
Verslag van de 271ste vergadering van het Lokaal Overleg gehouden op 20 maart 2014 in Vleugel 100

Aanwezig:	Dhr. Ir. K.J. van Ast (CvB, voorzitter Lokaal overleg) Mw. Drs. M.C.J. Spit (Directeur HR) Hr. Ing. H. van Egmond (wnd. secretaris Lokaal Overleg) Mw. Ra. J.C. Berger-Roelvink (Directeur FEZ) -t.b.v. agendapunt 3 Hr. Mr. H.J. van Keulen (Secretaris v.d. Universiteit) -t.b.v. agendapunt 3 Drs. V.J.M. Veenhof (organisatieadviseur HR) -t.b.v. agendapunt 3 en 4 Mr. H.F. Evers MBA (arbeidsjurist) – t.b.v. agendapunt 4
ABVAKABO-FNV:	Dhr. Dr. K. Poortema (lid OPUT) Dhr. R.F. van 't End (lid OPUT) Dhr. M. Schuurman (adviseur OPUT)
CNV-PZ:	Dhr. R. Klapwijk (lid OPUT) Dhr. Ir. F.Houweling (plv. Lid OPUT) Dhr. M. van Gessel, ing. (adviseur OPUT) Mw. B.A. Benders secretaris OPUT

1. Opening en mededelingenOpening/agenda

Kees van Ast opent de vergadering om 14:30 uur

Mededelingen OPUT

Rob Klapwijk meldt dat de vakbondsfunctionaris Marianne Scholten is vertrokken; haar positie als secretaris OPUT wordt zoals bekend ingevuld door Brenda Benders. Voor haar rol als vakbondsfunctionaris is per 1 mei as. een vervanger gevonden.

Mededelingen CvB

Kees van Ast heeft de volgende mededelingen

- . Professor Albert van den Berg (EWI) is met ingang van 1 mei as. benoemd tot Wetenschappelijk Directeur van MIRA, het onderzoeksinstituut "for Biomedical Technology and Technical Medicine";
- . Op dinsdag 1 april as. organiseert de UT de denktank "*Create the UT of Tomorrow*". Dit evenement is een manier om de gezamenlijke kennis van onze medewerkers, studenten en alumni in te zetten met als doel ideeën en voorstellen te verzamelen voor oplossingen op strategische vraagstukken (van de UT);
- . Het CvB heeft in beginsel besloten het ITC op de Campus te huisvesten. ITC is sinds 2010 organisatorisch onderdeel van de UT. De herhuisvesting moet in 2 à 3 jaar zijn beslag krijgen. Er is nog geen keuze gemaakt waar de eenheid wordt ondergebracht; er zijn daarvoor meerdere scenario's en er is samenhang met de gevolgen van andere ontwikkelingen in de organisatie. Zo speelt o.m. de uitbreiding van Technische Geneeskunde een rol, maar ook de ontwikkeling van een interactief designcentrum. Voor ITC is de Spiegel in beeld met als consequentie dat het CvB en verschillende diensten zich elders op de Campus vestigen; bij voorkeur in het O&O centrum. Ook de herontwikkeling van de Technohal speelt een rol. Desgevraagd geeft Kees aan dat op zichzelf deze huisvestingsveranderingen geen personele gevolgen hebben.

2. Conceptverslag van de 270^{ste} LO vergadering van 22 januari 2014, incl. actiepuntenlijst.

Verslag

De tekst van het verslag wordt zonder wijzigingen vastgesteld.

Naar aanleiding van het verslag zijn de volgende opmerkingen gemaakt:

- . De bijlage met de afspraken Begrotingsdiscipline Arbeidsvoorwaardengelden (AVWG) is niet meegezonden;
- . Actiepunten 2 en 3 zijn afgehandeld en kunnen vervallen;
- . Actiepunt 14: Miriam Spit meldt dat de nieuwsbrief over de ontwikkelingsdagen is uitgegaan. Desgevraagd geeft ze aan dat van de overgebleven dagen uit 2013 geen registratie is bijgehouden; het evt. doorschuiven van dagen naar 2014 moet als maatwerkregeling per geval worden gezien. HR wil dit niet top down regelen de dagen dienen de ontwikkelingsafspraken tussen leidinggevende en medewerker te faciliteren.

Afgesproken wordt dit onderwerp te agenderen voor het volgende LO: het gaat dan om de werking ervan, de monitoring en samenhang met andere beleidsinstrumenten.

3. Bespreken rechtspositionele gevolgen Reorganisatieplan Accounting House, dienst FEZ, en Operational Audit, dienst AZ, (kenmerk 401.919/AZ, dd. 30 januari 2014).

Ten behoeve van dit agendapunt zijn Joyce Berger en Erik van Keulen aanwezig.

Het plan behoeft geen verdere toelichting; de vragen van het OPUT worden beantwoord door Joyce Berger, betreffende FEZ en Erik van Keulen betreffende AZ.

De reorganisatie betreft resp. het Accountinghouse binnen de dienst FEZ en Operational Audit binnen de dienst AZ; in hoeverre is sprake van en rekening gehouden met uitwisselbaarheid met functies buiten deze twee diensten? Wat is de reikwijdte van de reorganisatie?

- . Er kon voor uitwisselbaarheid van de betreffende functies alleen binnen FEZ worden gekeken, buiten FEZ komen dergelijk functies niet voor. De reikwijdte van de reorganisatie is dus: de gehele dienst FEZ.
- . De FEZ medewerkers bij de andere (centrale) diensten zijn onderdeel van FEZ en zijn meegenomen in de afwegingen rond uitwisselbaarheid; dat is echter nergens aan de orde.
- . Slechts in het geval van de treasury functie, centraal FEZ, is sprake van uitwisselbaarheid; betreffende medewerker daar heeft echter het langste dienstverband van de medewerkers in dat cohort en blijft daarom buiten de reorganisatie.

De aanleiding voor de reorganisatie bij FEZ is bezuiniging en invoering van het administratieve systeem OCR; waren gevolgen hiervan niet te voorspellen, en had er niet op kunnen worden geanticipeerd?

- . Waar mogelijk zijn natuurlijk verloop en herplaatsing benut om de personele gevolgen te beperken; er waren echter onvoldoende mogelijkheden om een reorganisatie af te wenden.

Waren er geen vacatures om te benutten?

- . Weinig; en de kansen die er waren zijn benut door interne invulling ervan.

Er is een selectieve vacaturestop, hoe heeft die hierop ingewerkt?

- . Bij vacatures wordt de noodzaak ervan ernstig afgewogen; waar mogelijk vindt invulling op basis van tijdelijkheid plaats.

Totaal zijn er door de reorganisaties bij AH en OA 7 personen met ontslag bedreigd; hoe groot zijn de kansen op herplaatsing voor deze medewerkers binnen 1 jaar?

- . Met 6 personen zijn we nu in gesprek voor het vinden van een alternatief. Er liggen nu concrete mogelijkheden voor herplaatsing van 3 personen bij CES; er lijken daar nog meer kansen te komen voor herplaatsing. Over het algemeen is de UT bovendien succesvol in het realiseren van herplaatsing via de herplaatsingscommissie.
- . De regie op de herplaatsing wordt geholpen door de vacaturestop: alle vacatures worden hierdoor op één plek zichtbaar; uitwisselingsmogelijkheden zijn daardoor sneller te signaleren.
- . Belangrijk voor succes is ook de getoonde inzet en flexibiliteit van de medewerkers zelf.

Is er onvoldoende proactief gehandeld in dit geval; je kon dit zien aankomen?!

Kees van Ast:

Er wordt hierop op alle fronten ingezet; kwaliteiten en ontwikkelingsmogelijkheden zijn echter niet altijd toereikend om overtoelichting te vermijden. Over de hele linie gaat dit overigens naar het oordeel van het CvB best goed.

Er wordt afgesproken om los van deze reorganisatie in OPUT verband te brainstormen over de mogelijkheden nog beter te anticiperen op bijv. automatiseringsontwikkelingen om de noodzaak van reorganisatie af te wenden.

Er wordt afgesproken dat CvB rapporteert over de resultaten die zijn geboekt bij het voorkomen van ontslag bij de reorganisatie EWI. Wordt geagendeerd voor het technisch overleg.

In hoeverre is deze reorganisatie het gevolg van de Berenschot Benchmark van enkele jaren geleden dan wel het gevolg van de prestatieafspraken met het ministerie over de overhead.

- . Het stoppen met de betreffende taken bij Operational Audit is een keuze van de organisatie zelf: het CvB acht het verrichten van deze activiteiten in eigen beheer niet langer mogelijk en noodzakelijk.
- . De benchmark heeft geleid tot vrijwillige prestatieafspraken met het ministerie: reductie van overhead naar 19%! Dat doel streven we na, en we liggen op schema. Dit streven is echter niet de 1^{ste} aanleiding voor deze reorganisatie.

Zijn er aan de zijde van de financiële audit vacatures geweest waarvoor de overtollige medewerkers van Operational Audit in aanmerking kwamen?

- . Dit betreft verschillende takken van sport: de verschillen tussen die werelden overbrug je niet zomaar; het gaat in de basis om totaal verschillende hogere opleidingen. Het overlap van kennis en vaardigheden is meer passend voor met sommige functie bij ICTS.

4. Bespreken concept Sociaal plan reorganisatie Accounting House en Operational Audit (kenmerk 402.032/HR).

Het plan is gebaseerd op het sociaal plan EWI. Er is een versie met "track changes" meegestuurd om de veranderingen te laten zien. Zie ook begeleidende brief 402.050/HR, dd. 26 februari 2014. Vragen worden beantwoord door Miriam Spit, Valentine Veenhof en Harma Evers.

Bij de achterban van de OPUT leden is het gevoel ontstaan dat er ondanks de selectieve vacaturestop toch vacante functies zijn ingevuld waardoor herplaatsingskansen verloren zijn gegaan.

- . Er wordt zorgvuldig omgegaan met de selectieve vacaturestop: alle vacatures worden centraal gemeld en beoordeeld. Bij het vorige agendapunt is reeds toegelicht dat Operational Audit kennis niet pas te maken is op de eisen gesteld voor Financial Audit .

Reikwijdte van de reorganisatie: is bij het vorige agendapunt behandeld.

Welke aanduiding wordt gebruikt voor centrale diensten als FEZ?

- . We hanteren de aanduiding zoals gebruikt in het laatste Bestuurs- en beheersreglement: het gaat dus om "diensten".

De formulering "afstand doen van het recht op uitkering" zoals bijv. gebruikt in artikel 17 is onjuist. De medewerker behoudt ten allen tijde het recht op uitkering.

- . Dit artikel is opgenomen om "dubbel vragen" te voorkomen (WW én startpremie). Deze formulering is inderdaad niet houdbaar.

Afgesproken wordt om de tekst te herformuleren tot: "de medewerker zal geen gebruik maken van zijn recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet".

Waarom is er niet opgenomen dat de medewerker nog 2 jaar na ontslag gebruik kan maken herplaatsingsmogelijkheden en –instrumenten van de UT?

- . De BWNU (Bovenwettelijke Uitkeringsregeling Nederlandse Universiteiten) voorziet hierin al; hoeft dus niet meer apart per sociaal plan te worden geregeld.

Afgesproken wordt om in het sociaal plan een voetnoot op te nemen waarin staat aangegeven dat betreffende voorzieningen in de BNWU geregeld zijn.

In de meest recente BWNU zijn de mogelijkheden voor verkrijgen van een (ondernemers-)startpremie beperkt, van "13 jaar voor pensioen" tot "10 jaar voor pensioen". Is dit geen aanleiding om in het sociaal plan een eigen "opplussing" tot het oude niveau op te nemen?

Afgesproken wordt hier geen aanvullende voorziening voor te treffen. Het aantal gevallen waarin de regeling kan worden gebruikt is heel klein (bij EWI zelfs nul); het verdient dan de voorkeur om zich voordoende situaties individueel te beoordelen en te honoreren. Hetzelfde geldt voor om- en herscholingsvoorzieningen 12 maand na ontslag. Zal veelal maatwerk zijn.

De formulering van het begrip reikwijdte laat onduidelijkheid bestaan.

Afgesproken wordt om artikel 1, te herformuleren tot: "in de beheerseenheid FEZ" en "in de eenheid AZ" (AH en AO weglaten)

Afgesproken wordt bovendien om in de begrippenlijst op te nemen "reikwijdte sociaal plan = gehele eenheid FEZ voor de reorganisatie bij Accounting House en de gehele eenheid AZ voor de reorganisatie bij Operational Audit."

Afgesproken wordt om het sociaal plan nu aan te passen met de hiervoor afgesproken wijzigingen. Het aangepaste plan wordt aan het OPUT gezonden. Het OPUT overlegt hierover met de achterban en komt met een schriftelijke reactie. Zo mogelijk, kan overeenstemming tussen het College van Bestuur en OPUT over het sociaal plan, schriftelijk geschieden.

5. Eindrapportage AVWG en stand van zaken AVWG.

Bij het OPUT leven enkele vragen ten aanzien van de eindrapportage en ten aanzien van de afspraken Begrotingsdiscipline Arbeidsvoorwaardengelden.

Is bekend wie gebruik heeft gemaakt van de Xtra-kaart?

- . Zal worden uitgezocht.

Het programma loopt een kalenderjaar, van 1 januari t/m 31 december; sommige uitvoeringsprogramma's lopen een studiejaar, bijv. sportactiviteiten. Het gebruik vraagt dan een bekostiging door de jaargrens heen; hoe wordt dat opgelost?

- . Zal worden uitgezocht.

De uiteindelijke realisatie 2013 laat hier en daar een flinke afwijking zien ten opzichte van de prognoses die eerder zijn opgesteld. Waaruit zijn die verschillen te verklaren?

- . De verschillen zijn nog niet helemaal te verklaren. Voor een deel betreft de kosten van activiteiten die pas tegen het eind van het jaar volledig worden gefactureerd. De prognose bleek bovendien hier en daar niet adequaat. Door de nieuwe aanpak die is afgesproken zal de kwaliteit van de prognose verbeteren door meer monitoring en controle.

Er blijkt uit de cijfers een overschot van ca. K€ 30; wat gebeurt daarmee?

Afgesproken wordt om hiervoor de afspraken te volgen die zijn opgenomen in de nieuwe begrotingsdiscipline: het bedrag valt toe aan de algemene middelen. De eindrapportage is hiermee vastgesteld.

6. Jaarplan HR.

Miriam Spit licht het plan toe. Voor het voorliggende jaarplan is de opzet gekozen die nu UT breed voor de diensten wordt gehanteerd. Dat betekent ondermeer dat de hoofdstukken Onderwijs en Onderzoek ook in dit dienstplan zijn opgenomen. De uitwerking was een goede oefening maar is hier en daar nog wat gekunsteld. De tekst spreekt verder voor zich. Graag de reactie van het OPUT; is toelichting nodig of ontbreken onderwerpen?

Ten aanzien van hoofdstuk 7, Bedrijfsvoering; er is sprake van een personeelsreductie van 7,7 fte per eind 2015 voor de gehele HR-kolom. Is deze reductie door natuurlijk verloop en interne verschuiving op te lossen of is een reorganisatie nodig? Wordt de mogelijkheden van herplaatsing en her- en omscholing benut?

- . De personeelsreductie is in de beleidsgroep al gerealiseerd. De verdere krimp zal voor een deel door natuurlijk verloop zijn in te vullen. Dit geldt bijv. voor de medewerkers van de Personeelsadministratie. Met name in de Arbo en milieugroep moet de taakstelling nog worden ingevuld. Het is nu nog onduidelijk hoe die zal uitpakken. Vooralsnog is een reorganisatie met personele gevolgen daar, niet helemaal uit te sluiten. Een factor hier is de overgang van Santar naar HCC voor Arbo ondersteuning; de gewijzigde rolverdeling tussen HR en de nieuwe dienstverlener leidt bij HR tot verschuiving in taken en consequenties voor de omvang hiervan.
- . De dienst werkt aan een bredere ontplooiing van de medewerkers. Onder meer wordt gestimuleerd dat medewerkers hun ervaring en kennis verbreden door inzet bij externe partijen.
- . Parallel aan de personeelsreductie streeft HR naar vereenvoudigde en meer geautomatiseerde bedrijfsprocessen zodat met minder mensen hetzelfde werk kan worden verzet. Een voorbeeld hiervan is de nieuwe opzet van de HR-website. Alle facultaire websites worden hiervoor overbodig omdat kan worden verwezen naar de centrale website; specifieke werkwijze's en procedures zijn grotendeels komen te vervallen. Een meer digitale workflow leidt tot verlichting van de werkzaamheden van de HR assistenten.

7. Rondvraag & sluiting

Bij rondvraag wordt afgesproken om de “Werkkostenregeling” te agenderen in het volgende overleg. Details zullen worden besproken in het agendaoverleg.

De voorzitter sluit de vergadering om 16:40 uur.

Actiepunten 271^{ste} LO

15	Taakomschrijving werkgroep Begroting AVWG 2014/2015 aan werkgroepleden bevestigen	CvB/HR
16	Uitzoeken gebruik Xtra kaart	HR
17	Uitzoeken bekostiging over de jaargrens, projecten AVWG	HR
18	Agenderen “ontwikkelingsdagen” bij volgende LO	OPUT/HR
19	Agenderen “werkkostenregeling” bij volgende LO	OPUT/HR