

Van	Ondernemingsraad
Aan	College van Bestuur
Datum	14 oktober 2019
Onderwerp	Definitief advies 'voorgenomen besluit reorganisatie Universitair Centrum voor Gedrag en Bewegen (UCGB)'

---

### **Bijbehorende documenten**

- ORVU 2019 122 i Adviesverzoek 'voorgenomen besluit reorganisatie UCGB' met bijlagen, 26 juni 2019
- Rapport Jeroen Smeets 'Positie UCGB', 22 mei 2019

### **Bijeenkomsten**

- Gesprek met drie leden van de ODC FGB (Artem Belopolsky (ETP, vicevoorzitter), Marit Praagman (UCGB) en Richard Casius (TO3, secretaris) vanuit de OR Josephien Sierag, Henk Olijhoek en Norah Karrouche, 23 mei 2019
- Gesprek met Martin van Aken (directeur bedrijfsvoering FGB) en Marjolein Vloothuis (HR-adviseur FGB), vanuit de OR Josephien Sierag en Henk Olijhoek, 3 juni 2019
- Bijeenkomst commissie P&O van 19 juni 2019
- Hoorzitting van 2 juli 2019
- OR interne vergadering van 4 september 2019
- Overlegvergadering OR en CvB van 18 september 2019
- Overleg met Hester Glasbeek en Joyce Brouwer van Learn! Academy op 25 september 2019
- Overleg met het Marjolein Vloothuis, Geerte Faas en Martin van Aken met Trudie van Kampen en Johan Wempe op 20 september 2019
- Overleg met ODC en teamvertegenwoordigers van het UCGB met Trudie van Kampen en Johan Wempe op 1 oktober 2019
- Overleg met de OR van het VUmc: Frank Hendriks (VUmc) René van Latum (VUmc), Trudie van Kampen en Johan Wempe op 9 oktober 2019

### **Korte introductie van de organisatiewijzigingen**

De voorgenomen reorganisatie beoogt de volgende drie organisatiewijzigingen:

#### **1. Herinrichting van vijf naar drie teams**

UCGB-medewerkers zijn ingedeeld in 5 opleidingsteams: 1. Hoger Onderwijs ((HO) LEARN! Academy), 2. Voortgezet Onderwijs (VO), 3. Special Educational Needs (SEN), 4. Sport, Zorg en Veiligheid (SZV) en 5. Hoger Onderwijs voor Ouderen (HOVO))  
Het UCGB wil de huidige vijf teams clusteren tot drie resultaatverantwoordelijke secties: 1. LEARN! Academy (samenvoeging HO en deel SVZ), 2. VU Lerarenacademie (samenvoeging VO en SEN), en 3. HOVO. Deze drie secties bedienen respectievelijk de volgende deelmarkten: hoger onderwijs, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs en HOVO+ .

#### **2. Overdragen werkzaamheden aan de wetenschappelijke afdelingen van de faculteit FGB**

Het UCGB heeft het voornemen de taakgebieden van valorisatie, POPS, DOC-BW/MB die

al intensief samenwerken met de wetenschappelijk afdelingen (m.n. de Afdeling Bewegingswetenschappen) onder de eindverantwoordelijkheid van de wetenschappelijke afdeling laten uitvoeren. Arbeidsrechtelijk betekent dat de interne overplaatsing van een functie/medewerker. De overige werkzaamheden waarbij medewerkers betrokken zijn worden middels interne inleen (doorbelasting) geregeld.

### **3. Overdracht van de organisatie van de Masteropleiding HGZO aan het Instituut voor Onderwijs en Opleiden van het VUmc**

De organisatie van de master HGZO en de aanpalende producten worden overgedragen aan een externe partij, het Instituut voor Onderwijs en Opleiden. De keuze hiervoor is gebaseerd op de reeds bestaande samenwerking met dit opleidingsinstituut op het gebied van docentprofessionalisering, onderwijs en onderzoek. De master HGZO sluit goed aan op hun opleidingsaanbod en de met de vestiging bij het VUmc is er een directe link met de ziekenhuiszorg en potentiële studenten.

De aanpalende producten, te weten de basisopleiding, het HGZO congres en de producten die onder de bestaande samenwerkingsovereenkomst vallen, onder de verantwoordelijkheid van het VUmc uitgevoerd. Daartoe treden drie medewerkers van UCGB (totaal 2,7 fte) in dienst bij het VUmc. Deze medewerkers zullen ook onderwijstaken blijven verrichten voor UCGB VU (1,12 fte). Vanuit UCGB zal een aantal medewerkers voor de master HGZO onderwijstaken blijven verrichten. De onderwijstaken die UCGB VU- resp. VUmc-medewerkers voor het VUmc resp. voor het UCGB uitvoeren worden vooraf vastgelegd. Een eventueel resterend verschil wordt verrekend tegen een vast uurtarief als onderdeel van de reguliere verrekening tussen de VU en het VUmc.

#### **Positieve kanten van het reorganisatieplan**

##### **– *Valorisatietaak van UCGB (SZV) naar FGB***

Tot nu toe had het UCGB drie taken in één centrum:

1. Valorisatie (onderzoek over functioneren onder stress en motorisch leren) ondergebracht bij het team Sport, Zorg en Veiligheid)
2. Dienst (BKO, SKO, LOL en workshop en onderwijskundige ondersteuning)
3. (inter)facultair onderwijs (keuzevak Docentenopleiding BW/MB, professionele master Docent HGZO, postacademische opleiding tot praktijk sportpsycholoog en universitaire lerarenopleidingen)

De teruggave van de valorisatieopdracht aan de FGB wordt als positief ervaren. Het UCGB houdt hiermee de focus op de onderwijsfacilitering voor docenten (vo, hbo en wo).

##### **– *Overdracht master HZGO aan het Instituut voor Onderwijs en Opleiden / VUmc***

De overdracht van de master HZGO aan het VUmc wordt door iedereen als positief ervaren. Een zorg betreft het aantal mensen dat overgeplaatst wordt naar het VUmc. Een aantal medewerkers zullen via dienstverlening vanuit het UCGB bijdragen aan de master. Dit brengt risico's met zich mee voor de borging van de kwaliteit van de master en onzekerheid voor de medewerkers die achter blijven.

#### **Kanttekeningen bij het reorganisatieplan**

##### **– *Geen probleemanalyse, geen financiële paragraaf en onvoldoende draagvlak***

Het reorganisatieplan is onvoldoende doordacht en gaat voorbij aan de analyse uit het rapport van Jeroen Smeets (Positie UCGB, 22 mei 2019). Een duidelijke probleemanalyse

en andere verkenningen ontbreken. In de hoorzitting van 2 juli jl. is gepleit voor een nieuw plan voor de herstructurering van de teams met aandacht voor:

- het gezamenlijk formuleren van een missie en visie;
- het werken aan teamintegratie met behulp van externe expertise – coach;
- een verantwoordelijkheidsmatrix – een duidelijke afbakening van taken – bevoegdheden – verantwoordelijkheden binnen alle teams;
- een goede financiële analyse, de interne en externe uurtarieven zijn niet marktconform waardoor verlies onvermijdelijk is.

In de overlegvergadering van 18 september 2019 is door het college, het FB en het MT aangegeven dat zij deze kritiek niet herkennen. Op de werkvloer daarentegen ervaart men grote onduidelijkheid. Met name bij de vorming van de nieuwe teams is het van groot belang dat per team en voor geheel UCGB missie en visie helder zijn en een vertaling gemaakt wordt naar de organisatie.

– ***Achterstallig onderhoud team HO – geen afgeronde eerdere fusie***

In het reorganisatieplan wordt een verkeerd beeld geschetst van de voorgaande fusie van het Onderwijscentrum en EXPOSZ tot het team Hoger Onderwijs (HO), deze is nooit afgerond, en om deze reden zijn de onderdelen niet rijp voor een nieuwe fusie met het team SVZ. Zorg dat de basis op orde is alvorens nieuwe structuren te gaan implementeren.

– ***Tariefstelling en verrekening uren tussen teams, tussen VUmc en UCGB, tussen BM en UCGB, voor dienstverlening binnen de VU dient doordacht te worden***

Voor UCGB is de wijze van verrekening van de uren bij interne dienstverlening een belangrijk aandachtspunt. Er zijn afspraken gemaakt voor een vast tarief van EUR 75 per uur voor interne dienstverlening (en voor de dienstverlening tussen VUmc en de VU). Cruciaal is echter dat bij zo'n tariefstelling de medewerkers de werkelijk gemaakte uren kunnen berekenen. Hierover zijn nog geen heldere afspraken gemaakt. Ook is dit relevant voor dienstverlening op verzoek van een ander team. Het is zaak dat de marge terecht komt bij het team van de medewerker die het werk levert.

– ***Eilandenvorming in plaats van samenwerking***

De wijze van verrekenen leidt tot onderlinge concurrentie en daarmee tot verdere eilandenvorming in plaats van tot verdergaande samenwerking. De onderlinge verrekeningen zijn niet onderbouwd en zouden niet nodig moeten zijn.

**Advies ondernemingsraad**

Tijdens het adviestraject voor de voorgenomen reorganisatie van het UCGB heeft intensief overleg plaatsgevonden met de betreffende besturen, de lokale medezeggenschap en de medewerkers. De bereidheid tot overleg en ook de openheid van deze gesprekken heeft de raad zeer gewaardeerd. De ondernemingsraad kan zich met de medewerkers vinden in de reorganisatiedoelstellingen, maar staat, vanwege de nog vele openstaande vragen en serieuze zorgen van de betrokken medewerkers, enigszins gereserveerd tegenover het verlenen van groen licht voor de reorganisatie-uitvoering. Om tegemoet te kunnen komen aan uw verzoek voor geen uitstel hecht de raad aan het vastleggen van de in de overleggen gedane toezeggingen en concrete afspraken naar aanleiding van onderstaand advies.

Met betrekking tot de gemaakte afspraken en toezeggingen maken we een onderscheid tussen de drie reorganisatievoornemens:

1. de overdracht van de master HGZO aan het VUmc,
2. de overdracht van activiteiten naar de afdeling BW en
3. de herstructurering van de teams.

Voorts belichten we een tweetal aspecten welke de gehele reorganisatie raakt:

4. In alle drie de reorganisaties speelt: de wijze waarop de verrekening voor geleverde diensten plaats vindt een cruciale rol.
5. Afspraken over de follow up vanuit de OR.

**Ad 1. De overdracht van de master HGZO en aanpalende producten aan het VUmc**

- Er is met het VUmc een overeenkomst gesloten welke drie medewerkers bij het VUmc worden te werk gesteld. Het VUmc heeft al gesproken met de betreffende drie medewerkers over de arbeidsvoorwaarden.
- Voorts is afgesproken dat de medewerkers die vanuit het UCGB expertise leveren aan deze master en aan aanpalende producten deze werkzaamheden kunnen voortzetten. Deze afspraken worden in een gepaste vorm vastgelegd. Dat kan zijn de samenwerkingsovereenkomst. Een andere mogelijkheid is dat de afspraken met het VUmc hieromtrent vastgelegd worden in een aparte brief. Van belang daarbij is dat ook de namen van de medewerkers genoemd worden. Het gaat immers om de inzet van de betreffende deskundigen.
- In de samenwerkingsovereenkomst zijn afspraken gemaakt over de wederzijdse inzet voor een periode van ten minste 3 jaar. Zowel richting UCGB als richting VUmc is een wederzijdse werkgarantie voor een periode van 3 jaar afgesproken. Dit betreft ook een werkgarantie voor de medewerkers die vanuit UCGB expertise leveren aan de master HGZO en aanpalende producten.
- De vijf medewerkers die bij het UCGB werkzaam blijven en expertise leveren aan de master HGZO krijgen een individuele brief waarin zij geïnformeerd worden over de intentie, inzet en afspraken. Op deze manier ontstaat voor de betrokken medewerkers helderheid en zekerheid over de effecten van de reorganisatie voor hen persoonlijk.
- De wijze van verrekenen voor de over en weer geleverde diensten is uiterst relevant voor het welslagen van de overdracht van de master HGZO. Zie hierna.

**Ad 2. De overdracht van werkzaamheden aan de wetenschappelijke afdeling BW**

- De werkzaamheden die overgaan naar de faculteit, betreffen de POPS, Valorisatie en DOC-BW. De huidige docenten UCGB met een taakinzet voor één of meer van deze producten zullen hun werkzaamheden voortzetten binnen de faculteit.
- Ook hier geldt dat er afspraken gemaakt moeten worden over de wijze van verrekenen van de inzet van de UCGB-medewerkers. Zie hierna.
- De medewerkster die overstapt naar een van de wetenschappelijke afdelingen van de FGB zal niet meer onder de hoede van UCGB haar werkzaamheden uitvoeren.

**Ad 3. De herstructurering van de teams**

- Zowel het MT, de team leiders als de teams zullen gecoacht worden bij de start van de nieuwe teams en het doorvoeren van de reorganisatie. Bij de coaching wordt speciale aandacht besteed aan de missie en de economische basis van ieder team. Ook moet veel aandacht besteed worden aan het overbruggen van de cultuurverschillen en het herstel van het vertrouwen in het management. We hebben gemerkt dat er bij de betrokkenen hiervoor steun is.
- Bij de (door)start van de nieuwe teams wordt, mogelijk met ondersteuning van financiële deskundigheid, gekeken naar de wijze waarop verrekening van de werkzaamheden tussen de teams en met externe partijen plaats vindt. Van groot belang is dat er afspraken gemaakt worden over het verrekenen van uren, waardoor een goede uitvoering van taken mogelijk is en spanningen binnen en tussen de teams voorkomen wordt. Zie hierna.

**Ad 4. De verrekening van de inzet van medewerkers buiten het team**

- Het verrekentarieff van EUR 75 per uur voor over en weer te leveren diensten (tussen teams, tussen VUmc en UCGB en BW) zal aangevuld worden met afspraken over het aantal te verrekenen uren. Deze dienen realistisch te zijn om zo een goede uitvoering van de taken mogelijk te maken, en om onderlinge concurrentie en eilandvorming te voorkomen.

**Ad 5. Afspraken over de follow up vanuit de OR.**

- Tot slot achten we het van groot belang dat de OR na een jaar een evaluatie gesprek heeft met het MT en met de ODC over de wijze waarop de implementatie geëffectueerd is. Dit is conform stap 13 in het convenant stappenplan bij reorganisaties.