q. besloten is.

AVWG, opstellen van begroting 2019 en bijsturing over 2018

De begroting AVWG 2019 was voor de zomer van het voorafgaande jaar grotendeels klaar en is kort na die zomer definitief gemaakt (de eerste begroting die ruim voor het begrotingsjaar klaar is).

De begroting AVWG op hoofdlijnen: het overkoepelende thema is duurzame inzetbaarheid. We onderscheiden verder de vier thema's: Vitaliteit (1033 k€), Employability (1079 k€), Flexibiliteit (35 k€) en Overig (263 k€).

Onder Vitaliteit vallen onder meer de posten:
themaweken, health check, stoelmassage, IPAP (arbeidsongeschiktheidsverzekeringen), vertrouwenspersoon, ombudspersoon, bedrijfssport en de (aflopende) seniorenregelingen.

Onder Employability vallen onder meer de posten:
Scans en assessments, coaching, loopbaanbegeleiding, trainingsprogramma voor vrouwen, vrouwennetwerken, UT stimuleringsfonds, trainingen (o.a. leadership development courses en learning innovation programme) en (compensatie) ouderschapverlof.

Thema Flexibiliteit bestaat uit 1 post, te weten strategische personeelsplanning.

In de jaarcyclus komt het onderwerp arbeidsvoorwaardengelden (AVWG) meermalen aan de orde. Zo is in het kalenderjaar 2018 de eindafrekening over 2017 vastgesteld, wordt gedurende het jaar de lopende begroting gemonitord en is een bijsturingsprogramma opgesteld om dreigende onderbesteding tegen te gaan.

Reserves en indexering AVWG

Sinds enige tijd zijn het CvB, in het LO vertegenwoordigd via de vicevoorzitter mw. dr. M. Bult-Spiering, en het OPUT in gesprek over allerlei kwesties ten aanzien van de AVWG, zoals wat te doen met de enorme de reserves van de AVWG (afgerond 6 miljoen euro per 1 januari 2019) en de vraag of de AVWG geïndexeerd moeten worden (OPUT vindt van wel en het CvB vindt van niet).

In het kalenderjaar 2018 is besloten de indexatievraag voor een bindend advies voor te leggen aan een onafhankelijk college, het AAC (de advies- en arbitrage commissie Rijk, gezeteld in Den Haag). Ook de precieze vraag is geformuleerd. De vraag over de reserves is uitgesteld tot na beantwoording van de indexatievraag.

TOD (toelage onregelmatige diensten)

In 2018 speelde ook de vraag of werknemers met onregelmatige diensten (met name beveiligers en een aantal werknemers werkzaam in de catering) ook recht hebben op doorbetaling van de toelage onregelmatige diensten (TOD) tijdens de vakantie. Er speelden nog 2 andere kwesties: de bepaling van de terugwerkende kracht en toekenning van een bereikbaarheidstoelage voor de tijd van pauzes.

Dit is een van de eerste onderwerpen waarbij het OPUT opereerde met een "portefeuillehouder", in dit geval in de persoon van dhr. ing. M. van Gessel.

De discussies hebben lang geduurd. Het onderwerp stond in 2017 al meermalen op de agenda van het LO en in 2018 nog drie keer. Het onderwerp was zeer technisch in juridische zin, ging ver terug in historie en tot het laatst was er verwarring over de naamgeving van toelages.

Uiteindelijk is er in overeenstemming besloten tot een doorbetaling tijdens vakantie (volgens de wettelijke dagen) met een zekere terugwerkende kracht en toekenning van de bereikbaarheidstoelage tijdens nachtelijke uren.

Tenure Track, regeling bijzondere situaties

In 2018 is ook een regeling gepasseerd voor het verlengen van de Tenure Track positie in bijzondere situaties (parttime werken, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, langdurige afwezigheid wegens ziekte, …)

Binnen het LO is een technische discussie gevoerd (OPUT's portefeuillehouder was dit keer dhr. mr. A. Charifi) die tot verbetering van de regeling heeft geleid. De discussie ging onder andere over de formele aanstellingstijd (7 jaar) en hoe het maatwerk georganiseerd moet worden (OPUT wil dat elke medewerker op gelijke wijze behandeld wordt).

Reorganisaties

Het bespreken van rechtspositionele consequenties voor de medewerkers bij reorganisaties is een van de vaste onderwerpen in het LO. Zo zijn de reorganisaties van FEZ en S&B in 2018 besproken.

Hierbij merken we op dat sinds enige tijd een Doorlopend Sociaal Plan van toepassing is (overigens een weinig bijgesteld in 2018) zodat niet bij elke reorganisatie een apart Sociaal Plan opgesteld hoeft te worden. Overigens gaat steeds meer aandacht uit naar het voorkomen van reorganisaties. Ontwikkelingen hierbij:

- Het vaststellen van een Regeling Organisatiewijzigingen (12 maart 2018) waarin ruimte is om nut en noodzaak te bepraten in een vroeg stadium van eventuele organisatiewijzigingen.
- Strategisch PersoneelsPlanning (SPP), waarin onderzocht wordt wat de toekomstige taken zijn en hoe de toekomstige formatie eruit moet zien.

plan van aanpak Werkdruk

Een aantal keren is de aanpak van werkdruk besproken.

Een belangrijk kritiekpunt van het OPUT was dat de maatregelen nog steeds weinig concreet waren, er werd alleen een manier van analyseren aangegeven.

Ander kritiekpunt was dat er weinig historisch besef doorklonk in de stukken (het verhaal van groeiende studentenaantallen en (relatief) steeds minder docenten).

Vanuit de CAO was bepaald dat de maatregelen om werkdruk tegen te gaan laag in de organisatie gemaakt moesten worden. Vertaald naar de UT zouden dit plannen op het niveau van diensten en faculteiten moeten zijn. Op aandrang van onder meer het OPUT zijn de lokale plannen gemaakt in 2018. Deze plannen heeft het OPUT in 2018 echter (nog) niet gezien.

Verder is opgemerkt dat het CvB weinig oog heeft voor de gevolgen van haar eigen beleid. Inmiddels is er aandacht voor “impact van centrale keuzes op de werkvloer” middels een uitvoeringstoets. Dit is voor het OPUT overigens een punt dat belangrijk genoeg is om op terug te komen.

Bij dit onderwerp is er succesvol contact/samenwerking tussen OPUT en UR geweest, teneinde de discussie tot een goed einde te brengen.

Werkdrukmeter & welzijnsonderzoek 2019

Het OPUT was destijds heel erg ontevreden over het Medewerkers Onderzoek 2015 (MO2015). Voornaamste kritiekpunt was dat de anonimiteit van de medewerkers geschonden werd, doordat bijvoorbeeld opmerkingen van medewerkers doorgestuurd werden naar de leidinggevenden.

Aangezien werkdruk een van de belangrijkste onderwerpen is, vindt het OPUT het belangrijk werkdruk periodiek te meten middels een enquête, alleen al om het effect van maatregelen op waarde te kunnen schatten. Het OPUT is dit keer betrokken geweest bij de opzet van Medewerkers Onderzoek 2018, later omgedoopt tot Welzijnsonderzoek 2018. Het is uiteindelijk Welzijnsonderzoek 2019 geworden.

Voornaamste interesse vanuit het OPUT is te weten welk percentage medewerkers het te druk c.q. veel te druk heeft, en uit te vinden wat de oorzaken zijn van de (veel) te hoge werkdruk.

Verbeteren bezetting LO & aanpassing huishoudelijk reglement (heidag)

Het aantal medewerkers dat lid is van het OPUT is geslonken tot een verdrietig laag aantal.

Er is in het Lokaal Overleg gesproken over acties tot verbetering van de bezetting van het OPUT, en dus van het LO.

Er zijn plannen om medewerkers te interesseren voor deelname aan tijdelijke projecten, bijvoorbeeld over werkdruk. Bedoeling is een kweekvijver te creëren waaruit later nieuwe leden kunnen voortkomen. In de heidag van 20 december (CvB, OPUT en HR) is hierover gebrainstormd en is er een eerste lijst van acties opgesteld.

Verder is er een discussie gevoerd (en nog niet afgesloten) over de faciliteiten van OPUT. OPUT meent dat er per lid te weinig tijd is om (naast het reguliere werk van mail bijhouden, stukken lezen en overleggen bijwonen e.d.) proactief te zijn, je te verdiepen en te verbreden, en het OPUT te vertegenwoordigen in (lokale en landelijke) werkgroepen, commissies e.d.

De (nieuwe) faciliteiten moeten beschreven worden in een nieuw huishoudelijk reglement. Daarin gaat overigens meer vernieuwd worden, bijvoorbeeld hoe invulling te geven aan het "persbericht". Dit wordt vervolgd.

Sinds enige tijd worden heidagen georganiseerd met deelname van (vrijwel) alle mensen die betrokken zijn bij het LO. Het is een mooie gelegenheid om elkaar te leren kennen en op informele wijze van gedachten te kunnen wisselen. Het is verder ook belangrijk dat de voorzitter van het LO in elk geval voor een deel aanwezig is.

De heidag van 20 december is onder andere benut voor het evalueren van het TOD dossier (hoe kunnen we een soortgelijk dossier in de toekomst beter aanpakken), het brainstormen over acties voor een betere bezetting en het bespreken wat het thema duurzame inzetbaarheid inhoudt voor jezelf en de UT.

Vitaliteitspact / Generatiepact, Ombudspersoon en Personal Benefit Statement

Generatiepact, Ombudspersoon en Personal Benefit Statement zijn 3 onderwerpen waarvoor het OPUT zich sterk maakt om gerealiseerd te krijgen via de AVWG.

Met betrekking tot het generatiepact is het OPUT ingehaald door de CAO. Binnen de CAO heeft het generatiepact vorm gekregen via het Vitaliteitspact. Het OPUT is nog niet tevreden over het generatiepact omdat de huidige invulling budgetneutraal is (platter gezegd: de medewerker betaalt uit eigen zak). Deze invulling is niet goed haalbaar voor een smalle beurs en het generatiepact heeft ook positieve kanten voor de werkgever (wat maakt dat het ook iets zou mogen kosten).

Het is erg belangrijk dat de medewerkers goed geïnformeerd worden over onder andere de financiële consequenties en wat er verder te doen valt (onder andere goede werkafspraken maken). Hieraan worden ook AVWG besteed.

Eind 2018 is er een begin gemaakt met de concretisering van de pilot ombudspersoon, dit zal begin 2019 verder inhoud krijgen.

Door de inspanningen voor Vitaliteitspact en Ombudspersoon moet Personal Benefit Statement nog even wachten (maar wordt niet vergeten). Doel van het Personal Benefit Statement is het geven van een helder zicht op de financiële effecten van levensgebeurtenissen en keuzes in het werk, op de effecten gedurende de loopbaan én daarna.