

College van Bestuur
De Boelelaan 1105
1081 HV AMSTERDAM

DATUM	ONS KENMERK	UW BRIEF VAN	UW KENMERK
30.06.2014	ORVU-2014/129 v	AM/jv/2014/139	07.02.2014
E-MAIL	TELEFOON	FAX	BIJLAGE(N)
ondernemingsraad@vu.nl	020 598 5312		1

Betreft: definitief advies reorganisatie FALW

1. Inleiding

De Ondernemingsraad (OR) is per brief d.d. 8 januari 2014 door het College van Bestuur (CvB) op de hoogte gesteld van het voornemen tot reorganisatie van de faculteit der Aard- en Levenswetenschappen (FALW). Het college deelt in genoemde brief mee, dat het in oktober 2013 heeft geconstateerd dat er behoefte is aan een heldere analyse van de problemen die hebben geleid tot 'oplopende tekorten' in de jaren 2010-2012, waardoor de reserves van de faculteit zijn afgenomen. Daarom is besloten een commissie met een externe voorzitter (prof. Van der Wal) de opdracht te geven de problemen die tot de tekorten hebben geleid te analyseren en een reorganisatieplan op te stellen. Het reorganisatieplan moet volgens het CvB aan de volgende hoofddoelen voldoen: een financieel sluitende exploitatie over 2014, afdelingen die met een sluitende meerjarenbegroting de Amsterdam Faculty of Science (AFS) ingaan en een gezonde faculteitsreserve in 2019. Volgens de notitie waarin de opdracht van de 'commissie Van der Wal' formeel is neergelegd (d.d. 18 november 2013), zal de VU op centraal niveau de kosten van de reorganisatie dragen, verminderd met hetgeen FALW mogelijk nog uit eigen reserves kan bijdragen.

De commissie begint in november 2013 met haar werkzaamheden. Leden van de commissie zijn de externe voorzitter, de directeur van de faculteit, vertegenwoordigers uit de drie afdelingen van de FALW waarop de reorganisatie zich zal richten – Aardwetenschappen (AAW), Moleculaire Celbiologie (MCB) en Instituut voor Milieuvraagstukken (IVM) –, en een projectleider.

Bij brief d.d. 7 februari 2014 legt het CvB een voorgenomen besluit tot reorganisatie van de FALW aan de OR ter advies voor, samen met een reorganisatieplan FALW. De inhoud van dit besluit staat niet expliciet vermeld in de brief. De website van de VU geeft het besluit op 4 februari 2014 als volgt weer: 'Het CvB heeft intensief gesproken met de commissie Van der Wal en het faculteitsbestuur en neemt het reorganisatieplan over. Zij neemt het voorgenomen besluit het faculteitsbestuur de opdracht te geven het reorganisatieplan uit te voeren.'

De OR constateerde na eerste bestudering van het reorganisatieplan in maart 2014 het volgende:

1. De door het CvB gestelde financiële onvermijdelijkheid van de reorganisatie is niet evident, aangezien het resultaat van de FALW zich na 2014 positief lijkt te ontwikkelen.
2. De grote tekorten van de FALW lijken (met name) voort te komen uit projectverliezen uit het verleden.
3. De doelstelling van een sluitende exploitatie van de FALW in 2014 is in het plan direct gerelateerd aan het perspectief van de vorming van de AFS (najaar 2013); maar deze motivering is komen te vervallen nu de AFS niet gevormd wordt. Deze inmiddels niet langer relevante doelstelling bepaalt echter nog wel in aanzienlijke mate het tempo en de omvang van de voorgenomen reorganisatie.
4. De doelstelling van het beschikken over een 'gezonde' facultaire reserve van M€ 5 in 2019 bepaalt mede de omvang van de voorgenomen reorganisatie, terwijl die reorganisatie zelf in 2014 naar verwachting M€ 3,9 kost voor de FALW en M€ 2,6 voor de VU centraal.
5. Er bestaat een wanverhouding tussen doelstelling en gekozen middelen: De omvang van de bezuiniging op personeelslasten staat in wanverhouding tot de verliezen, gezien de prognoses 2014-2016 over de verliezen van de drie bij de reorganisatie betrokken afdelingen. Daarnaast is er in het plan een gebrek aan informatie over de gemaakte keuzes. De in het reorganisatieplan voorziene keuzen en maatregelen voor de afdelingen AAW, MCB en IVM worden per afdeling als pakket gepresenteerd, waarbij niet inzichtelijk is in hoeverre ze voortkomen uit een analyse van bestaande financiële tekorten, uit een prognose over toekomstige financiële baten en lasten, of uit een keuze op grond van wetenschapsinhoudelijke en/of strategische overwegingen.
6. Uit de FALW zelf komen veel signalen over gebreken in de financiële administratie en in de toerekening van baten en lasten aan de verschillende secties dan wel groepen binnen afdelingen.

De OR concludeerde op basis van bovenstaande constatering, dat hij zonder nader inzicht in de financiële onderbouwing van de reorganisatie geen gefundeerd advies kon uitbrengen.

2. Second opinion van adviesbureau Berenschot

Om een gefundeerd advies over het voorgenomen besluit tot reorganisatie te kunnen uitbrengen besloot de OR het adviesbureau Berenschot te verzoeken het reorganisatieplan te toetsen. De opdracht aan Berenschot is in overleg met het CvB tot stand gekomen. De toetsing bestaat uit een analyse van de financiële noodzaak en de gevolgen van de reorganisatie op faculteitsniveau, en uit een analyse van de voorgenomen maatregelen. Daarbij is een belangrijke vraag of de voorgenomen maatregelen leiden tot het oplossen van de financiële problemen. Berenschot heeft meerdere malen met het Faculteitsbestuur van de FALW en vertegenwoordigers van het CvB gesproken en daar de contouren van zijn bevindingen ter toetsing voorgelegd.

Het rapport van Berenschot 'Second opinion reorganisatieplan Faculteit Aard- en Levenswetenschappen' dd. 27 mei 2014 is als bijlage bij dit advies gevoegd en maakt er integraal een onderdeel van uit.

De OR trekt de volgende conclusies uit het rapport van Berenschot.

1. Uit het reorganisatieplan wordt onvoldoende duidelijk waar de financiële problemen van de FALW uit voortkomen. Dat de financiën van de faculteit niet onder controle zijn, kan best zo zijn. Er is echter wel een andere analyse nodig dan die welke in het reorganisatieplan gegeven wordt om de

financiële lekken boven water te krijgen. Een dergelijke probleemanalyse leidt waarschijnlijk tot andere maatregelen dan de maatregelen in het reorganisatieplan.

2. Voor de VU als geheel pakt de voorgenomen reorganisatie van FALW financieel negatief uit, omdat de voorziene kosten van reorganisatie een negatiever effect hebben op de universitaire reserve dan het afzien van reorganisatie. Het is de vraag of de VU als geheel verstandig handelt wanneer zij extra centrale financiële middelen ter beschikking stelt aan een faculteit, zonder dat een sluitende en inzichtelijke probleemanalyse en tevens doorrekening voorligt.
3. De gekozen financiële doelen leiden in combinatie met de keuze van 2014, 2016 en 2019 als tijdshorizonten tot de noodzaak van een ingrijpende reorganisatie in 2014, terwijl een andere invulling van doelen en tijdshorizonten niet op haalbaarheid is onderzocht of overwogen, althans daarvan geeft het reorganisatieplan op generlei wijze blijk. Dit ondanks het feit dat de argumentatie voor deze tijdshorizonten, met name het perspectief van de vorming van de AFS, inmiddels achterhaald en niet langer relevant is.
4. Door de gekozen tijdshorizonten kan er nauwelijks gebruik gemaakt worden van natuurlijk verloop door pensionering e.d., en worden vrijwel uitsluitend bezuinigingen gerealiseerd door gedwongen ontslagen. De Ondernemingsraad is van mening dat vanuit kernbeginselen als zorgvuldigheid en goed werkgeverschap een dergelijke keuze voor de meest ingrijpende bezuinigingsmaatregelen, zonder het (navolgbaar) onderzoeken en overwegen van minder ingrijpende methoden zoals natuurlijk verloop, niet te verantwoorden valt.
5. Binnen de faculteit zelf worden er in het bijzonder drie afdelingen gereorganiseerd en verantwoordelijk gemaakt voor het bijspijkeren van de verliezen, met als argument dat 'kruissubsidie' niet te verantwoorden zou zijn. In directe tegenspraak hiermee zijn in de maatregelen van het reorganisatieplan veel gevallen van kruissubsidie te vinden, zoals bij de vereffening van reserves van faculteit en afdelingen (p.17, tabel 2.3). Ook de gang van zaken rond de groep Genetica, die vlak voor het besluit tot reorganisatie naar de Universiteit van Amsterdam kon, lijkt hier een voorbeeld van te zijn. Bovendien brengt de reorganisatie een aanzienlijke kruissubsidie mee van de FALW door de overige faculteiten van de VU.
6. De voorgenomen reorganisatiemaatregelen leveren besparingen op, maar zijn niet navolgbaar gekoppeld aan bedrijfseconomische problemen. Vanuit financieel oogpunt was het mogelijk geweest andere secties of groepen te reorganiseren of andere personen te ontslaan. De keuzes die gemaakt zijn, zijn niet inzichtelijk en navolgbaar op basis van financiële gegevens of beleidsmatige prioriteiten.

Voor de OR betekent dit dat het voorliggende reorganisatieplan financieel onvoldoende verdedigbaar is. Afgezien daarvan is het best mogelijk dat er, strategisch wetenschappelijk, verdedigbare keuzes zijn gemaakt, maar ook dat is niet in het plan zelf aangetoond. In het plan ontbreekt de informatie die de grondslag is van de afwegingen en keuzes. Voorts lijkt er op dat geen enkele wijze gekeken te zijn naar alternatieven.

Het reorganisatieplan geeft de OR al met al onvoldoende argumenten om tot een positief advies te komen, terwijl het wel aanzienlijke nadelige gevolgen en risico's voor zowel medewerkers van de FALW als voor overige faculteiten en VU centraal met zich meebrengt. Dit standpunt kan verder worden geadstrueerd door een meer gedetailleerde uiteenzetting over de financiële omvang en de aard van de voorgestelde maatregelen.

Als het CvB van mening is dat het Berenschot onvoldoende feiten aandraagt om tot door de OR getrokken conclusies te komen, verneemt de OR graag waarop het CvB dit oordeel baseert. Bij

blijvend verschil van inzicht nodigt de OR het CvB uit om een derde partij opdracht te geven tot een *third opinion*.

3. Beoordeling van doelstellingen en maatregelen in het reorganisatieplan

Reeds bij eerste beoordeling van het reorganisatieplan is duidelijk dat, gegeven de hoofddoelstelling van een nulresultaat voor drie afdelingen AAW, MCB en IVM, het aantal ontslagbedreigden extreem hoog is. Immers, voor de drie afdelingen bedraagt het voorspelde verlies over de jaren 2014-2016 gemiddeld M€ 1,4 per jaar. Uit de drie afdelingsplannen blijkt dat M€ 3,3 per jaar op personeelslasten wordt bespaard, dus bijna 2,5 maal zoveel. Ook wanneer de M€ 0,4 voor opbouw van reserves meegewogen worden, zijn de bespaarde loonkosten tweemaal zo hoog als de directe bezuinigingsdoelstelling van M€ 1,8. Daarnaast worden de frictiekosten, de voorziening voor ontslaglasten, gesteld op M€ 6,5. Dat is 4,5 maal het weg te werken jaarlijkse tekort. Onderstaande tabel geeft dit nog eens weer.

Taakstelling tegenover besparingen op loonkosten voor AAW, MCB en IVM (in miljoenen euro's)

Gemiddeld tekort 2014-2016	1,4
Opbouwen reserves per jaar	0,4
<i>Taakstelling bezuiniging per jaar</i>	1,8
<i>Besparing loonkosten per jaar (37 ontslagbedreigden)</i>	3,3
<i>Totale voorziening ontslaglasten (frictiekosten)</i>	6,5

Hoe zijn deze grote bezuinigingen op personeel en de hoge frictiekosten te verklaren? Die vloeien voort uit de doelstellingen die de commissie Van der Wal heeft meegekregen en zelf heeft toegevoegd. Doelstellingen die onvermijdelijk leiden tot veel ontslagen zijn:

1. De afdelingen AAW, MCB en IVM zouden al in 2014 een nulresultaat moeten bereiken. Dat betekent enerzijds dat nauwelijks gebruik kan worden gemaakt van natuurlijk verloop door pensionering e.d. Bij bezuinigingen zijn dan gedwongen ontslagen de enige mogelijkheid. Het betekent anderzijds dat, doordat expertise aan personen gebonden is, derdegeldstroomprojecten met onmiddellijke ingang moeten worden gestopt en teruggegeven aan opdrachtgevers. Daardoor lopen in bepaalde secties de verwachte inkomsten bijna net zo snel terug als de kosten. Dit 'uitverdieneffect' is groot bij het IVM (meer dan 50%), wellicht geringer bij AAW en MCB. Het reorganisatieplan maakt onvoldoende inzichtelijk dat deze effecten geanalyseerd en meegewogen zijn in de besluitvorming. OR en Berenschot kregen, ondanks herhaalde verzoeken, onvoldoende informatie cq uitleg over dit voor de OR belangrijke aspect.
2. Adviesbureau Berenschot wijst erop dat naast een nulresultaat in 2014 en het opnieuw opbouwen van de reserves, een derde doelstelling grote invloed heeft op het plan: de frictiekosten (M€ 6,5) moeten in 2017 worden terugverdiend (p.3). Dit betekent dus M€ 2 *extra* aan bezuiniging per jaar, bovenop de primaire taakstelling van de commissie Van der Wal. Dat is een verdubbeling van de primaire bezuinigingstaakstelling van M€ 1,8 (zie tabel). Het is dan ook niet verwonderlijk dat Berenschot concludeert dat ' (1) in 2016 het nul-scenario op VU-niveau [d.w.z. het scenario waarin er geen reorganisatie plaatsvindt] goedkoper is dan het reorganisatiescenario en (2) dat de rationaliteit van de reorganisatie afhangt van de bijdrage van de VU, en daarmee indirect van de andere faculteiten.' (p.3). Een goede onderbouwing cq uitleg waarom de frictiekosten – mede gelet op de gevolgen daarvan – al in 2017 terugverdiend moeten worden, ontbreekt.

3. De reserve moet eind 2019 weer terug zijn op 20% van de eerste geldstroom (M€ 5). Eind 2013 waren de reserves binnen FALW M€ 5. Door in 2014 ingrijpend te bezuinigen (zie punt 1) dalen de reserves in 2014 onmiddellijk tot nihil (feitelijk onder nul, maar die kosten komen voor rekening van de VU centraal, c.q. de overige faculteiten). Het herstel van de reserves van FALW begint volgens het plan dus niet bij M€ 5, maar bij nul. Hoewel door herverdeling van de vrije faculteitsreserves over afdelingen de druk enigszins wordt verlicht, betekent dit extra bezuinigingen, dus extra ontslagen.

In de paragrafen 2.7 en 2.8 wijst Berenschot erop dat het reorganisatieplan uitgaat van hoger dan noodzakelijke bezuinigingen, bijvoorbeeld waar het gaat om:

- geen rekening houden met de trendmatige ontwikkeling van de drie getroffen afdelingen, die in 2016 een substantieel hoger resultaat laten zien dan in 2014. Door alle bezuinigingen te concentreren in 2014 wordt op termijn teveel bezuinigd;
- geen rekening houden met positieve resultaten van de overige afdelingen. Door hiermee rekening te houden, kan de doelstelling voor reserveopbouw (M€ 1) lager worden;
- er impliciet van uitgaan dat de structurele overschotten bij de afdelingen vanaf 2017 tot nul zullen terugvallen. In een realistisch scenario met stabiele overschotten zal de reserve ook na 2016 verder doorgroeien.

De OR concludeert hieruit dat binnen de doelstellingen van de VU, maar op termijn ook binnen de doelstellingen van het reorganisatieplan, er structureel meer wordt bezuinigd dan volgens de eigen normen noodzakelijk is.

Een apart probleem vormt het onderwijs. De commissie Van der Wal stelt dat haar plannen een volledige en kwalitatief hoogwaardige voortzetting te garanderen van de huidige bachelor- en master-opleidingen. Het reorganisatieplan toont dit volgens veel studenten en docenten van de FALW niet aan. Dit heeft er op 13 juni 2014 toe geleid dat de Facultaire Studentenraad FALW het vertrouwen in het Faculteitsbestuur heeft opgezegd. In ieder geval is duidelijk dat de onderwijslast voor de overblijvende docenten enorm gaat toenemen, waardoor de nu reeds hoge werkdruk verder zal stijgen. Dit gaat lijnrecht in tegen de aanbevelingen van de NVAO naar aanleiding van recente visitaties. De OR is dan ook, mede op basis van kritische signalen van docenten en studenten, en van FSR en ODC, zeer verontrust over het behoud van de kwaliteit van het onderwijs als de voorgenomen reorganisatie doorgang zou hebben. Een adequate reactie op deze grote zorgen bij studenten en docenten ontbreekt, hetgeen funest is voor het draagvlak van de plannen.

Samenvattend is de OR van oordeel dat het huidige reorganisatieplan kortzichtig is in zowel bereik (beperkt tot drie van de zeven afdelingen), als in tijd (periode 2014-2016). Voorts geldt dat op belangrijke onderdelen de argumentatie niet consequent is, of zelfs ontbreekt. Daardoor is het plan verregaand suboptimaal. Dit uit zich in onvoldoende gemotiveerde *overkill* aan bezuinigingen op zeer korte termijn binnen een klein aantal secties, en schiet het zijn doel voorbij. Dit is irrationeel vanuit financieel oogpunt, ongewenst vanuit behoud van expertise en van goede opleidingen en slecht voor het imago van FALW en VU. Bovendien kan er hierdoor nauwelijks gebruik gemaakt worden van natuurlijk verloop door pensionering e.d., en worden vrijwel uitsluitend bezuinigingen gerealiseerd door gedwongen ontslagen. De Ondernemingsraad is van mening dat vanuit kernbeginselen als zorgvuldigheid en goed werkgeverschap een keuze voor de meest ingrijpende

bezuinigingsmaatregelen, zonder (navolgbaar) onderzoek en overweging van minder ingrijpende methoden zoals natuurlijk verloop, niet te verantwoorden valt.

4. Keuze voor ontslagen: onderzoekslijnen

Hoe is binnen de bezuinigingstaakstelling de keuze voor ontslagen gemaakt?

Binnen de bezuinigingstaakstellingen per afdeling worden keuzes voor ontslag gemotiveerd op basis van onderzoekslijnen. Zoals in veel zienswijzen van ontslagbedreigde medewerkers uiteen is gezet, is de argumentatie in veel gevallen merkwaardig en opportunistisch. Onderzoekslijnen zijn gedeeltelijk pas eind 2013 'uitgevonden' en werden voordien niet gebruikt in beoordelingen en jaargesprekken. Sommige onderzoekslijnen werden al eerder opgeheven, andere bestaan wel maar passen juist goed in de gekozen focus van een sectie. De negatieve antwoorden op de zienswijzen laten een even divers als willekeurig beeld zien waar het gaat om de motivering van de ontslagdreiging. Soms is directe samenwerking en publicatie met het afdelingshoofd een criterium, soms het soort projecten, soms teveel onderwijs, dan weer te weinig, soms – inderdaad – specifieke expertise.

Hoe heeft de commissie Van der Wal haar keuzes gemaakt? Voor OR, ODC en betrokkenen is dit niet inzichtelijk, omdat het niet in het reorganisatieplan uiteen wordt gezet. De OR acht dit onaanvaardbaar daar dit voor de beoordeling van de plannen voor de OR een wezenlijk punt is, dat ook direct gevolgen heeft voor medewerkers. Het rapport van Berenschot schetst (op basis van gesprekken met het faculteitsbestuur) de procedure als volgt: de drie werkgroepen hebben vanuit de afdelingen AAW, MCB en IVM een overzicht van maatregelen opgesteld. Per maatregel zijn vermeld de kostendaling (met name loonkosten) en derving van opbrengsten. Vervolgens zijn per afdeling pakketten van 'goede' maatregelen doorgerekend, net zo lang tot de bezuinigingstaakstelling was gehaald. Dit iteratieve, heuristische proces is niet vastgelegd, en is daardoor niet transparant (rapport Berenschot, p.10). Er is bovendien niet geoptimaliseerd. Berenschot besluit dat het onvoldoende informatie heeft gekregen om te beoordelen of de voorgenomen maatregelen passen bij de financiële noodzaak. Het is voor Berenschot niet controleerbaar of de voorgenomen maatregelen de beste set van maatregelen zijn (p.10).

De OR trekt hieruit twee conclusies:

1. De maatregelen leveren bezuinigingen op, maar zijn niet navolgbaar gekoppeld aan bedrijfseconomische problemen. Daarmee is niet te controleren of met de voorgestelde maatregelen de financiële lekken gedicht zijn (voor zover deze lekken überhaupt al afdoende geïdentificeerd en geanalyseerd zijn).
2. Voor een eindoordeel moeten de gebruikte gegevens per onderzoekslijn openbaar worden. Pas dan kan er de zekerheid komen dat de som van opbrengsten en kosten per maatregel positief is. Wederom: ondanks herhaalde verzoeken heeft het bestuur geweigerd belangrijke informatie te verschaffen.

5. Personele gevolgen

In de adviesaanvraag ontbreekt een overzicht van de maatregelen die genomen worden voor de personele gevolgen van het besluit. De OR realiseert zich dat CvB hierover overleg voert met de vakorganisaties maar dat neemt niet weg dat CvB de OR inzicht dient te geven over deze maatregelen en de OR daarover ook om advies te vragen. De OR heeft inmiddels vernomen dat er een Onderhandelingsakkoord is gesloten. Desondanks zijn de personele gevolgen van het reorganisatieplan nog niet duidelijk zolang de leden van de vakbonden er zich nog niet over hebben uitgesproken en het sociaal plan definitief is vastgesteld.

Tot op heden is de OR door het CvB niet in de gelegenheid gesteld over de maatregelen (Onderhandelingsakkoord) een advies te geven. Nu het voorgenomen besluit niet los gezien kan worden van de maatregelen die getroffen worden voor de personele gevolgen kan er niet eerder een definitief besluit genomen worden dan nadat de OR advies heeft verstrekt over het Onderhandelingsakkoord. De OR heeft informeel wel kennis genomen van de inhoud van het Onderhandelingsakkoord en reeds nu wenst de OR op te merken dat hij daarover diverse vragen heeft.

Zonder volledigheid na te streven noemt de OR in ieder geval:

ad p. 1 (overwegingen; 2de alinea): Er wordt hier gesproken van instrumenten die zich richten op de begeleiding van werk naar werk. Vraag: Welke instrumenten zijn er precies beschikbaar voor een ex-medewerker van 60 jaar en ouder?

ad p. 3. (Artikel 2, punt 4.7): Er wordt gesproken over voortzetting van bepaalde werkzaamheden. Vraag: Welke werkzaamheden worden hier bedoeld?

ad p. 3. (Artikel 2, punt 5): In de eerste zin wordt gezegd dat de werknemer vrijgesteld is van het verrichten van werk in de oorspronkelijke functie behoudens 'afronddende werkzaamheden'. Vraag: Wat wordt er verstaan onder 'afronddende werkzaamheden'?

ad p. 4. (Artikel 3, punt 2): Er wordt gesproken van 'een recht op een permanente toelage'. Vraag: Wat houdt 'permanent' hier in?

ad p. 21 (bijlage E, tweede alinea): Er wordt gesteld dat 'het uitgangspunt is dat de herplaatsingsinspanningen gericht zullen zijn op het vinden van structureel ander werk'. Vraag: Welke betekenis moet hier gegeven worden aan de term 'structureel'?

ad p. 21 (bijlage E, laatste alinea): Uit deze alinea valt op te maken dat het salaris bij aanvaarding van een herplaatsing in een lager betaalde functie gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst met de externe arbeidsorganisatie na correctie met de aanvulling lager zal uitpakken dan wanneer er geen herplaatsing plaatsvindt. Vraag 1: Klopt deze redenering? Vraag 2: En zo ja, op welke gronden wordt een werknemer dan geacht genoeg te nemen met een salaris dat bij het verrichten van werk lager is dan bij de afwezigheid van werkinspanningen?

Voor een ontslagbedreigde hoogleraar is het nog steeds onduidelijk of deze vanuit de transitieorganisatie promovendi nog mag begeleiden of niet; wat voor soort activiteiten kunnen in die hoedanigheid wel en niet worden ontplooid buiten de VU; hoe het zit met reiskostenvergoeding in geval van overleg met promovendi; etc.

Verder is het voor de OR moeilijk met elkaar te verenigen dat het CvB in het Onderhandelingsakkoord sterk inzet op werkgelegenheid om daarmee gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen, maar dat in onderhavige kwestie dat juist niet wordt gedaan door de gemaakte keuzes. De OR acht dit tegenstrijdig.

6. Advies OR

Op basis van het voorgaande geeft de OR een negatief advies op het voorgenomen besluit tot reorganisatie van de FALW overeenkomstig het reorganisatieplan.

Dit negatieve oordeel is gebaseerd op de eigen analyse van het reorganisatieplan en op de conclusies die de OR trekt uit het rapport Berenschot (zie de punten 1 t/m 6 in paragraaf 2).

Op basis van de meer gedetailleerde beschouwingen in paragrafen 3 en 4 kunnen de conclusies die de OR uit het rapport Berenschot trekt als volgt worden aangevuld:

1. Afzien van deze voorgenomen reorganisatie is voor de VU goedkoper dan uitvoeren van het voorliggende reorganisatieplan. Dat betekent dat het plan hoogstens verdedigbaar zou kunnen zijn als noodplan voor een failliete faculteit. Vanuit de bredere blik van de VU en de periode 2014-2019, is het huidige plan verregaand suboptimaal, en mede vanuit kernbeginselen zoals zorgvuldigheid en goed werkgeverschap niet verdedigbaar. Door de keuzes (welke op belangrijke onderdelen niet (goed) zijn beargumenteerd) en het niet serieus bekijken van alternatieven, is het onvermijdelijk dat er op korte termijn gedwongen ontslagen vallen, hetgeen evident met de uitgangspunten die de VU hanteert hoe om te gaan met medewerkers. In het meest recente sociaal plan, maar ook in het recente Onderhandelingsakkoord, is immers overeen gekomen dat de VU zich tot het uiterste inspant om gedwongen ontslagen te voorkomen. Met de onderhavige plannen wordt daar geen invulling aangegeven, zowel op inhoud als proces.
2. Door de opdracht aan de commissie Van der Wal (nulresultaat in 2014; concentratie van bezuinigingen bij drie afdelingen) zijn de bezuinigingen onnodig groot bij een beperkt aantal onderdelen van de faculteit, en schieten de maatregelen hun doel voorbij.
3. Door bij de opbouw van reserve hoofdzakelijk te kijken naar de periode tot en met 2016 en door de overige – winstgevende – afdelingen buiten beschouwing te laten, wordt er meer bezuinigd dan volgens de eigen normen noodzakelijk is. Dit resulteert in afwenteling van een aanzienlijk deel van de reorganisatiekosten op de VU als geheel, dus impliciet op andere faculteiten, hetgeen direct in strijd is met de stelling van het faculteitsbestuur dat kruissubsidies niet aanvaardbaar zouden zijn.
4. De keuze bij bezuiniging op 'onderzoekslijnen' en personen is niet transparant, onvoldoende gemotiveerd en lijkt, gezien de grote uitverdieneffecten, in sommige gevallen zelfs contraproductief.
5. De maatregelen hoe om te gaan met de personele gevolgen zijn nog niet bekend, laat staan dat de OR daarover advies heeft uit kunnen brengen. Eerst nadat de OR hierover advies heeft kunnen uitbrengen, kan er een definitief besluit genomen worden.

De OR accepteert de noodzaak tot een beperkt en doeltreffend bezuinigings- en reorganisatieplan voor de FALW. Een eventueel alternatief plan moet evenwel uitgaan van een deugdelijke probleemanalyse, verstandig gemotiveerde en inzichtelijke uitgangspunten en via een transparante procedure tot stand komen, zodat het duidelijk is dat de reële financiële problemen van FALW daadwerkelijk en doeltreffend worden aangepakt en de verwachte kosten en opbrengsten per saldo helder en verdedigbaar zijn.

Tijdens de overlegvergadering OR-CvB van 18 juni jl. heeft het CvB toegezegd open te staan voor een gesprek over alternatieven voor het huidige reorganisatieplan. In de presentatie op 18 juni heeft de OR aangegeven dat het mogelijk moet zijn om, uitgaande van de 'factsheets' van de commissie Van der Wal (met prognoses voor de FALW-afdelingen en –secties voor de periode 2014-2016)

binnen afzienbare tijd een alternatief reorganisatieplan te ontwikkelen dat transparant is en een redelijke verhouding laat zien tussen bezuinigingsdoelstelling en gekozen middelen. De OR nodigt het CvB opnieuw uit om gezamenlijk dit pad op te gaan.

Namens de Ondernemingsraad,



dr. O.G. Heldring, voorzitter