

Datum:
Kenmerk: LO-2015-

Verslag van de 278^{ste} vergadering van het Lokaal Overleg van donderdag 30 april 2015

| | |
|--------------|---|
| Aanwezig | Dhr. ir. K.J. van Ast (CvB, voorzitter Lokaal Overleg) Dhr. drs. F.J.A. Duijnstee (wnd. Directeur HR) Mw. mr. E. Hooftman-van Rietschoten (secretaris Lokaal Overleg) |
| FNV Overheid | Dhr. R.F. van 't End (lid OPUT) Dhr. M. Schuurman (adviseur OPUT) |
| CNV Overheid | Dhr. R. Klapwijk (lid OPUT) Dhr. ir. F. Houweling (lid OPUT) Dhr. M. van Gessel (adviseur OPUT) |
| VAWO | Dhr. dr. J.S. Svensson (lid OPUT) Mr. A. Charifi (adviseur OPUT) |

1. Opening & Mededelingen

Opening/agenda

Kees van Ast opent de vergadering om 14.10 uur. Hij heet Jörgen Svensson welkom. Svensson licht zijn OPUT-lidmaatschap toe.

Mededelingen OPUT

Rob Klapwijk meldt dat CNV Publieke zaak gaat verder als CNV Connectief. CNV Overheid is onderdeel van CNV Connectief. Verder staat de tekst van de nieuwe cao-NU 2015-2016 online op de website van de VSNU.

Mededelingen CvB

Kees van Ast heeft de volgende mededelingen:

- per 1 april jl. is Theo Toonen gestart als decaan van de faculteit BMS;
- met betrekking tot de nieuwe cao-NU: per juli 2015 zullen nog een aantal wijzigingen in de cao-tekst worden doorgevoerd.

2. Conceptverslag van de 277^{ste} LO-vergadering van 26 februari 2015, incl. actiepuntenlijst

Verslag

Het verslag wordt, met de volgende wijzigingen, vastgesteld:

- p. 1: ABVAKABO FNV wordt FNV Overheid;
- p. 1: Dhr. Houweling is lid i.p.v. plaatsvervangend lid;
- p. 3 agendapunt 6: "het" toevoegen voor keuzemodel;
- p. 3 agendapunt 7: Rondvraag & Sluiting, derde alinea: Hr. Schuurman wijzigingen in Hr. Van der Vliet;
- p.3 agendapunt 7: "Tijdens het volgend Lokaal Overleg zal daarover duidelijkheid ..." wijzigen in "Tijdens een volgend Lokaal Overleg ..."
- p.3: actiepuntenlijst: PA-BMA wijzigen in PA-BMS.

Actiepuntenlijst

De actiepunten bij het verslag van het 277^{ste} Lokaal Overleg worden langsgelopen. De actiepunten die nog niet zijn afgehandeld, blijven staan als actiepunten.

| Nr. | Actiepunten van het 277 ^{ste} Lokaal Overleg | Gereed | Opmerking |
|-----|--|--------|--|
| 20 | Brainstormen over mogelijkheden om beter te anticiperen op ontwikkelingen met als doel noodzaak reorganisatie af te wenden | Nee | Loopt, op 3 maart jl. heeft een 1 ^e bespreking plaatsgevonden |
| 24 | Toelichting toevoegen aan kopje "ontwikkeling" in FJUT-formulier (t.b.v. ontwikkelingsdagen) | Ja | Wordt uiterlijk deze week uitgevoerd |
| 28 | Stand van zaken Vernieuwing medezeggenschap | Ja | Op 4 december jl. is een gezamenlijke brief van CvB, UR en OPUT verzonden aan cao-partijen |
| 31 | Na het 1 ^{ste} kwartaal 2015 zal het resultaat van de monitoring van de uitvoering werkkostenregeling worden teruggekoppeld naar het LO. | Ja | Bij e-mailbericht van 28 april jl. is de Rapportage Keuzemodel en Werkkostenregeling 1 ^e kwartaal 2015 aan OPUT gestuurd |
| 37 | Monitoren evaluatie TOM | Ja | Aspect werkdruk wordt meegenomen in medewerkersonderzoek. Uitslagen van MO zijn in oktober beschikbaar en worden dan met OPUT besproken (NIEUW ACTIEPUNT). |
| 39 | In het voorjaar, voor uiterlijk 1 mei, moeten met het Sportcentrum afspraken worden gemaakt voor het begrotingskader 2016 ten aanzien van dit thema; | Nee | Bespreking hierover staat gepland eind mei 2015 |
| 41 | Uitwerken van een nieuwe begrotingsdiscipline waarin de evaluatie van de ervaringen van dit jaar zijn verwerkt tot een nieuwe aanpak. | Ja | Staat dit LO op de agenda |
| 42 | Uitwerken nieuw processchema AVWG | Ja | Staat dit LO op de agenda |
| 43 | (Organisatie van) belangstellingsregistratie BMS-PA | Ja | Is uitgevoerd |
| 44 | Faciliteitenregeling ICTS bij Sociaal plan BMS-PA voegen | Ja | Is toegevoegd aan voorstel Sociaal Plan BMS-PA |
| 45 | Uitwerken voorstel langlopend Sociaal plan UT | Nee | Loopt. 1 ^e bespreking plaatsgevonden op 23 april jl. |
| 46 | Organisatie monitoring en nulmeting tijdelijke functies, conform cao afspraken | Nee | Frans Duijnsteet zegt toe de WOPI-cijfers ter beschikking te stellen aan OPUT |
| 47 | Bestedingen diversiteit 2015, inzicht geven | Nee | |
| 48 | Per kwartaal monitoren realisatie keuzemodel vs. werkkostenregeling | Nee | |

3. Eindafrekening AVWG 2014

De Eindrapportage AVWG 2014 (bijlage 2 bij de agenda) en de Evaluaties Vitaliteit 2014, Diversiteit 2014 en Employability 2014 (bijlage 3 bij de agenda) zijn besproken door HR met het OPUT in het delegatieoverleg van 14 april jl.

OPUT merkt op dat in 2014 minder aan employability is besteed dan was begroot. OPUT maakt zich zorgen m.b.t. het onderwerp employability, aangezien steeds meer medewerkers met ontslag bedreigd zijn vanwege reorganisaties. OPUT wil inzetten op een meer systematische invulling van employability, zodat doelstellingen wel worden behaald. OPUT is van oordeel dat UT tekortschiet bij reorganisaties, voor wat betreft employability. Op 9 juni a.s. zal Janneke de Sousa een presentatie geven over wat de UT faciliteert op het gebied van employability.

Afgesproken wordt dat deze bijeenkomst breder zal worden opgezet, de commissie FPB van de UR wordt uitgenodigd en onderwerp van gesprek wordt onder andere het onderzoeken van de vraagkant rond employability en het gezamenlijk ontwikkelen van een vraag gestuurd instrument rond employability.

Post opleidingsmodule Oracle: OPUT verzoekt om informatie waarom dit product niet is aangeschaft en hoe het begrote bedrag nu anders besteed is.

Antwoord: Opleidingsmodule aanschaffen bleek complexer en kostbaarder dan gedacht en in volgorde moest er eerst gekeken worden naar een nieuw performance management systeem, dit moet namelijk op elkaar aansluiten. Qua geld is voorgesteld dit geld te gebruiken voor de overbesteding op de Jaargesprekken/performance management, omdat daar opeens veel meer tempo kwam dan vooraf verwacht.

Post OPUT algemeen: Frans Duijnsteet merkt op dat de post OPUT Algemeen een factuur betreft van Menzis voor casemanagement (begeleiding van langdurig zieken). De post zou onder Vitaliteit thuis kunnen horen, maar past niet onder een van de projecten. Na enige discussie wordt besloten de post OPUT Algemeen te handhaven op de Eindafrekening AVWG 2014 (bij wijze van uitzondering).

Afgesproken wordt dat er in november 2015 beter zal worden bekeken of bijsturing van de begroting nodig is.

BESLUIT: De Eindrapportage AVWG 2014 (bijlage 2 bij de agenda) en de Evaluaties Vitaliteit 2014, Diversiteit 2014 en Employability 2014 (bijlage 3 bij de agenda – versie 3 d.d. 15 april 2015) worden vastgesteld.

4a. Processchema AVWG

Het processchema is besproken door HR met het OPUT in het delegatieoverleg van 14 april jl.

BESLUIT: Het processchema (aangepaste bijlage 4 d.d. 15 april 2015) wordt vastgesteld.

4.b Begrotingsdiscipline

De Begrotingsdiscipline is besproken door HR met het OPUT in het delegatieoverleg van 14 april jl.

BESLUIT: De begrotingsdiscipline (aangepaste bijlage 5 d.d. 16 april 2015) wordt vastgesteld.

5. Tussenrapportage 1^e kwartaal AVWG 2015

Rob Klapwijk vraagt uitleg over overschrijding van de post IPAP.

Antwoord: De premie voor IPAP is verhoogd (circa 10%). Deze verhoging houdt verband met het opschuiven van de AOW leeftijd. Uitkeringen lopen langer door en de groep met een verzekeraar belang is groter geworden.

Rob Klapwijk merkt op dat behoorlijk wat posten staan nog op 0. Dat baart het OPUT zorgen.

Kees van Ast merkt op dat de cijfers (tot en met maart 2015) inmiddels alweer achterhaald zijn gelet op de datum van dit LO (30 april 2015). ACTIEPUNT: HR neemt met FEZ op dat er recentere cijfers worden aangeleverd voor het LO.

Frans Houweling: omschrijving bij post A6a moet nog worden aangepast. ACTIEPUNT: Aanpassen.

Tussenrapportage wordt ter kennisgeving aangenomen.

6. Voorlopige kaderstelling begroting AVWG 2016

De voorlopige kaderstelling begroting AVWG 2016 is in het delegatieoverleg van 14 april jl. door HR met OPUT besproken.

OPUT geeft aan dat rechterkolom voor hen niet relevant is. Kees van Ast geeft aan deze te willen handhaven.

OPUT geeft voorts aan dat bedrijfssport onder Vitaliteit hoort en niet als aparte post in de kaderstelling. Voor bedrijfssport zal voorsnog een bedrag van € 100.000 worden afgesproken; in mei vindt nog een gesprek plaats met sportcentrum over een evt. aanvullend bedrag (Bijlage 7a). Afgesproken wordt dat de post bedrijfssport niet als aparte post op de voorlopige kaderstelling wordt vermeld.

OPUT wil in 2016 het accent leggen op employability. Voorbeeld wordt genoemd van UvA; daar wordt een employabilityfonds gehanteerd waarop de medewerker op eigen initiatief aanspraak kan maken. Tijdens de bijeenkomst op 9 juni a.s. (zie agendapunt 3) wordt verder gesproken over employability.

Kees van Ast verzoekt HR en OPUT een vraag gestuurd instrument rond employability verder uit te werken.

7: Sociaal Plan reorganisatie leerstoel Public Administration, faculteit BMS

OPUT heeft het proces rond het Sociaal Plan geëvalueerd. OPUT concludeert dat het proces snel is verlopen en dat de betrokken medewerkers weinig vertrouwen hadden in een goede afloop en er onrust heerste. Geen ideale basis om tot een akkoord te komen over een Sociaal Plan.

Wat zijn nu de verschillen tussen BMS en EWI?: de omstandigheden waaronder het Sociaal Plan tot stand moest komen. Op landelijk niveau zullen de komende tijd nog allerlei wetswijzigingen plaatsvinden. Voor de betrokken medewerkers is onduidelijk welke regels straks voor hun zullen gelden. Rob Klapwijk geeft aan dat er altijd mogelijkheid was om over het Sociaal Plan te spreken met CvB, maar die mogelijkheid onvoldoende benut is.

Kees van Ast merkt in reactie op dat het CvB bewust een eenzijdig besluit over het Sociaal Plan heeft genomen. Het is bekend dat er onrust was rond de totstandkoming van het reorganisatieplan en het traject met de faculteitsraad. De onrust betrof echter niet het sociaal plan en we uitkijken om die zaken niet te vermengen. Het CvB wilde per 1 april jl. helderheid geven over de sociale positie van betrokken medewerkers. In het Lokaal Overleg was het Sociaal Plan intensief besproken; zelfs is door het OPUT opgemerkt dat het Sociaal Plan mogelijk tot sociaal statuut kon worden verheven. Des te groter was de verbazing dat 2 dagen later het Sociaal Plan BMS-PA werd afgewezen door het OPUT. Reden die OPUT daarvoor gaf, was dat enkele oudere

medewerkers door de reorganisatie worden getroffen. Dat is echter niet anders dan bij de reorganisatie EWI. Maatwerk is bovendien mogelijk op basis van het sociaal plan; de wijzigingen in de BWNU zullen evenwel niet gerepareerd worden in een sociaal plan of sociaal statuut. Aangezien wij met het OPUT niet tot een akkoord konden komen, heeft het CvB, als goed werkgever, ervoor gekozen dezelfde faciliteiten als golden in het sociaal plan reorganisatie EWI, ook aan de betrokken medewerkers bij de reorganisatie BMS-PA aan te bieden in de vorm van een aanvulling op het sociaal kader uit de cao NU. Kees van Ast benadrukt dat hij evenwel liever met OPUT tot een akkoord was gekomen over het sociaal plan, maar nu hiervan geen sprake was, heeft het CvB de aanvulling op het sociaal kader eenzijdig vastgesteld. CvB heeft zijn verantwoordelijkheid jegens de betrokken medewerker genomen.

Rob Klapwijk merkt op dat uiteindelijk de leden beslissen over het sociaal plan; voor dit sociaal plan was geen meerderheid en daarom kon het OPUT niet tot een akkoord komen.

Dhr. Charifi merkt op dat in het Lokaal Overleg van februari jl. door OPUT was benadrukt dat het proces te snel ging. De functies worden pas opgeheven vanaf 1 september a.s. Het proces had daarom ook wat minder snel gemogen. Deze werkwijze is niet conform de strekking van de cao. De functies hadden per 1 april moeten worden opgeheven, zodat de medewerkers alle gelegenheid hadden vanaf 1 april om te zoeken naar een andere baan. Er is naar de mening van de betrokken medewerkers onvoldoende gedaan door werkgever om de onrust weg te nemen.

Dhr. Van Gessel merkt op dat conform strekking cao een functie wordt opgeheven en dat 13 maanden ontslagbescherming geldt. De dialoog tussen CvB en OPUT is vrij abrupt afgekapt, maar dat ligt ook aan OPUT; er is sprake geweest van miscommunicatie, onze conclusie is dat wij anders moeten communiceren. Normaal gesproken wordt er in een sociaal plan afgesproken dat als er wetswijzigingen zijn (zoals WWZ) en deze negatieve gevolgen hebben voor de betrokken medewerkers, dat per individueel geval wordt bekeken.

Frans Duijnstee merkt in reactie op dat er vóór 1 juli a.s. meer duidelijkheid is over WWZ. Wij kunnen inderdaad de lopende individueel situaties bekijken.

8. Rondvraag & sluiting

- Rob Klapwijk: OPUT wil graag meer informatie over de pilot performance management bij HR en CES. Is er een projectplan? Brengt het projectplan wijzigingen mee in de rechtspositie van medewerkers?
Frans Duijnstee/Kees van Ast: de pilot brengt geen wijzigingen mee in de rechtspositie van medewerkers. Als het project breder wordt uitgerold, zullen we dat bespreken in het LO.
Eveline Hooftman: OPUT en UR zijn geïnformeerd door projectleider Remke Schwartz d.m.v. een presentatie. Verder is er een vervolgspraak op 21 mei a.s. gepland tussen Remke, Rob Klapwijk en voorzitter UR.
Rob Klapwijk merkt hierover tot slot op dat OPUT het projectplan alsnog wil ontvangen, mede om te bepalen of sprake is van rechtspositionele gevolgen voor medewerkers.
Afgesproken wordt dat het projectplan aan het verslag wordt gehecht.
NB: Remke Schwartz heeft na het LO van 30 april 2015 gesproken met Rob Klapwijk (en Dick Meijer-UR) over het project Performance management. Conclusie van het gesprek was dat de aanpassingen die de UT op dit moment doet in de jaargesprekscyclus niet ter instemming aan het OPUT hoeven te worden voorgelegd, omdat er geen sprake is van wijziging in de rechten en plichten van medewerkers. Brenda Benders zal een en ander uitwerken n.a.v. het gesprek en Rob heeft aangegeven dat dat voor nu voldoende is als informatie voor het OPUT. Er wordt derhalve geen projectplan aan het verslag gehecht.
- Rob Klapwijk: OPUT vraagt informatie over de nieuwe bedrijfsarts (Qare) die wordt ingeschakeld door UT om zieke ex-medewerkers te begeleiden. Verder heeft OPUT vernomen dat er een nieuw ziekteprotocol in januari 2015 is afgesproken.
Qare zit in Arnhem: levert dit geen problemen op voor de medewerkers die naar de bedrijfsarts moeten? Dat is wel ver weg voor medewerkers die hier in de regio wonen, zeker als zij bijv. 1 keer in de 4 weken naar de bedrijfsarts moeten.
Frans Duijnstee reageert: er is juist gekozen voor een andere bedrijfsarts dan HCC omdat het ex-medewerkers betreft (er wordt gekeken met een andere blik, andere omgeving, naar andere werkzaamheden).
Dhr. Svennson merkt op dat het protocol moet worden voorgelegd aan de medezeggenschap.
Frans Duijnstee reageert: er is sprake van ex-medewerkers, dus het OPUT heeft geen advies- of instemmingsrecht. Het protocol zal ter informatie aan OPUT worden toegezonden. Verder zal onderzocht worden of het reizen naar Arnhem een bezwaar is.
- **Extra agendapunt (bijlage 12):** verzoek van de Eenheid Campus om het budget van € 10.000 in 2015 voor de Twentse Vrouwenloop niet alleen aan medewerkers maar ook aan studenten te besteden.
OPUT stemt voor 2015 in met het voorstel; OPUT is voorstander van integratie tussen UT-medewerkers en UT-studenten.

De voorzitter sluit de vergadering om 15.43 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 |
| 39 | In het voorjaar, voor uiterlijk 1 mei, moeten met het Sportcentrum afspraken worden gemaakt voor het begrotingskader 2016 ten aanzien van bedrijfssport | CvB/OPUT |
| 45 | Uitwerken voorstel langlopend Sociaal plan UT | HR |
| 46 | Organisatie monitoring en nulmeting tijdelijke functies, conform cao afspraken (WOPI-cijfers ter beschikking stellen aan OPUT) | HR |
| 47 | Bestedingen diversiteit 2015, inzicht geven | HR |
| 48 | Per kwartaal monitoren realisatie keuzemodel vs. werkkostenregeling | HR |
| 49. | Na oktober 2015: uitslagen Medewerkersonderzoek in Lokaal Overleg bespreken | HR |
| 50. | Recentere cijfers ter beschikking stellen aan LO m.b.t. besteding AVWG | HR/FEZ |
| 51. | Vraag gestuurd instrument employability uitwerken | HR/OPUT |
| 52. | Post 6a op Tussenrapportage AVWG 1 ^e kwartaal 2015 aanpassen | HR/FEZ |
| 53. | Onderzoeken of locatie Qare (Arnhem) bezwaarlijk is | HR |