

College van Bestuur  
De Boelelaan 1105  
1081 HV AMSTERDAM

DATUM	ONS KENMERK	UW BRIEF VAN	UW KENMERK
29.03.2016	ORVU-2016/053 v	25.01.2016	PvS/rk/2016/0090
E-MAIL	TELEFOON	FAX	BIJLAGE(N)
ondernemingsraad@vu.nl	020 598 5312		1

Betreft: definitief advies reorganisatie Arbo en Milieu

Op 19 januari 2016 heeft het College van Bestuur het voorgenomen besluit genomen om de afdeling Arbo en Milieu (A&M) van HRMAM te reorganiseren. De directe aanleiding voor deze reorganisatie is de opzegging door VUmc van de dienstverleningsovereenkomst (DVO) met A&M VU en het inrichten van een eigen verzuimbegeleiding per 1 mei 2016. Door de A&M-medewerkers wier werk direct samenhangt met de verzuimbegeleiding over te plaatsen naar het VUmc blijven hun arbeidsplaatsen voor de nabije toekomst behouden. De medewerkers die overgeplaatst worden zijn een doktersassistente (behandelkamer) en drie medewerkers bij de receptie en de administratie ter ondersteuning van de doktersassistente en de bedrijfsartsen. Ook wordt 2,7 fte aan vacatureruimte voor bedrijfsartsen overgeplaatst naar het VUmc. Aan de VU blijft 1,2 fte aan bedrijfsartsen over (0,7 vast en 0,5 externe inhuur).

Bij deze reorganisatie ziet de Ondernemingsraad zich voor een voldongen feit geplaatst: het VUmc heeft het recht na afloop van een DVO een eigen keuze te maken. Mede vanwege het belang van het behoud van werkgelegenheid voor de betrokken personeelsleden zal de raad deze organisatieverandering niet belemmeren, echter niet zonder belangrijke punten van kritiek te uiten en enkele kanttekeningen en aandachtspunten te plaatsen bij de overplaatsing.

### **Zorg- en aandachtspunten bij reorganisatie:**

#### *De arbeidszekerheid van betrokkenen na 1 januari 2018*

Het VUmc heeft aangegeven in 2017 de verzuimbegeleiding te evalueren en per 1 januari 2018 ook andere invullingen van verzuimbegeleiding te willen overwegen. Hierbij is het van belang op te merken dat betrokken medewerkers al een periode van onzekerheid en verandering hebben doorstaan. Zo zijn drie medewerkers herplaatst uit de Transitieorganisatie en de doktersassistente is kort geleden opgeleid voor deze specifieke functie (infectiepreventie). De raad heeft in het overleg met het college begrepen dat ook het college oog heeft voor de werkzekerheid van de betrokken medewerkers op de langere termijn en dat de dienstjaren van de VU zullen meetellen bij het bepalen van de anciënniteit van de medewerkers, mocht het onverhoopt opnieuw tot een reorganisatie komen.

#### *Huisvesting bij VUmc en faciliteiten, (IT)systemen, contacten, communicatie, ophanging en aansturing*

De overgang per 1 mei 2016 is ambitieus. Ook al wordt de overgang bepaald door het VUmc, acht de OR VU het van belang om gevolgen voor het personeel aan de orde te stellen bij zijn advisering. Uit het gesprek met de medewerkers kwam naar voren dat het voor hen niet inzichtelijk is wat er na 1 mei 2016

van hen wordt verwacht, met wie zij samenwerken, waar zij worden ondergebracht, welke IT-systemen zij gaan gebruiken en hoe de medische gegevens hiernaar geconverteerd worden. VUmc heeft geen gecertificeerde arbodienst. Praktische zaken zoals de inrichting van de ruimtes, de telefoon, verplicht toilet bij de behandelkamer etc. lijken nog niet rond te zijn.

De verzuimbegeleiding en -archivering zijn zeer privacygevoelig, waarbij het VUmc nog geen voorziening voor is. Na omhanging van de medewerkers naar het VUmc mogen zij geen inzage meer hebben in systemen waarin medische of andere privacygevoelige informatie van de VU is opgeslagen. Hoe en in hoeverre moeten VU-faciliteiten en systemen nog beschikbaar zijn voor de medewerkers na datum van overgang? Naar verluidt is het budget bij het VUmc voor de overgang beperkt. En indien de VUmc een andere inrichting wenst per 1 januari 2018 wordt er een hoop overhoop gehaald voor een korte periode. De scheiding van de dossiers van medewerkers VU en VUmc is een grote zorg. De raad hoort in mei 2016, na de overgang, graag terug welke maatregelen er uiteindelijk zijn genomen.

De medewerkers vrezen tevens een toename in werkdruk en problemen bij vervanging, na afsplitsing van de VU is de formatie incl. de bedrijfsartsen bij beide organisaties beperkt en het VUmc heeft meer medewerkers en een hoger ziekteverzuim dan de VU.

De raad ziet het als de verantwoordelijkheid van het CvB er voor te zorgen dat er zo snel mogelijk met de implementatie wordt begonnen opdat er 1 mei geen vacuüm ontstaat. Om dit te bewerkstelligen dient het CvB spoedig met het VUmc in gesprek te gaan en besluiten hieromtrent te nemen. De raad vraagt hier graag nogmaals aandacht voor. Daarnaast ontvangt de raad graag het implementatieplan zoals in de overlegvergadering van 23 maart is toegezegd.

#### *Communicatie naar medewerkers en studenten*

De medewerkers blijven werkzaamheden voor de VU verrichten (zoals BHV keuringen, werkzaamheden voor het Radio Nucliden Centrum (RNC), inentingen voor Geneeskunde- en FALW-studenten, hulp bij prikaccidenten bij ACTA, en, hoewel geen VU-zaak, werkzaamheden voor het ROC). Met name de studenten moeten bijtijds en correct worden geïnformeerd, bij de start van het nieuwe collegejaar. De raad dringt erop aan hier haast mee te maken.

#### *Reparatie arbeidsvoorwaarden en overgangsprotocol zoals deze zijn geregeld tussen werkgever en LO*

De medewerkers vallen onder hetzelfde sociaal plan als de medewerkers van SBE. De raad vraagt het CvB zo snel mogelijk de medewerkers te informeren wat dit sociaal plan voor hen betekent.

#### **Risico meldplicht datalekken**

Bij de behandeling van het privacyreglement Arbodienst HRM A&M (ORVU-2015/172 i) heeft de raad gevraagd naar een besluit voor de opslag van medische personeelsgegevens (dotweb). Opslag vindt plaats bij een externe partij, waarmee de VU geen sluitende bewerkingsovereenkomst en audit mogelijkheid heeft en dus niet kan voldoen aan haar wettelijke verplichtingen sinds januari 2016 met het risico op hoge boetes. Er zijn verschillende alternatieven in de lijn uitgewerkt. De raad ziet geen reden voor verder uitstel van de besluitvorming. De raad merkt op dat eind 2015 is afgesproken dat de OR een aangepast privacyreglement zou ontvangen, naar aanleiding van de discussie in de overlegvergadering van 18 november 2015. Op basis van die tekst zou de OR dan zijn instemmingsrecht kunnen uitoefenen. De raad adviseert het college nadrukkelijk om hier besluitvaardig op te treden en ziet het toegezegde plan van aanpak graag tegemoet.

### **Splitsing VU-VUmc 'as is'?**

Verder wil de raad aanvoeren dat de splitsing VU-VUmc hem is voorgeschoteld met gedeelde ondersteuning 'as is', d.w.z. dat dienstverlening over en weer zo blijft, waarbij veelal medewerkers in dienst zijn van de VU en via een DVO VUmc diensten inkoop. Net zoals bij SBE levert de verzuimbegeleiding de meeste diensten aan het VUmc, meer dan aan de VU. De raad vraagt zich ernstig af hoeveel dat 'as is' nog waard blijft in de nabije toekomst en heeft bij de splitsing al gewaarschuwd voor een reeks reorganisaties. Er zijn nog tal van andere diensten met een dergelijke constructie, wat ligt er mogelijk nog meer in het verschiet ook al zijn er nog geen uitgewerkte plannen? De raad heeft dit punt in de overlegvergadering van 23 maart jl. opgevoerd. De collegevoorzitter verzekert dat er in de nabije toekomst geen reorganisaties meer zijn te verwachten die met de splitsing samenhangen, maar heeft de raad niet gerust kunnen stellen.

### **Inrichting Arbodienst en de gevolgen voor arbeidsomstandigheden en gezondheidsrisico's**

De raad heeft herhaald verzocht om tot een gesprek te komen over de inrichting van de Arbodienst van de VU en de Arbofunctie op de VU (zie onder andere de brief aan college dd. 8 februari 2016). De OR heeft al sinds de eerste reorganisatie van A&M in 2013 zijn zorgen geuit over de positionering en inrichting van deze dienst. In 2015 heeft de raad hier nogmaals aandacht voor gevraagd, alsook voor de slechte scores van deze afdeling in het werkbelevingsonderzoek. Echter, de serieuze zorgen van de raad en een poging tot gezamenlijke verbetering van de Arbofunctie worden achterhaald door de realiteit.

Op dit moment kampen de bedrijfsartsen aan de VU met een hoge werkdruk. De onderstaande feiten overtuigen de OR ervan dat de huidige werkdruk en formatie niet houdbaar zijn.

1. Uiterlijk 1 januari 2017 worden de wettelijke taken van bedrijfsartsen uitgebreid. Deze uitbreiding houdt in dat bedrijfsartsen o.a. ook een open spreekuur moeten houden en tijd moeten hebben om werkplekbezoeken te maken.<sup>1</sup> Het is niet realistisch om te denken dat de huidige formatie aan beschikbare bedrijfsartsen genoeg zal zijn om deze uitbreiding van wettelijke taken aan te kunnen.
2. De VU heeft in haar Instellingsplan zich het doel gesteld om beleid te ontwikkelen 'voor de gezondheid, vitaliteit en duurzame inzet van onze medewerkers'. Dit doel kan alleen behaald worden als de specialisten op dit gebied – de bedrijfsartsen – hier voldoende tijd voor hebben. Dat is nu niet het geval.
3. De bedrijfsarts heeft een cruciale rol in het eigenregie model ziekteverzuim. De OR heeft bij instemming met deze regeling deze rol nogmaals benadrukt. De OR hecht erg veel waarde aan het goede uitvoeren van deze rol en acht het daarom ook noodzakelijk dat bedrijfsartsen hier ook werkelijk genoeg tijd voor hebben.
4. De bedrijfsarts vervult een spilfunctie in het preventiebeleid. Daarbij is de raad van mening dat in dit geval het aanbod (deels) de vraag bepaalt. Als medewerkers merken dat de bedrijfsarts overbelast is, zullen medewerkers geneigd zijn contact met de bedrijfsarts te mijden. Dit is niet wenselijk en leidt tot

<sup>1</sup> Zie 'Wijziging Arbowet met het oog op versterken arbodienstverlening', [https://www.internetconsultatie.nl/versterken\\_arbodienstverlening](https://www.internetconsultatie.nl/versterken_arbodienstverlening)

een afname in effectiviteit van het preventiebeleid van de VU.

5. Een snelle rondgang langs de zusterinstellingen levert het beeld op dat het aantal bedrijfsartsen aan de VU aan de (zeer) krappe kant is. De vele extra taken die onze bedrijfsartsen (zullen) hebben pleiten ervoor om juist ruimhartiger in te zetten.

De overplaatsing en splitsing van de verzuimbegeleiding tussen VU en VUmc verergeren de bestaande problemen. Hoewel het de bedoeling is dat alleen de vacatureruimte wordt overgeplaatst dat momenteel gebruikt wordt om het VUmc te bedienen (en er dus aan formatie beschikbaar voor de VU niets verandert) gaan schaalvoordelen verloren. De opsplitsing kan leiden tot hogere werkdruk en problemen bij vervanging bij beide organisaties.

Bovendien is de OR niet bij voorbaat overtuigd van de noodzaak 0,5 van de beschikbare 1,2 fte voor bedrijfsartsen aan de VU in te vullen met externe inhuur. De vorming van een flexibele schil voor structureel werk druist in tegen het afgesproken beleid terugdringing inhuur met de medezeggenschap en leidt bovendien tot hogere kosten. Daarbij komt ook nog dat er een tekort aan bedrijfsartsen op de arbeidsmarkt wordt voorzien.<sup>2</sup> De raad adviseert hierbij ook de mogelijkheid tot uitbreiding met bedrijfsarts in opleiding te behouden. De OR was verheugd uit het gesprek met het college op 23 maart jl. te vernemen dat ook wat het college betreft vaste aanstellingen de voorkeur verdienen boven externe inhuur.

De raad is van mening dat veel steviger ingezet dient te worden op de bemensing van de bedrijfsartsen binnen A&M om te verzekeren dat deze bedrijfsartsen genoeg tijd hebben hun belangrijke (wettelijke en bovenwettelijke) taken te kunnen uitoefenen.

In de overlegvergadering van 23 maart jl. erkende het college dat preventie van ziekteverzuim een serieus punt van aandacht moet zijn en dat de bedrijfsartsen daar momenteel niet genoeg tijd voor hebben. Er is een verschil van inzicht tussen het college en de Ondernemingsraad over de (te) hoge werkdruk bij de bedrijfsartsen, maar de portefeuillehouder heeft toegezegd dat er voortdurend zal worden gemonitord en het beleid eventueel tussentijds zal worden aangepast. Het college stelde in de overlegvergadering dat een en ander het gevolg is van de keuze voor een sobere bedrijfsvoering, en dus ook een sobere inrichting van de arbodienst.

De raad vindt het van belang om te benadrukken dat de OR nooit heeft ingestemd met een sobere inrichting van de arbodienst en ziet dit als belangrijk uitgangspunt voor het gesprek over de gewenste inrichting van de arbodienst zoals dat binnenkort zal worden geëntameerd. Voor de volledigheid is het OR-advies uit 2013 op de reorganisatie van de Arbo en Milieudienst bijgevoegd waarin de raad zijn kritiek uit op de voorgenomen inrichting van de Arbodienst.

Namens de Ondernemingsraad,

mr. L.M. Henderson, voorzitter

---

<sup>2</sup> "Capaciteitsraming voor bedrijfsartsen 2012-2022/2028", Nivel (2011).

College van Bestuur  
De Boelelaan 1105  
1081 HV AMSTERDAM

DATUM	ONS KENMERK	UW BRIEF VAN	UW KENMERK
04.04.2013	ORVU-2013/074 v	07.02.2013	PEB/2013/14
E-MAIL	TELEFOON	FAX	BIJLAGE(N)
ondernemingsraad@vu.nl	020 598 5312		

Betreft: reorganisatie Arbo- en Milieudienst

Hierbij geeft de Ondernemingsraad zijn advies over het voorgenomen besluit de Arbo- en Milieudienst te reorganiseren.

Bij de opstelling van het advies is gebruik gemaakt van:

- het reorganisatieplan (ter advies aangeboden aan de OR op 07 februari 2013)
- het personeelsplan (tegelijkertijd aangeboden aan SOZ)
- het advies OR op hoofdlijnen (juni 2012), mede gebaseerd op adviezen/reacties domeincommissie/ODC
- de afspraken CvB-OR (oktober 2012)
- de schriftelijke en mondelinge reacties van domein- en onderdeelcommissie
- de hoorzitting en reacties van medewerkers
- de overlegvergadering van 27 maart 2013

### **1. Mogelijkheid tot verminderen taken AMD zeer beperkt**

Vanwege de veelheid aan wettelijk vereiste en overige taken die door AMD-medewerkers worden uitgevoerd, is het niet mogelijk gebleken om harde keuzes te maken in het reorganisatieplan. Bovendien zijn de laatste jaren al veel efficiencyslagen gemaakt. Feitelijk kan niet anders dan de kaasschaaf worden gehanteerd. Dit heeft tot gevolg dat de beoogde besparing in formatie opnieuw gezocht zal moeten worden in efficiencyverhoging of het (deels) overdragen van taken aan anderen (bijv. eigenregiemodel in de verzuimbegeleiding).

In de afgelopen jaren heeft reeds een aanzienlijke krimp in de totale formatie van de AMD plaatsgevonden. Het 1<sup>ste</sup> geldstroomdeel hiervan is in het reorganisatieplan meegenomen, maar het betreft in totaliteit meer fte's. De krimp is grotendeels intern opgevangen door efficiencyverhogende maatregelen, maar de dienstverlening zal op zeker moment het punt bereiken dat het niet met minder mensen kan zonder de kwaliteit geweld aan te doen. Volgens het reorganisatieplan dient er bij de AMD overigens voor k€358,6 te worden bezuinigd (blz. 10), terwijl er in het 'support load model' (SLM) slechts voor k€322 ruimte kan worden gevonden.

*Advies AMD-01: Zorg voor een betere onderbouwing van de bezuinigingsdoelstelling. Daartoe ontvangt de raad graag een deugdelijk businessplan voor de AMD als geheel met een overzicht van inkomsten en uitgaven.*

## **2. Afbreukrisico krimp 1<sup>ste</sup> geldstroom, gevolgen voor dienstverlening aan ‘derden’**

De door de VU en het VUmc gedeelde bestuurlijke verantwoordelijkheid staat op gespannen voet met de veranderingen in de 1<sup>ste</sup> geldstroomformatie die van invloed zijn op de 3<sup>de</sup> geldstroom-dienstverlening (waaronder die aan het VUmc) van de AMD. Beide kunnen dus niet los van elkaar worden gezien. Het VUmc en andere klanten worden in het reorganisatieplan helaas vrijwel buiten beschouwing gelaten. Er bestaat een wezenlijk afbreukrisico; als de AMD-dienstverlening in de toekomst niet meer aan de eisen van VUmc en andere derden voldoet, kan dit leiden tot het afbouwen of zelfs stopzetten van contracten, waardoor een groot gat in de financiering van de AMD zou vallen. Er is immers geen sprake van gedwongen winkelnering.

Samenvoegen van HRM met AMD heeft ook gevolgen voor de herkenbaarheid van de huidige onafhankelijke, gecertificeerde arbodienst (Arbeidsomstandighedenwet art. 14, 14a en 20). Door de synergie VU-VUmc op het vlak van gebied, gebouwen, faciliteiten, financiën, verzekering, valorisatie en de arbeidsomstandigheden kan worden voldaan aan standaardisering en uniformering van de in omvang beperkte, maar (wettelijk) noodzakelijke taken en is de dienst daarmee doelmatig en efficiënt.

Het VUmc lijkt als grootste externe klant echter niet goed gekend te zijn in de voorgenomen reorganisatie van de AMD. Op bestuursniveau is hierover niet gesproken.

*Advies AMD-02: Betrek externe partijen als VUmc en ACTA op bestuursniveau bij de bezuinigingen op de AMD en de positionering van de AMD. Zie ook advies AMD-08.*

## **3. Sociale infrastructuur, eigen verantwoordelijkheid en overheveling van taken**

Het is een goede ontwikkeling om te streven naar één loket voor medewerkers met klachten, teneinde de overlap in werkzaamheden te voorkomen. De raad heeft hier eerder zelf op aangedrongen. Tevens is de raad positief over het combineren van de vertrouwens- en de ombudsfunctie; het was medewerkers vaak niet duidelijk bij wie ze met hun klacht terecht konden, wat veel heen en weer verwijzen tot gevolg had.

Echter, uit het reorganisatieplan spreekt geen visie ten aanzien van de verantwoordelijkheden van de VU op het gebied van preventie. De dienstverlening van het bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW, in het plan alleen nog toegankelijk via de bedrijfsarts) zal zich in de toekomst volledig gaan richten op het verkorten van verzuim in plaats van het welbevinden van medewerkers in relatie tot hun werksituatie. Maar investeren in ‘preventie’ is juist lonend, ook financieel; medewerkers vinden BMW veelal voordat er sprake is van verzuim. In de plannen worden preventieve taken (op allerlei vlak, van gezondheid tot veiligheid) echter tot een minimum afgebouwd of tot ‘eigen verantwoordelijkheid’ van de medewerker gemaakt. Hoe valt dit te rijmen met de ambities van de VU als zorgvuldige werkgever?

Het reorganisatieplan loopt vooruit op nog te behalen efficiencywinst, dan wel overdracht van taken. Voorbeeld: het eigenregiemodel in de verzuimbegeleiding moet nog worden geïmplementeerd,

desondanks vindt al per 1 mei 2013 krimp plaats in de formatie voor de bedrijfsartsen. Leidinggevendenden op de VU zijn nog niet geïnformeerd over de nieuwe taken die zij moeten gaan vervullen. De vraag is of allen daarvoor geschikt en in de gelegenheid zijn, bijvoorbeeld door lange afwezigheid in het buitenland. Ook kan verzuim te maken hebben met verstoorde werkrelaties en kunnen er situaties ontstaan waarin het niet wenselijk is dat de werknemer dit met de werkgever bespreekt. Momenteel loopt een experiment bij het VUmc. De raad adviseert om de resultaten daarvan af te wachten.

Een aantal maatregelen vereisen wijzigingen van bestaande regelingen en vallen onder het instemmingsrecht van de OR (WOR art. 27). Zolang er onder de vigerende regelingen gewerkt moet worden, staat dit een succesvolle implementatie van de reorganisatieplannen in de weg. De krimp moet namelijk deels al worden gerealiseerd.

*Advies AMD-03: Houd Bedrijfsmaatschappelijk Werk en Bedrijfsgeneeskundige Dienst op peil want preventie loont, zie advies SER aan minister Asscher. De argumenten die in dit artikel worden genoemd met betrekking tot preventie maken integraal onderdeel uit van dit advies.*

<http://www.ser.nl/nl/publicaties/overzicht%20ser%20bulletin/2013/februari2013/gezond-doorwerken.aspx>. *Wacht de uitkomsten van het experiment bij het VUmc af.*

*Advies AMD-04: Realiseer geen krimp voordat de nodige regelingen zijn aangepast die efficiënter werken mogelijk maken.*

#### **4. Fusie AMD-HRM, congruentie, mogelijke vervolgen en risico's**

Er is geen steekhoudende inhoudelijke reden voor de fusie AMD-HRM, anders dan de algemene wens om het aantal diensten te verminderen. Voor een groot deel van de taken en werkzaamheden van de AMD lijken er weinig raakvlakken met HRM te zijn.

Het reorganisatieplan biedt geen zicht op het 'eindplaatje'. De AMD fuseert in eerste instantie met HRM, maar de toekomstige (en definitieve?) 'inrichting en positionering' zal daarna opnieuw worden bezien. Binnen de AMD bestaat de zorg dat de uiteindelijke denkrichting wel eens het opsplitsen naar verschillende disciplines/themagebieden zou kunnen behelzen.

Bij sommige thema's, zoals straling, zijn eisen aan onafhankelijkheid in de wet vastgelegd. Hierin heeft de VU dus geen volledige handelingsvrijheid. Het reorganisatieplan maakt niet inzichtelijk hoe in alle gevallen de onafhankelijkheid van de AMD-professionals in de toekomst zal worden gewaarborgd.

*Advies AMD-05: zorg dat de onafhankelijkheid en herkenbaarheid van de AMD in de toekomst gewaarborgd is. Stel daarover duidelijke afspraken op.*

#### **5. Tijdpad en fasering**

Het is niet duidelijk waarom ervoor is gekozen om de AMD per 1 mei 2013 te reorganiseren en HRM in 2015, terwijl beide diensten per 1 april 2013 zijn gefuseerd en ook formeel als één reorganisatiegebied worden beschouwd. Ook roept dit de vraag op of de reorganisatie van het HRM-deel van de nieuwe dienst te zijner tijd gevolgen zal hebben voor de huidige AMD-medewerkers. Zeker voor medewerkers in potentieel uitwisselbare functies (bijv. bedrijfsbureau) is dit een reële zorg.

Het gekozen tijdspad voor de reorganisatie van de AMD, vroeg in het proces en los van de dienst HRM, is ongunstig gezien het voornemen om de sociale infrastructuur van de VU op volle sterkte te houden gedurende het reorganisatieproces (zie bijlage B personeelsplan, passage over BMW). Het is onduidelijk hoe dit 'uitstel' van uitvoering in de praktijk in z'n werk gaat, omdat de bijbehorende krimp al is aangekondigd, maar pas plaats zal vinden tegelijk met de reorganisatie van de HRM-tak (1 januari 2015). Bovendien is voor de medewerkers van BMW deze gang van zaken zeer belastend.

*Advies AMD-06: Schep een heldere afbakening van de reorganisatiegebieden AMD en HRM zodat medewerkers niet het risico lopen tweemaal door de operatie bedrijfsvoering te worden getroffen. De raad is blij met de afspraak in de overlegvergadering van 27 maart 2013 dat zal worden voorkomen dat medewerkers van de AMD door de reorganisatie van HRM opnieuw zullen worden getroffen.*

*Advies AMD-07: Ga niet over tot realisatie van de voorgestelde krimp op BMW (zie ook punt 3) en zeker niet volgens de voorgestelde, naar de mening van de raad voor de medewerkers onwenselijke, procedure in het personeelsplan.*

## 6. Toekomstige ontwikkelingen

Het belang van het bestaande synergievoordeel van gezamenlijke dienstverlening aan meerdere 'klanten' op de campus wordt in de plannen niet goed onderkend. Met name als bijvoorbeeld straks VU en VUmc onderzoekers samen in één O|2 gebouw werken, is het efficiënt als er met één set aan vergunningen, procedures, veiligheidshandboeken, enzovoorts kan worden gewerkt. Hierdoor kunnen grote vraagtekens worden geplaatst bij de 'duurzaamheid' van de reorganisatie.

*Advies AMD-08: de raad adviseert oplossingsrichtingen te onderzoeken zoals die in de oorspronkelijke versie van het domeinplan op grond van een advies van Boer & Croon (lees: interne verzelfstandiging tussen VU en VUmc). Omvormen van de AMD naar een intern zelfstandige eenheid geeft kansen voor verdere verzakelijking en efficiencyverbetering. Recente ontwikkelingen op het gebied van samenwerking VU-UvA dienen daarbij in beschouwing te worden genomen.*

## 7. Personeelsplan

De gegevens in het personeelsplan bevatten mogelijk fouten. Zo wordt de formatie voor de directeur zowel onder het natuurlijk verloop vermeld als onder de ontslagbedreigden. De functie die vervalt en in een ander UFO-profiel terugkomt (opleider → operationeel technicus) is in het personeelsplan niet als zodanig herkenbaar. Getallen en berekeningen in overzichtstaatjes lijken niet te kloppen. Over het 'opvangen' van krapte in formatie door het intern verschuiven van taken is onvoldoende informatie beschikbaar om daar een goed oordeel over te kunnen vellen.

*Advies AMD-09: Corrigeer de fouten in het personeelsplan.*

## 8. Vergeten?

Via de AMD worden in de toekomst geen vaccinaties meer verstrekt. Honderden studenten Geneeskunde, Tandheelkunde en Biomedische Wetenschappen per jaar dienen verplicht gevaccineerd te zijn tegen hepatitis B. Dit betreft meerdere inentingen en bepaling van een titer. Voor de ADM was het vaccineren van de studenten altijd een aardige bron van inkomsten, de studenten en opleidingen dienden hiervoor te betalen. Voor de studenten was dit een goede en efficiënte service.



*Advies AMD-10: Handhaaf de vaccinaties voor studenten en de benodigde personele inzet via de AMD. De raad was verheugd in de overlegvergadering van 27 maart jl. te kunnen afspreken dat dit inderdaad het geval zal zijn.*

## **9. Conclusie**

Van de domeincommissie AMD/HRM heeft de raad vernomen dat er gedurende het proces goed en constructief overleg heeft plaatsgehad met het domeinteam en de kwartiermaker. Ook is de raad positief over het feit dat bezuinigingen zijn te accommoderen met beperkte negatieve arbeidsrechtelijke gevolgen voor het personeel. Het meeste is op te vangen door al gerealiseerde krimp en natuurlijk verloop.

Nu besloten is tot fusie AMD met HRM is de raad deels gerustgesteld door het feit dat de AMD een zelfstandige positie blijft behouden binnen de nieuwe dienst en dat tot eind 2013 (pensionering huidige directeur) nader onderzoek wordt gedaan naar de positionering en inrichting met inachtneming van (mogelijke) samenwerkingsvormen.

Dit alles betekent echter niet dat de raad het eens is met de keuzes die door het college worden gemaakt met betrekking tot de AMD. De dienstverlening van de AMD komt in gevaar. Alleen door het verlagen van de ambitie, het volstaan met het wettelijk minimale en door te besparen op vooral het verzuimbeleid, kan de AMD voldoen aan het gestelde financiële kader. Daarbij dient uiteraard voorop te staan dat ook na de reorganisatie wordt voldaan aan hetgeen de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt inzake omvang, toerusting en organisatie van de deskundige ondersteuning op het gebied van preventie en bescherming.

Daarbij ontbreekt het aan een implementatieplan met de bijbehorende kosten om te komen tot het nieuwe verzuimbeleid.

Door de bezuinigingsdruk is de kans groot dat kortetermijnbesparingen voorrang krijgen boven het langeretermijndenken. Daar waar preventie, duurzaamheid en pro-activiteit in het algemeen op langere termijn financieel voordeliger uitpakken, bestaat de indruk dat de nadruk in de huidige plannen op kortetermijnbesparingen ligt. Met name waar het verzuimbeleid en de plannen omtrent de sociale infrastructuur betreft, maakt de raad zich grote zorgen en wordt het college geadviseerd op zijn schreden terug te keren.

De raad roept nadrukkelijk het bemiddelingsakkoord van oktober 2012 in herinnering waarin voor beide partijen een inspanningsverplichting is vastgelegd om tot overeenstemming te komen over de reorganisatieplannen. In het geval dat het college de adviezen van de OR niet overneemt, zouden nadere afspraken moeten worden gemaakt over hoe die overeenstemming alsnog kan worden bereikt.

Namens de Ondernemingsraad,

dr. O.G. Heldring, voorzitter