

College van Bestuur
De Boelelaan 1105
1081 HV AMSTERDAM

DATUM	ONS KENMERK	UW BRIEF VAN	UW KENMERK
25.04.2016	ORVU-2016/075 v		diverse
E-MAIL	TELEFOON	FAX	BIJLAGE(N)
ondernemingsraad@vu.nl	020 598 5312		

Betreft: evaluatie reorganisaties bedrijfsvoering

De onderstaande tussentijdse evaluatie van de reorganisatie Bedrijfsvoering door de Ondernemingsraad is gebaseerd op het oordeel en de ervaringen van betrokken medewerkers, zoals naar voren is gekomen tijdens hoorzittingen van de commissie Personeel en Organisatie, overleg met de betrokken onderdeelcommissies, en uit gesprekken met individuele betrokkenen. Het gaat om de evaluatie van de reorganisaties IT, A&M, Secretaresses, IO, C&M, UB en FCO.

Geconstateerd is dat de reorganisatie per dienst heel verschillend heeft uitgedaakt. Ook de door het management opgestelde evaluaties laten grote verschillen in aanpak zien. In sommige gevallen zijn de ODC's bij deze evaluatie betrokken, in andere gevallen niet. Tegen de gemaakte afspraken in, zoals in het Convenant opgenomen, zijn de evaluaties niet op een standaard wijze uitgevoerd. De Ondernemingsraad is dan ook tevreden met de opmerking van het College van Bestuur dat de nog lopende komende evaluaties volgens een standaard wijze worden uitgevoerd.

De Ondernemingsraad komt tot de volgende vaststellingen:

1. De reorganisatie is niet verlopen conform de afspraken die zijn gemaakt in het Convenant. De OR is zich zeer wel bewust van het verschil in ervaring en interpretatie van de invulling en implementatie van het Convenant tussen verschillende betrokken actoren. De Ondernemingsraad blijft - anders dan het CvB - de mening toegedaan dat in het Convenant is afgesproken dat niet bezuinigingen leidend zouden zijn, maar ondersteuning van het primaire proces. Naar het oordeel van de OR zijn de reorganisaties primair een bezuinigingsoperatie geweest.

2. De Ondernemingsraad heeft in zijn adviezen herhaaldelijk gewezen op mogelijke negatieve consequenties van de reorganisatieplannen. Deze consequenties werden door het College van Bestuur onvoldoende serieus genomen in zijn besluitvorming. Uit de evaluatie blijkt dat de consequenties waarvoor werd gewaarschuwd zich steeds hebben voorgedaan – en zich nog steeds voordoen. Om slechts enkele voorbeelden aan te stippen: in sommige gevallen is er onvoldoende personeel aanwezig om de werkzaamheden uit te voeren. Zo is er werk verschoven van ondersteunend personeel naar

(duurder) WP. Bovendien functioneren sommige instrumenten om die consequenties op te vangen niet (een voorbeeld is het Handboek Secretaresses). Hieruit blijkt dat een reorganisatie waarin gelijktijdig een verbetering van de werkprocessen wordt beoogd en een personeelsreductie plaatsvindt onmogelijk is.

3. Er is op vele werkplekken sprake van een angstcultuur, waardoor het benoemen van knelpunten, het aangeven van alternatieve oplossingen niet tot zijn recht kan komen. Uit de evaluaties die zijn uitgevoerd door het College van Bestuur blijkt dat men kennelijk niet op hoogte is van knelpunten zoals die op de werkvloer worden ervaren.

Concluderend, de Ondernemingsraad roept het College van Bestuur met klem op om op korte termijn een deugdelijk plan van aanpak te ontwikkelen om de geconstateerde knelpunten op te lossen, te beginnen met het aanpakken van de angstcultuur. Alleen dan ontstaat er een klimaat om de overige knelpunten voortvarend ter hand te nemen. De OR kijkt uit naar het toegezegde document waarin het CvB de knelpunten benoemt. We houden het CvB aan de toezegging om voor de zomer de discussie over de door het CvB geconstateerde knelpunten te voeren, en na te denken over te nemen vervolgstappen -- met name hoe medewerkers beter te betrekken bij het nader inventariseren en oplossen van deze knelpunten.

Bij de reorganisatie bedrijfsvoering hebben domeincommissies en OR heel veel tijd gestoken in overleg en het formuleren van adviezen. De OR houdt het college in de toekomst aan de in de vergadering gedane uitspraak dat hij serieus kijkt naar waarschuwingen, suggesties en adviezen van alle onderdelen van de organisatie. Daarom wijst de Ondernemingsraad erop dat in geval van toekomstige reorganisaties alle mogelijke (met name negatieve) consequenties **vooraf** door het CvB goed doordacht dienen te worden. Kijk naar de samenhang van de gehele organisatie voordat er gereorganiseerd wordt. Waarschuwingen hierover, gegeven door delen van de organisatie (inclusief Onderdeelcommissies en Ondernemingsraad), dienen serieus een plek te krijgen in de plan- en besluitvorming. Wanneer dat volgens de Ondernemingsraad, in samenspraak met Onderdeelcommissies, in onvoldoende mate plaatsvindt, zal de medezeggenschap zich waar mogelijk tegen verdere reorganisaties verzetten.

De OR zal in de toekomst zeer kritisch zijn, in de verdeling van de financiële middelen, over het reserveren van aanzienlijke bedragen voor reorganisatievoorzieningen ten behoeve van ingrijpende reorganisaties met zeer nadelige sociale consequenties voor een grote groep van medewerkers. Noodzakelijke veranderingen in de organisatie kunnen ook meer tijdig gesignaleerd worden om de sociale gevolgen en kosten zoveel mogelijk te beperken.

Namens de Ondernemingsraad,

mr. L.M. Henderson, voorzitter