

College van bestuur

Datum: 26 februari 2015

Kenmerk:

Verslag van de 277ste vergadering van het Lokaal Overleg gehouden op 26 februari 2015 in Vleugel 100

Aanwezig:	Dhr. Ir. K.J. van Ast (CvB, voorzitter Lokaal overleg) Dhr drs. F.J.A. Duijnste (wnd.Directeur HR) Mw. Mr. E. Hooftman (secretaris Lokaal Overleg) Dhr. Ing. H. van Egmond (wnd. secretaris Lokaal Overleg) Dhr. prof.dr.ir. A.J. Mouthaan, (wnd. Decaan Faculteit BMS) t.b.v. agendapunt 3 Drs. V.J.M. Veenhof (organisatieadviseur HR) t.b.v. agendapunt 3 Mw. mr. H.F. Evers MBA (arbeidsjurist) t.b.v. agendapunt 3
ABVAKABO-FNV:	Dhr. Dr. K. Poortema (lid OPUT) Dhr. R.F. van 't End (lid OPUT)
FNV	Dhr. M. Schuurman (adviseur OPUT)
CNV-PZ:	Dhr. R. Klapwijk (lid OPUT) Dhr. Ir. F. Houweling (plv. lid OPUT)
VAWO	Mr. A. Charifi (adviseur OPUT)
AC/FBZ	Hr. C. van der Vliet (adviseur OPUT)

1. Opening en mededelingen

Opening/agenda

Kees van Ast opent de vergadering om 14:30 uur.

Mededelingen OPUT

Hr. Schuurman, meldt dat hij vanaf nu de vergaderingen van het OPUT bijwoont als vertegenwoordiger van het FNV (i.p.v. het ABVA-KABO)

Mededelingen CvB

Kees van Ast heeft de volgende (personele) mededelingen:

- . Hans Hilgenkamp is met ingang van 1 mei as. benoemd tot Decaan van de Faculteit TNW; Hans vervult de functie nu al ad interim;
- . Marloes Letteboer, nu Opleidingsdirecteur TN, is met ingang van 1 juni as. benoemd tot Zakelijk Directeur van het wetenschappelijk instituut MIRA;
- . Per 1 oktober as. treedt Kees van Ast terug als lid van Het College van Bestuur.

2. Conceptverslag van de 276^{ste} LO vergadering van 17 december 2014, incl. actiepuntenlijst.

Pagina 2, punt 4: "hoie" moet zijn "hoe";

Pagina 3, punt 5, tweede aandachtsstreepje, "Campuskaart" moet zijn "bedrijfssport".

Met in achtneming van deze opmerkingen is het verslag goedgekeurd.

N.a.v. het verslag.

Met Loyalis is voor één jaar een overeenkomst gesloten m.b.t. de reparatie van het "gat in het nabestaandenpensioen".

Actielijst:

Actiepunt 21 vervalt;

Actiepunten 30, 34, 38 en 40 vervallen en worden vervangen door een nieuw actiepunt: uitwerken nieuw processchema AVWG, HR.

3. Reorganisatie Leerstoel Public Administration Faculteit BMS

In kennisstelling.

OPUT is akkoord, de in-kennisstelling is volledig.

Sociaal plan.

De discussie spitst zich toe op twee onderwerpen:

- De herplaatsingspositie van degenen die door de reorganisatie met ontslag bedreigd zijn
- De beschikbaarheid van UT faciliteiten voor ontslagbedreigden, tijdens de herplaatsingsperiode en daarna.

Het OPUT maakt zich zorgen over de positie van de ontslagbedreigden; er is daarover onder betrokkenen onrust ontstaan. Omdat het reorganisatieplan nog niet is vastgesteld hebben betrokkenen formeel nog niet de status van herplaatsingskandidaat. Omdat in de tussentijd vacatures worden geopend lopen ze wellicht kansen mis.

Hr. Mouthaan geeft aan dat ook nu al wordt gekeken naar mogelijke oplossingen voor degenen die het betreft; ook bij vacatures die zich in deze fase aandienen. Tegelijkertijd is het niet mogelijk betrokkenen actief te benaderen omdat zij formeel nog niet met ontslag bedreigd zijn zolang het reorganisatieplan niet is vastgesteld.

Er wordt afgesproken om op korte termijn, al voor de formele vaststelling van het reorganisatieplan, betrokkenen te benaderen en hun evt. belangstelling voor herplaatsing te registreren. In beginsel verkrijgen ze daarmee dezelfde positie als herplaatsingskandidaten.

Een ander punt van zorg van het OPUT betreft de voorzieningen die medewerkers wordt gegund als herplaatsingskandidaat en in de periode daarna.

Tijdens de herplaatsing zijn betrokkenen medewerker van de UT en genieten ze alle rechten op faciliteiten. Na ontslag voorzien de regelingen van ICTS voor wetenschappelijk personeel in een periode van één jaar behoud van deze rechten (UT account). Voor OBP geldt één maand. Per geval kunnen bovendien specifieke afspraken worden gemaakt.

Er wordt afgesproken om de betreffende regeling van ICTS als bijlage bij het sociaal plan te voegen.

Zaken als hulp bij de start van een bedrijf en aanvulling van loon tijdens overgang naar een ander bedrijf zijn in beginsel in het sociaal plan opgenomen; het betreft hier incidentele en maatwerkconstructies.

Hr. Charifi vraagt hoe het zit met de leeftijdsopbouw van de ontslagbedreigden vs. de leeftijdsopbouw binnen de leerstoelen.

Mouthaan geeft aan dat bij de reorganisatie de strategische keuzes leidend zijn geweest bij het vaststellen van het werk dat komt te vervallen en de functies die daardoor verdwijnen. De leeftijd van de getroffen en speelde daarbij geen rol. Bovendien is er geen sprake van uitwisselbare functies.

4. Begroting Arbeidsvoorwaardengelden 2015

De leden van het OPUT zijn akkoord met de voorliggende definitieve versie van de begroting.

5. Evaluatie Arbeidsvoorwaardengelden 2014

In de achterliggende periode is de werkwijze en het resultaat van het jaarschema Arbeidsvoorwaardengelden 2014 door het OPUT geëvalueerd. De resultaten daarvan zijn neergelegd in de notitie die bij de stukken is gevoegd.

Op basis daarvan wordt afgesproken het proces aan te passen aan de ervaringen.

In de kern kom het neer op de volgende veranderingen:

- Het vooroverleg over de realisatie van de lopende begroting en de voorbereiding van de nieuwe begroting wordt belegd in het delegatieoverleg;
- Op passende moment wordt hierover overleg ingepland met de projectleiders ter inhoudelijke toelichting en bespreking;
- Formele besluiten hierover zijn voorbehouden aan het LO;
- In de werkwijze wordt aansluiting gezocht bij het financiële jaarschema van de UT als geheel (met name ten aanzien van de kaderstelling in het voorjaar).

Kees van Ast hecht eraan dat aansluiting wordt gezocht bij de UT kaderstelling.

Afgesproken wordt dat HR een nieuw processchema zal uitwerken.

6. Keuzemodel 2014, realisatie.

Het voorliggende overzicht van de realisatie van het keuzemodel arbeidsvoorzieningen 2014 wordt voor kennisgeving aangenomen.

Rob Klapwijk vraagt of, voor het komende jaar, de uitgaven ten aanzien van keuzemodel passen in de ruimte die de nieuw ingevoerde Werkkostenregeling biedt.

Frans Duijnstee geeft aan dat we dit op de voet volgen, dit jaar; HR zal gedurende het jaar hierover rapporteren. Naar verwachting zijn er geen grote problemen.

7. Rondvraag & sluiting

Rob Klapwijk:

Ten aanzien van punt 37 van de actielijst: is er een evaluatie en is daar uit af te leiden of het nieuwe model de werkdruk verhoogt.

Harm van Egmond:

Het Programmabureau Tom verzorgt regelmatig evaluaties op hun website;

zie link: www.utwente.nl/onderwijs/twents-onderwijsmodel/index.html#newsstart.

Hr. Schuurman:

Pleit er voor om een langlopend sociaal plan voor de UT te agenderen; het voorliggende formaat bevat eigenlijk alle elementen daarvoor. De discussie per reorganisatie over specifieke aanvullingen kan worden afgevangen in een "maatwerkparagraafje".

Frans Duijnstee:

Ondersteunt dit voorstel van harte; na afronding van de reorganisatie BMS zal dit, nog voor de zomer, door *HR ter hand worden genomen*. E.e.a. uiteraard in vooroverleg met de bonden.

Hr. Charifi:

Gezien de cao afspraken over het monitoren van tijdelijke functies binnen de universiteiten dient een nulmeting hiervan plaats te vinden en moet de monitoring worden georganiseerd.

HR zal dit ter hand nemen.

Kees van Ast/Frans Duijnstee:

Er is naar aanleiding van de behandeling in het CvB, onduidelijkheid ontstaan over de bedragen (binnen AVWG) die zijn gereserveerd voor diversiteit. *Tijdens de volgende LO vergadering zal daarover duidelijkheid worden geboden (HR).*

De voorzitter sluit de vergadering om 16.00 uur!!

Actiepunten 277^{ste} LO

20	Brainstormen over mogelijkheden om beter te anticiperen op ontwikkelingen met als doel noodzaak reorganisatie af te wenden	OPUT/HR
24	Toelichting toevoegen aan kopje "ontwikkeling" in FJUT-formulier (t.b.v. ontwikkelingsdagen)	Dir HR
28	Stand van zaken Vernieuwing medezeggenschap	Dir HR
31	Na het 1 ^{ste} kwartaal 2015 zal het resultaat de monitoring van de uitvoering werkkostenregeling worden teruggekoppeld naar het LO.	Dir HR
37	Monitoren evaluatie TOM	
39	In het voorjaar, voor uiterlijk 1 mei, moeten met het Sportcentrum afspraken worden gemaakt voor het begrotingskader 2016 ten aanzien van dit thema;	CvB/OPUT
41	Uitwerken van een nieuwe begrotingsdiscipline waarin de evaluatie van de ervaringen van dit jaar zijn verwerkt tot een nieuwe aanpak.	CvB/OPUT
42	Uitwerken nieuw processchema AVWG	HR
43	(Organisatie van) belangstellingsregistratie PA-BMA	HR/BMS
44	Faciliteitenregeling ICTS bij Sociaal plan voegen	HR
45	Uitwerken voorstel langlopend Sociaal plan UT	HR
46	Organisatie monitoring en nulmeting tijdelijke functies, conform cao afspraken	HR
47	Bestedingen diversiteit 2015, inzicht geven	HR
48	Per kwartaal monitoren realisatie keuzemodel vs. werkkostenregeling	HR