

7000

Ondernemingsraad VU
Ter attentie van de Ambtelijk Secretaris
De Boelelaan 1105
1081 HV Amsterdam

DATUM	ONS KENMERK	UW BRIEF VAN	UW KENMERK
29.10.2019	GF/rk/2019/1040	14.10.2019	
E-MAIL	TELEFOON	BIJLAGE(N)	
secretariaat.bz@vu.nl	020 598 2504	5	

Betreft: Reactie op uw brief met kenmerk ORVU-2019/169v en besluit reorganisatie UCGB

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Namens het College van Bestuur reageer ik op uw advies van 14 oktober 2014. Vervolgens worden onze overwegingen en het besluit zelf toegelicht.

Reactie op uw advies

De afgelopen weken hebben we intensief met u over dit voorgenomen besluit overlegd, verkend waar u zich in kon vinden én waarin uw zorgen lagen. We zijn verheugd dat dit heeft geleid tot het advies dat u heeft uitgebracht.

Uit het advies blijkt dat u zich kunt vinden in de reorganisatiedoelstellingen, maar u vraagt aandacht voor de uitvoering van de reorganisatie. U benoemt een vijftal punten waarover eerder is gesproken in de overlegvergadering en tevens door uw Commissie P&O met afgevaardigden van FGB en van het College van Bestuur. Ten aanzien van deze vijf punten vindt u het belangrijk om 'de gedane toezeggingen en concrete afspraken' vast te leggen. Dat begrijpen wij en daar hechten wij ook aan. Middels dit schrijven leggen wij deze toezeggingen en afspraken vast.

Hieronder wordt ten behoeve van de volledigheid uw advies in cursief lettertype en binnen een kader herhaald. Vervolgens wordt de reactie namens het College van Bestuur gegeven.

1. De overdracht van de (organisatie van) de master HGZO aan het VUmc

OR:

- a. 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.*
- b. 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.*

- c. *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.*
- d. *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.*
- e. *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.*

CvB:

- a. Tussen de VU en VUmc is een samenwerkingsovereenkomst opgesteld welke nagenoeg gereed is voor ondertekening. Het College van Bestuur van de VU kan bevestigen dat in de samenwerkingsovereenkomst is opgenomen dat aan drie VU-medewerkers met een omvang van in totaal 2,7 fte een dienstverband wordt aangeboden bij VUmc. In de samenwerkingsovereenkomst worden de medewerkers niet met naam genoemd. Wel krijgen de drie door de VU aangewezen medewerkers naast een arbeidsovereenkomst bij VUmc een overdrachtsdocument van de VU waarin de voor hen relevante zaken zijn opgenomen, zoals dienstjaren en vakantie-uren. De drie medewerkers zijn door de faculteit persoonlijk geïnformeerd en hebben recentelijk ook kennis gemaakt met hun toekomstige leidinggevende bij het VUmc.
- b. In de samenwerkingsovereenkomst zijn afspraken gemaakt over de wederzijdse inzet, dus zowel richting UCGB als richting VUmc, voor een periode van ten minste drie jaar. Er wordt geen separaat algemeen document tussen de VU en VUmc opgesteld waarin de vijf medewerkers die niet overgaan naar VUmc, maar wel een bijdrage leveren aan de HGZO, met naam en toenaam worden genoemd. De reden hiervoor is dat dit niet noodzakelijk en ongebruikelijk is. Wel wordt, zoals hieronder beschreven, een persoonlijke brief voor deze medewerkers opgesteld namens UCGB én VUmc waarin onder meer de driejarige inzet wordt vastgelegd.
- c. Onderdeel van de samenwerkingsovereenkomst is inderdaad een wederzijdse inzet voor een periode van ten minste drie jaar.
- d. De vijf medewerkers die bij de VU in dienst blijven en expertise leveren aan de master HGZO, ontvangen een persoonlijke brief van het faculteitsbestuur van het UCGB en VUmc. Deze brief is een schriftelijke bevestiging van de intentie, namelijk hun inzet gedurende een minimale periode van drie jaar voor de master en aanpalende producten.
- e. Het College van Bestuur en het faculteitsbestuur onderschrijven dat de wijze van verrekenen voor de over en weer geleverde diensten uiterst relevant is voor het welslagen van de overdracht van de master HGZO. In de samenwerkingsovereenkomst zijn hierover afspraken gemaakt.

2. De overdracht van werkzaamheden aan de wetenschappelijke afdeling BW

OR:

- a. *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.*
- b. *Ook hier geldt dat er afspraken gemaakt moeten worden over de wijze van verrekenen van de inzet van de UCGB-medewerkers. Zie hierna.*
- c. *De medewerkster die overstapt naar een van de wetenschappelijke afdelingen van de FGB zal niet meer onder de hoede van UCGB haar werkzaamheden uitvoeren.*

CvB:

- a. De huidige docenten UCGB met een taakinzet voor één of meer van deze producten zullen hun werkzaamheden voortzetten binnen de faculteit.
- b. Zie onderstaande reactie van het College van Bestuur bij punt 4.
- c. Het College van Bestuur bevestigt dat de medewerker van UCGB die overgaat naar één van de wetenschappelijk afdelingen van de faculteit haar werkzaamheden gaat uitvoeren binnen de 'nieuwe' afdeling en daarmee niet langer voor het UCGB werkt.

3. De herstructurering van de teams

OR:

- a. *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.*
- b. *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 plaatsvindt. 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.*

CvB:

- a. Zoals in de overlegvergadering aangegeven, achten ook het College van Bestuur en het faculteitsbestuur teamcoaching noodzakelijk om de herstructurering van de afdelingen in de praktijk tot een succes te maken. Het coachingstraject houdt in dat de teams inclusief de teamleiders worden gecoacht. Tevens zal het MT gecoacht en begeleid worden om de nieuwe organisatie verder vorm te kunnen geven. We houden bij het formuleren van de opdracht voor teamcoaching rekening met de door de raad genoemde aandachtspunten.
- b. Een voorstel voor eenduidige tariefstelling intern (VU) en extern ligt ter tafel. Door teams samen te voegen op basis van gescheiden aandachtsgebieden (respectievelijk Hoger Onderwijs en Voortgezet Onderwijs) is interne verrekening binnen de teams op de spreekwoordelijke uitzondering na, niet meer aan de orde.

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

OR:

Het verrekentariaf 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.

CvB:

Het College van Bestuur begrijpt de zorg die u uitspreekt en kan bevestigen dat het verrekentariaf van € 75,- per uur (prijspeil 2019) voor over en weer te leveren diensten aangevuld zal worden met afspraken over het aantal te verrekenen uren. Op deze manier willen we voorkomen dat betrokkenen met elkaar gaan concurreren in plaats van samenwerken.

5. Afspraken over de follow up vanuit de OR

OR:

Tot slot achten we het van groot belang dat de OR na een jaar een evaluatiegesprek 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.

CvB:

Het College van Bestuur is het volledig met uw raad eens dat een evaluatie zinnig en relevant is. Het faculteitsbestuur heeft ook aangegeven dit te onderschrijven en is hiertoe graag bereid. De ingestelde klankbordgroep heeft dan ook als opdracht om continu te evalueren en bij te sturen. Het faculteitsbestuur stelt voor maandelijks de voortgang van het proces met de ODC te bespreken, een en ander ter voorbereiding op het door u genoemde evaluatiegesprek uit het Stappenplan bij reorganisaties.

Overwegingen

Per brief van 26 juni 2019 is het voorgenomen besluit tot reorganisatie aan uw raad ter advisering voorgelegd. In de overlegvergadering van 18 september 2019 is gesproken over het voorgenomen besluit en uw conceptadvies. Per brief van 20 september 2019 is schriftelijk gereageerd op uw conceptadvies. Conclusie van deze brief is dat het College van Bestuur de zorgen van de medewerkers en uw raad begrijpt en tegelijkertijd vertrouwen heeft in de faculteit dat zij de juiste en benodigde maatregelen neemt.

Het College van Bestuur heeft geconstateerd dat het intensieve overleg tussen de OR en de faculteit ertoe heeft bijgedragen dat ook de OR zich kan vinden in de reorganisatiedoelstellingen. Ook voor het College van Bestuur is een zorgvuldige uitvoering van de reorganisatie belangrijk. Het College van Bestuur vertrouwt erop dat met voornoemde afspraken en toezeggingen zowel voldoende zekerheid wordt geboden voor de zorgvuldige uitvoering van de reorganisatie tot een nieuwe UCGB-organisatie waarin het talent van onze medewerkers (nog) beter benut wordt, als voor de opvolging van het advies van de OR. Gelet op het bovenstaande concludeer ik dat het besluit voorafgegaan is door een goed en intensief gesprekstraject, waarin punten en zorgen van de OR aan de orde zijn gekomen die in alle redelijkheid verwerkt konden worden in het definitieve besluit van het College van Bestuur.

Besluit

Het College van Bestuur heeft op 29 oktober 2019 een besluit genomen met betrekking tot de reorganisatie van het Universitair Centrum voor Gedrag en Bewegingen (UCGB) van de Faculteit der Gedrags- en Bewegingswetenschappen (FGB).

Het besluit tot reorganisatie betreft de volgende drie deelbesluiten:

1. Herinrichting van de structuur en de werkwijze van het UCGB (samengevat: van 5 naar 3 teams) per 1 november 2019;
2. Het overdragen van aangeboden diensten aan andere afdelingen binnen de faculteit FGB per 1 november 2019;
3. Het overdragen van de organisatie van de HBO-masteropleiding HGZO (Hoger GezondheidsZorg Onderwijs) naar het Instituut voor Onderwijs en Opleiden van het Amsterdam UMC, locatie VUmc (IOO) per 1 januari 2020 onder voorbehoud van besluitvorming voor deze datum door de raad van bestuur (RvB) Amsterdam UMC.

Het derde besluit wijkt enigszins af van het voorgenomen besluit dat het College van Bestuur heeft genomen op 25 juni 2019, te weten op het punt dat er een voorbehoud wordt gemaakt ten aanzien van de besluitvorming bij de RvB Amsterdam UMC. Het besluitvormingstraject bij Amsterdam UMC duurt

langer dan de VU had voorzien. Daarom is besloten omwille van de zorgvuldigheid naar de medewerkers toe, de overdracht van de organisatie en de drie medewerkers te verschuiven naar 1 januari 2020. De eerste twee deelbesluiten staan los van het derde deelbesluit en worden wel per 1 november 2019 uitgevoerd.

Met vriendelijke groet,
namens het College van Bestuur



prof. dr. V. Subramaniam,
rector magnificus

Bijlagen:

- Bijlage 1 Reorganisatieplan Universitair Centrum voor Gedrag en Beweging (UCGB), 14 oktober 2019;
- Bijlage 2 Personeelsplan van UCGB, 14 oktober 2019;
- Bijlage A1 bij Personeelsplan, versie d.d. 18 juni 2019;
- Bijlage A2 bij Personeelsplan;
- Bijlage C bij Personeelsplan.