infORmatie 1/92

verslag commissie VGW overlegvergadering 11 februari 1992

bulletin van de ondernemingsraad van het
Computercentrum Bondsspaarbanken
nummer 1/92
28 februari 1992

Beste collega's,

In december verscheen het laatste infORmatiebulletin uit 1991 (nummer 5/91). Een van de reacties hierop was dat het nogal dik was. Het had nog dikker gekund, want u heeft ook nog het nieuws uit onze commissie VGW tegoed. Een verslag van de secretaris van deze commissie treft u hieronder aan. In ons vorige bulletin kondigden we ook aan dat we uitgebreider zouden ingaan op de verschillen tussen het oude en het nieuwe pensioenreglement. Enkele dagen daarna verscheen een bulletin van de directie, dat voor een groot deel aan dit onderwerp was gewijd. Wij hebben hieraan weinig meer toe te voegen.

In ons vorige bulletin schreven we over het onderzoek naar de tijdlijnen in het betalingsverkeer. De vertragingen blijken (calamiteiten buiten beschouwing gelaten) in het voortraject te ontstaan, dus bij de banken en niet bij onze afdeling Betalingsverkeer. In ons vorige bulletin maakten we trots melding van onze afsluitbare publicatiekastjes; hieraan kunnen we toevoegen dat ook de Personeelsvereniging de hand heeft weten te leggen op een sleuteltje.

We hebben ons voorgenomen om voortaan zo spoedig mogelijk na een overlegvergadering met een infORmatiebulletin te komen. Dat is vorig jaar niet steeds gelukt, onder andere doordat de nieuwe OR pas na de zomervakantie goed in zijn jasje kwam te hangen.

Verslag van de commissie VGW

De VGW-commissie heeft zich direct, en indirect via de ARO (Adviescommissie Ruimtelijke Ordening) en de Kunstcommissie, beziggehouden met de volgende zaken:

Het onderhoud van kopieerapparaten en laserprinters is aan de orde geweest. De filters tegen te veel ozon-verspreiding worden nu vaker vervangen. De kopieerapparaten zijn uit de te kleine en ongeventileerde ruimtes verwijderd en verplaatst naar een betere plaats. De produktie-laserprinters in de oudbouw hebben een plaats dichter bij de ramen gekregen zodat er minder last ondervonden wordt van de tonerdeeltjes. Ook is er wat gedaan aan de tocht die onstond door de luchtverversingsapparatuur op de printerzaal. De cbscript-gebruikers zullen gemerkt hebben dat met ingang van 7 februari bij het printen op de laserprinter het aantal voorbladen is teruggebracht van 2 naar 1.

Na het gereedkomen van de nieuwbouw zijn er nog vele zaken behandeld. Er is een verkeersplan voor om het gebouw heen in de maak. De fietsenstalling zal nog met een segment uitgebreid worden, en zal een stuk in de richting van de spoorbaan opgeschoven worden. Er is namelijk op dit moment een nogal onoverzichtelijke hoek bij het linker toegangshek.

De overloopbrug tussen de twee gebouwen blijkt zich op de vluchtroute van sommige vogels te bevinden. Er wordt nog gedacht over een oplossing tegen het zich te pletter vliegen van deze dieren. Een silhouet van een roofvogel lijkt een voor de hand liggende oplossing, maar stuit op bezwaren van de architect.

De mogelijkheid om de in de kantine gekochte artikelen m.b.v. de toegangskaart te betalen is nog steeds niet operationeel. De kosten voor het BEA-net (betaalautomaten) blijken te hoog te liggen. Er moet namelijk voor elke transactie een bedrag betaald worden. Ook hiervoor geldt dat er naar andere mogelijkheden gezocht

wordt. Het aanduiden van het niet-rokersdeel werkt nog niet goed, omdat er onsportieve collega's zijn die de bordjes verplaatsen of zelfs vernielen. De bedoeling is om het niet-rokersdeel aan de kant van het buffet te plaatsen.

Er zijn op alle etages zogenaamde milieuboxen geplaatst. Hierin kunnen zaken als oude inktlinten, lege stiften (watervast, white board enz.) en batterijen in gedeponeerd worden. Via het intern informatiebulletin zal nog bekend gemaakt worden wat er precies wel en niet in gedeponeerd mag worden.

Er leven ideeën om de situatie in de trapportalen te verbeteren. Zaken als etageaanduiding d.m.v. een cijfer op de muur, trapleuningen aan beide zijden van de trap, en betere waarschuwingsbordjes tegen de hoge drempels lijken geen overbodige luxe. Inmiddels is dit laatste achterhaald, omdat er al enige drempels verlaagd zijn. Ook is het idee geopperd om de traptreden aan de voorzijde te voorzien van een gekleurde streep. Hierdoor is vooral bij het naar beneden lopen beter te zien waar welke trede eindigt en waar de volgende begint.

Op initiatief van de Kunstcommissie is er inmiddels een tweetal kunstvoorlichtingen geweest over de afbeeldingen die in de gangen hangen. Deze voorlichtingen hebben veel positieve reacties opgeleverd.

De klachten over reflecties van de binnenzijden van de zonneschermen zijn nog nog niet opgelost. Er is contact geweest met een firma die een coating hiertegen heeft, maar dit is officieel teruggeblazen door de directie. Wordt vervolgd.

De BHV (bedrijfshulpverlening) is aanwezig geweest op een bijeenkomst van de VGW-commissie. De bedoeling is dat dit enkele malen per jaar zal gaan geschieden. De VGW (en de OR) zal als ondersteunende partij voor de BHV gaan dienen, en het overleg zal voorkomen dat er dingen dubbel of juist niet uitgevoerd worden.

De BHV-pagina's in de telefoongidsen zijn ook aan een volledige revisie toe. Zodra de renovatie van de oudbouw klaar is, zal er een complete nieuwe versie uitkomen. Ook moet er minimaal een keer per jaar een ontruimingsoefening plaatsvinden. Tot voor kort stuitte dit aan de kant van Produktie op grote bezwaren (continuïteit enz.), maar iedereen is nu toch wel gaan inzien dat als de eerste oefening samenvalt met een echte calamiteit, dit toch echt te laat is.

De klachten in sommige kamers over de luchtverversing (tocht, etensluchtjes) zijn in behandeling. Er blijkt een constructiefout in de kleppen van de luchtkanalen te zitten, waardoor er op sommige plaatsen te veel en op andere plaatsen juist te weinig lucht circuleert. Dit zal z.s.m. verholpen worden.

Zoals jullie zien zijn/waren er veel zaken voor verbetering vatbaar. Veel had betrekking op de huisvesting. Indien jullie hierover ideeën en/of klachten hebben, is de snelste manier om hier wat aan te doen contact op te nemen met Algemene Zaken (dhr. Meussen). Deze afdeling is verantwoordelijk voor alle zaken met betrekking tot de huisvesting.

Met alle ideeën met betrekking tot Veiligheid, Gezondheid en Welzijn tijdens het werk, kun je altijd bij de VGW-leden aankloppen.

Tot zover het verslag van de secretaris van de commissie VGW.

Overlegvergadering van 11 februari 1992

Hieronder volgt een verslag van het overleg dat wij op 11 februari met de directie hadden. De eerstvolgende overlegvergadering met de directie staat genoteerd op 14 april.

De Nutsspaarbank 's-Gravenhage heeft een fusie met de VSB of een andere spaarbankconglomeratie steeds afgewezen met de uitdrukking "small is beautiful". De laatste jaren bleek dat "small" vooral op de winstcijfers betrekking te hebben, vandaar dat eind vorig jaar toch een beslissing werd genomen: er zou met de VSB een onderzoek gaan plaatsvinden naar een mogelijke samenwerking. Dit onderzoek is inmiddels in volle gang; de bedoeling is dat er in mei een beslissing kan worden genomen. Een niet onbelangrijk onderdeel van dit onderzoek betreft de automatisering. In de werkgroep die zich met dit onderwerp bezighoudt is uiteraard ook deskundigheid uit het CB vertegenwoordigd.

Den Haag heeft zoals bekend een eigen computercentrum – ooit is deze bank enige tijd lid geweest van het CB, maar een jaar of tien geleden, kort na de conversie naar INA, besloot men de automatisering weer in eigen hand te nemen – en ook een eigen visie op de automatisering. De technologie zal volgens Den Haag in de richting moeten gaan van een "client/server" architectuur: het tijdperk van de traditionele mainframe-architectuur is voorbij. Op dit moment wordt onderzocht in hoeverre "client/server" iets anders is dan de "werkplekondersteuning" die VSB en CB voor ogen hebben. In verband met dit onderzoek is het technische deel van het WPO-project tijdelijk gestopt. Men verwacht dat het onderzoek naar de automatisering eind februari gereed is.

Afgezien van het leveren van deskundigheid is de rol van het CB in dit fusie-onderzoek minimaal, laat staan dat wij hier als ondernemingsraad iets over te vertellen hebben. Ongetwijfeld zullen er gevolgen zijn voor onze organisatie, en misschien ook voor de juridische structuur van ons bedrijf.

Ziektekostenverzekering

In ons vorige bulletin deelden wij reeds mee dat de directie besloten heeft, de collectieve ziektekostenverzekering over te hevelen van Delta Lloyd naar AMEV. De reden hiervan is, dat het CB ook zijn bedrijfsverzekeringen heeft ondergebracht bij de AMEV, waardoor de korting van Delta Lloyd op de ziektekostenverzekering zou komen te vervallen. De premie bij de AMEV kan hoger zijn dan de premie die vorig jaar moest worden betaald, maar is lager dan de nieuwe premie die Delta Lloyd in rekening zou hebben gebracht.

De OR heeft daarom geen bezwaar gemaakt, temeer niet omdat de AMEV heeft toegezegd dat de verzekeringsvoorwaarden in geen enkel opzicht slechter zullen zijn dan die van Delta Lloyd. Als het goed is, zal de volledige polis van AMEV een dezer dagen verschijnen.

Onder andere naar aanleiding van vragen uit de achterban, hebben we dit onderwerp op de agenda van de overlegvergadering van 11 februari gezet. Dit heeft tot de hieronder weergegeven conclusies geleid:

Mocht de interpretatie van polisvoorwaarden door AMEV in negatieve zin afwijken van die door Delta Lloyd, dan kunt u het beste contact opnemen met Personeelszaken. Via onze directie zal dan contact worden opgenomen met AMEV.

De door Delta Lloyd opgebouwde dossiers worden niet overgedragen aan AMEV, behalve wanneer u er als verzekerde belang bij heeft dat dit wel gebeurt. In verband met uw privacy dient u dan zelf contact op te nemen met de verzekeringsmaatschappijen. Bij Personeelszaken weet men wie u hiervoor kunt benaderen.

Voor wat betreft de verhoging van de AWBZ-premie deelt onze directie het bekende werkgeversstandpunt: deze premie wordt niet aangemerkt als onderdeel van de particuliere ziektekostenverzekering, en komt daarom niet in aanmerking voor subsidie. Uw hoop dient derhalve gevestigd te zijn op wat de vakbonden er in de CAO-onderhandelingen weten uit te slepen.

Pensioenverzekering

Zoals in de inleiding van dit bulletin gesteld, zullen we verder niet inhoudelijk op de pensioenverzekering ingaan. In januari heeft de heer Huyg een presentatie verzorgd over dit onderwerp. Voor deze presentatie bleek een grote belangstelling te zijn. Op ons verzoek zal deze presentatie worden herhaald op een tijdstip in de ochtend. Verder kunt u natuurlijk, in geval van persoonlijke vragen, een afspraak maken met de afdeling Personeelszaken.

Voorstel kinderopvang

Zoals aangekondigd, heeft de ondernemingsraad een initiatiefvoorstel betreffende kinderopvang aan de directie voorgelegd.

Ons definitieve voorstel wijkt af van wat we in ons vorige bulletin schreven: het bedrijf reserveert geen opvangplaatsen, maar de medewerker of medewerkster moet zelf een opvangplaats regelen, waarna het bedrijf een deel van de kosten vergoedt. Hieronder volgt een samenvatting van ons ***voorstel:***

Kinderopvang is, zoals aangegeven in het regeringsstandpunt kinderopvang, een gemeenschappelijk belang en daarmee een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders, overheden en arbeidsorganisaties. De arbeidsorganisaties stimuleren de uitbreiding van kinderopvang via CAO-afspraken over kinderopvang, zoals bijvoorbeeld in de CAO voor het bankbedrijf. Onder kinderopvang wordt in de CAO voor het bankbedrijf verstaan de voorschoolse opvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar tijdens werkuren.

Voor de ondernemingsraad is e.e.a. aanleiding een initiatiefvoorstel te maken over kinderopvang, rekening houdende met de in het bankbedrijf reeds gemaakte afspraken en bekende wensen. Een regeling voor kinderopvang zou dan, naar analogie van de CAO voor het bankbedrijf, aan de volgende criteria moeten voldoen:

— De regeling is bestemd voor alle medewerkers/medewerksters met een arbeidscontract van meer dan 1/3 deel van de arbeidstijd. De bijdrage geldt uitsluitend voor de op het huisadres wonende eigen, pleeg- en/of stiefkinderen. De werknemer/werkneemster treft zelf maatregelen voor kinderopvang bij een instelling of een opvang die voldoet aan de gemeentelijke verordening op de kinderopvang.

— De bijdrage van de werkgever bedraagt 50% voor de kosten voor kinderopvang met een maximum van *f* 300 per maand bij een arbeidscontract voor volledige arbeidstijd. Bij afwijkende arbeidstijd geldt een bijdrage naar rato. Deze bijdrage voor kinderopvang vindt maandelijks gelijktijdig met de salarisbetaling plaats. Een half uur voor en na werktijd van de

werknemer/werkneemster wordt meegeteld bij de kosten, en de berekening van de bijdrage voor kinderopvang.

– Na een proefperiode van een jaar zal een evaluatie zal plaatsvinden met ondernemer en ondernemingsraad.

De directie heeft toegezegd spoedig op bovengenoemd voorstel te reageren.

Commissie arbeidsvoorwaarden

In ons vorige bulletin berichtten we over de commissie die zich bezighoudt met het onderzoeken van de arbeidsvoorwaarden bij het CB en bij de VSB, en de nog niet door het CB geadopteerde CAO-bepalingen. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van Personeelszaken en leden van de OR.

De rapportage van deze commissie zal begin maart gereed zijn. Daarna zullen directie en ondernemingsraad gaan bekijken in hoeverre het mogelijk is de verschillen tussen de arbeidsvoorwaarden bij het CB en de VSB te minimaliseren. Onze achterban bereiden we er vast op voor, dat dit een kwestie van geven en nemen zal worden.

Er heeft een discussie plaatsgevonden over de wettelijke status van onze Personeelsgids. Het gaat hier om een passage in paragraaf 2.1: "De status van dit personeelsreglement is die als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek art. 1637j." Voor de individuele werknemer is deze verwijzing naar de wet in de praktijk niet van belang, voor de ondernemingsraad echter wel, omdat hierop ons instemmingsrecht ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden is gebaseerd. We zullen u niet lastigvallen met deze discussie. Om niet in een conflictmodel te geraken, is afgesproken dat deze passage in de gids blijft staan.

In de rondvraag van de overlegvergadering van 11 februari zijn de in de Personeelsgids opgenomen tarieven aan de orde gesteld. Dit naar aanleiding van onze vraag of de kilometervergoeding geen bijstelling behoeft. U hoort hier nog van.

OR-vergaderingen in de komende tijd: 10 maart, 19 maart, 9 april. Overlegvergadering met de directie: 14 april 1992.
Heeft u vragen of opmerkingen betreffende de ondernemingsraad: onze deur staat altijd open!

infORmatie 2/92

verslag over de periode maart–juni 1992

bulletin van de ondernemingsraad van het
Computercentrum Bondsspaarbanken
nummer 2/92, 7 juli 1992

Beste collega's,

Sinds ons vorige bulletin, dat eind februari verscheen, zijn er twee overlegvergaderingen met de directie geweest: op 14 april en op 16 juni 1992. Hieronder behandelen wij de belangrijkste onderwerpen uit de afgelopen periode. Verder vindt u in dit bulletin een kort verslag van de ISO-bijeenkomst op 7 april.

Van 13 t/m 15 mei volgden wij een OR-cursus in de Koningshof te Veldhoven, een voormalig klooster, waar wij gelouterd weer uit zijn gekomen. Op 26 juni was er een Ledenvergadering van het CB. Besproken werden het financieel jaarverslag 1991, dat onlangs is verschenen, en een samenvatting van de activiteiten van de Raad van Advies. Op deze vergadering (20 minuten) was onze voorzitter als waarnemer aanwezig.

Tegemoetkoming kosten kinderopvang

In ons vorige bulletin hebben we u geïnformeerd over ons initiatiefvoorstel kinderopvang. Op dit voorstel is door de directie positief gereageerd. Met ingang van 1 juli 1992 kunnen personeelsleden van het CB, onder bepaalde voorwaarden, een tegemoetkoming krijgen in de kosten die zij voor kinderopvang maken. Het betreft hier de kosten die gemaakt worden voor de voor-schoolse opvang van kinderen tot vier jaar. Deze regeling geldt voor een proefperiode van een jaar. De inhoud van de regeling is inmiddels opgenomen in paragraaf 2.18.8 van de personeelsgids.

De regeling wijkt op enkele punten af van ons voorstel. Zo bedraagt de maximumvergoeding *f* 250 per kind (maximaal twee kinderen) in plaats van *f* 300 per gezin. Het belangrijkste verschil is, dat alleen vrouwen en alleenstaande mannen een beroep op deze regeling kunnen doen. De reden dat niet-alleenstaande mannen worden uitgesloten, moet gezocht worden in de bank-CAO, waar onze directie zo min mogelijk van heeft willen afwijken.

Waarom de bank-CAO deze categorie mannen uitsluit, is niet helemaal duidelijk. Misschien wil men op deze manier misbruik (man en vrouw vragen elk bij hun eigen werkgever om een vergoeding) voorkomen. Maar goed, wie weet wat voor fraaie VSB-regeling we over een jaar krijgen.

Aanpassing werktijdenregeling

Enige tijd geleden ontvingen we van de directie het verzoek, in te stemmen met enkele aanpassingen in de werktijdenregeling. Dit verzoek was gebaseerd op afspraken die vorig jaar tussen directie en ondernemingsraad zijn gemaakt. De directie stelde de volgende verbeteringen voor:

- De glijdende werktijden worden uitgebreid naar zoveel mogelijk afdelingen, inclusief leidinggevende functies. Uiteraard moet hierbij rekening worden gehouden met de bereikbaarheid van afdelingen; dit geldt met name voor de secretariaten en voor afdelingen als Personeelszaken en Services. Voor de afdelingen Operations en Betalingsverkeer gelden tijden die op de produktie zijn afgestemd.

- Het begin van de glijdende eindtijd wordt vervroegd van 16.30 naar 16.00 uur. Deze aanpassing is van belang voor degenen die om 7.30 uur beginnen, omdat die dan na een achturige werkdag naar huis kunnen. In het voorstel van de directie zou het eind van de glijdende eindtijd worden vervroegd van 18.00 naar 17.30 uur. Op ons verzoek is de grens van 18.00 echter

gehandhaafd, in verband met degenen die juist zo laat mogelijk willen beginnen, bijvoorbeeld om files te vermijden.

- Het laatste onderdeel van het voorstel was, het maximaal aantal te werken uren uit te breiden van 8,5 naar 9 uur per dag. De minimale werkdag blijft 7,5 uur. Ook het urensaldo dat je teveel of te weinig mag hebben blijft gelijk, namelijk twee uur.

Bovengenoemde verbeteringen konden, nadat de OR had ingestemd, ingaan op 1 juli 1992. Paragraaf 2.6 van de personeelsgids is inmiddels aangepast.

In de overlegvergadering van 16 juni zijn ook de openingstijden van het bedrijfsrestaurant ter sprake gekomen. Naar aanleiding hiervan heeft de directie besloten deze tijden aan te passen ter wille van degenen die vroeg beginnen, en dus vroeg honger krijgen. Ook wordt er nog nagedacht over een oplossing voor de medewerkers die in ploegendienst werken: voor hen zijn de wachttijden bij de kassa extra hinderlijk, omdat de tijden waarop zij kunnen gaan lunchen vastliggen.

Standby-regeling Services

Enkele maanden geleden is voor de afdeling Services de standby-regeling van toepassing verklaard. Dat wil zeggen dat de medewerkers van deze afdeling bij toerbeurt een "pieper" mee naar huis nemen. Aanleiding voor deze maatregel was een door menselijke fouten veroorzaakte storing in de computer van een van de afnemers van het CB, gevolgd door een gebrekkige communicatie naar deze afnemer vanuit het CB. Vooral dit laatste is voor de directie aanleiding geweest met krachtige hand enkele organisatorische bijstellingen te plegen. Als gevolg hiervan is bij een aantal medewerkers de indruk gewekt dat zij geslachtofferd werden voor fouten die elders zijn gemaakt.

Inmiddels is er gelukkig, mede dankzij bemiddeling van de ondernemingsraad, weer sprake van een situatie waarbij de medewerkers van Services gemotiveerd dat werk kunnen doen dat van ze wordt verwacht: service verlenen. Ook bovengenoemd incident lijkt met een sisser te zijn afgelopen.

Fusie VSB en Den Haag

In de overlegvergadering van 16 juni is gesproken over het rapport van de commissie Dataprocessing. Dit rapport is een van de bijlagen van het fusiecontract tussen VSB en Den Haag. Deze commissie, waarin ook mensen van het CB hebben geparticipeerd, heeft zich beziggehouden met de automateringsaspecten van de fusie. In het rapport zijn afspraken vastgelegd over een nieuw te ontwikkelen informatiesysteem ter ondersteuning van de bankprocessen; dit nieuwe systeem zou binnen een jaar of vier klaar moeten zijn. Het rapport gaat soms erg gedetailleerd in op bepaalde zaken; zelfs de naam van het te gebruiken tekstverwerkingspakket wordt genoemd. In andere delen van het rapport is men filosofischer, bijvoorbeeld wanneer men iets probeert te zeggen over de besparingen (met een mooi woord "synergie-effecten") die mogelijk zijn als gevolg van het samenvoegen van de automatiseringsafdelingen (CB, I&A, Den Haag).

Voorlopig zal er weinig te besparen zijn: er moet een nieuw systeem worden ontwikkeld, terwijl er tegelijk twee andere systemen (SPRINT en Den Haag) operationeel gehouden moeten worden. Zelfs met de werkgelegenheid van onze hoofddirectie zit het vooralsnog goed: het is de bedoeling dat er een directeur bijkomt.

Wij verwachten binnen afzienbare tijd een adviesaanvraag over deze driedelige hoofddirectie. Over deze en andere fusieperikelen zult u na de vakantieperiode ongetwijfeld meer horen.

Het laatste nieuws van het fusiefront is, dat de overname van de CVB door VSB niet doorgaat; naar verluidt omdat Reaal een te hoge prijs voor de CVB vroeg. Als de CVB haar lidmaatschap bij het CB opzegt, zal dat geen donderslag bij heldere hemel zijn.

Rapport commissie Arbeidsvoorwaarden

De door de directie ingestelde commissie Arbeidsvoorwaarden, bestaande uit vertegenwoordigers van PZ en OR-leden, heeft een vergelijkend overzicht gemaakt van de artikelen uit onze personeelsgids, de bank-CAO en de regelingen die bij de VSB gelden. De aanvankelijke bedoeling van dit onderzoek was, na te gaan in hoeverre het mogelijk is de verschillen tussen de arbeidsvoorwaarden bij het CB en de VSB te minimaliseren.

Inmiddels is de fusie van de VSB met Den Haag een feit. Een van de gevolgen daarvan is, dat de arbeidsvoorwaarden van deze twee banken gelijkgetrokken moeten worden. Onze directie heeft bedacht dat men dan in één moeite door ook de arbeidsvoorwaarden van het CB mee kan nemen. Het plan om een vervolg-commissie Arbeidsvoorwaarden in te stellen, is in afwachting hiervan opgeschort. Ook over de ontwikkelingen op dit gebied zal pas na de vakantieperiode meer te vertellen zijn.

Vorige maand verscheen ons jaarverslag over 1991. Als u geen exemplaar heeft ontvangen, neem dan contact op met onze secretaris: Nico Spilt, kamer 0.42 toestel 8886.

Bezettingsproblematiek Output Operations

In de overlegvergadering van 16 juni is gesproken over de situatie bij Output Operations. Dit is onder andere gebeurd naar aanleiding van het contact dat medewerkers van deze afdeling met ons hebben gezocht.

Door de krappe bezetting ontstaan er problemen, waardoor men bijvoorbeeld gedwongen is om tijdens feestdagen te werken. Ook zijn er problemen met het opnemen van verlof en het compenseren van overwerk. Een deel van de problemen zou volgens de medewerkers op te lossen zijn, door wat flexibeler om te gaan met het compenseren van overwerkuren in tijden dat er minder werk is. Ook zijn er technische maatregelen denkbaar, waardoor pieken in de afschriftproduktie beter gespreid worden.

De directie antwoordde dat het een afdeling met een nogal wisselende werkdruk is; met een flinke overbezetting kun je deze problemen oplossen, maar dat is niet de wenselijke weg. Personeelszaken heeft opdracht gekregen om op korte termijn een onderzoek uit te voeren. Na de vakantieperiode komt dit punt weer op de agenda.

Ploegenrooster Systems Operations

Ook over het ploegenrooster is in de overlegvergadering van 16 juni gesproken. Er zijn enkele problemen, die men binnen de schedulingscriteria denkt te kunnen oplossen. Er wordt nu gedacht aan twee roosters: een 24-weekse cyclus voor shiftleaders en operators, en een 11-weekse cyclus voor IO-operators.

Verder wil men de afrekencyclus afstemmen op de roostercyclus, in plaats van dat er een keer per 12 maanden wordt afgerekend. In september zal het ploegenrooster volgens afspraak worden geëvalueerd, waarna we op dit onderwerp terugkomen.

175 jaar CB

Het zal u niet ontgaan dat er de laatste tijd nogal wat publicaties naar uw huisadres worden gezonden, zoals het Fortis-magazine en jubileumkranten van de VSB. De bedoeling hiervan is, de CB-ers alvast een beetje het FORTIS/AMEV/VSB-gevoel te geven.

De VSB vindt dat ze 175 jaar bestaat, omdat een van de banken waaruit ze is voortgekomen 175 jaar geleden is opgericht. Volgens deze redenering bestaat het CB dus ook 175 jaar, vandaar dat we aan de directie gevraagd hebben of de medewerkers van het CB ook het jubileumboek van de VSB konden krijgen. De directie zal dit nagaan. Wie geïnteresseerd is in de geschiedenis van de spaarbanken, zal weinig aan dit boek hebben: het bestaat nagenoeg geheel uit cartoons van Peter van Straaten.

Overige onderwerpen

Tijdens de overlegvergaderingen van 14 april en 16 juni zijn verschillende andere onderwerpen aan de orde geweest.

Zo hebben we de vraag gesteld of de kilometervergoeding kon worden verhoogd; we verwezen hierbij naar het tarief dat bij de VSB geldt. Volgens de directie is de kilometervergoeding hoog genoeg; verder is vergelijking met de VSB niet goed mogelijk, omdat men daar een andere systematiek heeft: de vergoeding wordt lager bij een groter aantal gedeclareerde kilometers.

Op 14 april is de evaluatie van de reorganisatie aan de orde geweest. De directie deelde mee dat er een aantal interviews heeft plaatsgevonden. Hier is wel een presentatie over geweest, maar er is geen rapport opgesteld.

Onderwerpen waar we een volgende keer op zullen terugkomen zijn: enquête huisvesting; periodiek bedrijfsgezondheidskundig onderzoek; vergelijking ziektekostenverzekering AMEV en Delta Lloyd; terugdringen ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid; de bedrijfshulpverlening (procedure en vergoeding); resterende actiepunten van de ARO-commissie.

tekening van Peter van Straaten, uit het jubileumboek van de VSB "En wanneer zijn we dan rijk?"

InterSpaarbancair Overleg (ISO)

Op 7 april zijn twee OR-leden aanwezig geweest bij een ISO-bijeenkomst. We waren dit keer te gast op het hoofdkantoor van SNS in Den Bosch.

De heer Plug (directeur Sociaal Beleid van SNS) hield een inleiding over de ontwikkelingen op pensioengebied. Hij behandelde drie onderwerpen:

- de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (die er in de praktijk toe leidt dat de situatie voor vrouwen slechter wordt);
- de komende nabestaandenwet, die in de plaats komt van de AWW (en ook slechter is);
- de pensioennota van de regering, betrekking hebbend op pensioenbreuken (is inmiddels goed geregeld voor degenen die binnen de bankwereld werkzaam zijn en blijven).

De heer Tromp (directeur Personeel & Organisatie van de VSB) vertelde over de schrikbarende toename van bankovervallen. De spaarbanken, en met name de VSB, worden hier heel veel mee geconfronteerd. Bij Den Haag heeft men echter apparatuur die het voor overvallers erg moeilijk maakt: op alle kantoren heeft men kasautomaten die alleen uitbetalen als er een nummer van een rekening met voldoende saldo wordt opgegeven. De uitbetaling vindt bovendien met enige vertraging plaats. Het aantal overvallen is daardoor tot nul gedaald.

Verder is er in deze vergadering, en in het daarop volgende informele overleg, over de algemene gang van zaken in spaarbankland gesproken. De OR van de Spaarbankbond kwam afscheid nemen: de bond is ingekrompen tot een bedrijf dat geen OR meer hoeft te hebben. Van de toegezegde overname van personeel door spaarbanken is nog niet veel terecht gekomen. De OR van de VSB, die volgens afspraak de helft van de werkgelegenheid van de bond zou overnemen, zegde toe dit onderwerp bij hun directie aan te kaarten.

Tot na de vakantie

Mocht een bepaald onderwerp u bijzonder aanspreken of mocht u vinden dat een onderwerp op de tafel van de OR hoort, neem dan contact met ons op. Zelfs in de vakantieperiode is er altijd wel een OR-lid te vinden.

De eerstvolgende OR-vergadering is op 17 september. Het eerstvolgende overleg met de directie vindt plaats op 22 september; bij dit overleg zullen ook een of twee bestuursleden van het CB aanwezig zijn.

Tot zover het belangrijkste nieuws van de ondernemingsraad. Het "echte" werk zal pas na de vakantieperiode komen: het CB zal dan te maken krijgen met de eerste concrete gevolgen van de fusie tussen VSB en Den Haag. Vrij naar een voormalig regeringsleider besluiten we met: "gaat u maar rustig op vakantie!"

infORmatie 3/92

- *directiebenoeming*
- *verslag over de periode september-oktober 1992*

bulletin van de ondernemingsraad van het
Computercentrum Bondsspaarbanken
nummer 3/92, 26 oktober 1992

Beste collega's,

Wie onze publicatieborden in de gaten houdt, zal het zijn opgevallen dat de afgelopen tijd nogal wat OR-vergaderingen en overlegvergaderingen zijn besteed aan de benoeming van een nieuwe directeur. In augustus ontvingen wij namens het bestuur een brief, waarin ons advies werd gevraagd over de benoeming van de heer J. Bos tot lid van de hoofddirectie. Overigens waren wij er al enkele maanden van op de hoogte dat ons een dergelijke adviesaanvraag zou bereiken (zie ook ons vorige bulletin).

Advies directiebenoeming

Omdat een directeur in hoge mate het beleid en de sfeer in een onderneming meebepaalt, is het niet verwonderlijk dat wij ons grondig hebben verdiept in de overwegingen van het bestuur. Daarbij stuitten wij niet alleen op de argumenten die in bovengenoemde brief zijn genoemd. De voorgenomen benoeming van de heer Bos bleek ook alles te maken te hebben met de afspraken die zijn gemaakt bij de fusie tussen de Verenigde Spaarbank en de Nutsspaarbank Den Haag. Dit werd ons bevestigd in de gesprekken die wij hebben gehad met de heren Tiemens en De Monchy, die namens de VSB in het bestuur van het CB zitten.

In dit bulletin vindt u zowel de adviesaanvraag van het bestuur als het door ons uitgebrachte advies. Passages die betrekking hebben op de persoon van de heer Bos zijn uit privacy-overwegingen weggelaten; wel willen we hierover enkele opmerkingen maken. De heer Bos heeft een lange staat van dienst in spaarbankland, zoals u kunt lezen in de brief van het bestuur. Ook bij het CB is hij geen onbekende, omdat hij reeds verantwoordelijk was voor de automatisering van Den Haag toen deze bank aangesloten was bij het CB. (Dit korte lidmaatschap eindigde ruim tien jaar geleden, toen Den Haag besloot om de automatisering weer zelf ter hand te nemen.) Verder heeft een delegatie van de ondernemingsraad een, zeer plezierig verlopen, gesprek gehad met de heer Bos. Op grond van dit alles menen wij een goed beeld te hebben gekregen van zijn kwaliteiten.

Bij ons uiteindelijke advies hebben wij de positie van ons bedrijf centraal gezet. Het is volgens ons van vitaal belang, dat vanuit onze directie leiding wordt gegeven aan de integratie van het CB met de automatiseringsafdelingen van VSB en Den Haag. Het alternatief dat ons door de vertegenwoordigers van de VSB in ons bestuur werd voorgehouden, zou zijn dat aan deze integratie vorm wordt gegeven over onze hoofden heen.

Over de wijze waarop de integratie plaats zal vinden, verwachten we binnenkort meer duidelijkheid te krijgen; dit is ons ook toegezegd door de heren Tiemens en De Monchy. Verder hebben we een uitnodiging gekregen van de Groepsondernemingsraad van de VSB om een waarnemer uit onze OR af te vaardigen, zodat we ook op dat niveau de belangen van het CB beter in de gaten kunnen houden. Het CB verkeert inmiddels te lang in de situatie dat belangrijke beslissingen worden genomen, waarbij directie en personeel zelf nauwelijks iets te zeggen hebben.

Overigens zijn wij van mening, dat de benoeming van de heer Bos een goede keuze is. Hij betekent zonder meer een versterking van het directieteam op de gebieden waarin hem taken zijn toegedacht. We zijn er van overtuigd dat hij snel vertrouwd zal raken met de CB-cultuur, en er is wat ons betreft geen enkele

belemmering voor een plezierige samenwerking en verstandhouding. Dit geldt uiteraard ook voor onze (toekomstige) collega's uit Den Haag en Utrecht.

Ons vorige bulletin

Vlak voor de vakantieperiode verscheen ons vorige bulletin. In het verslag van het InterSpaarbancair Overleg Ondernemingsraden (ISO) wordt beschreven op welke manier men in Den Haag overvallers ontmoedigt. Hieraan moeten we toevoegen dat ook bij de VSB-kantoren in hoog tempo beveiligde kasautomaten worden geplaatst. Overigens heeft het ISO zichzelf onlangs opgeheven; meer hierover in een van de komende nummers van Inzicht.

Van het jubileumboek van de VSB blijken geen exemplaren meer beschikbaar te zijn voor de medewerkers van het CB.

Overleg met directie en bestuur

Sinds ons zomerreces hebben er drie overlegvergaderingen plaatsgevonden met de directie. Behalve de reguliere vergadering op 22 september, waren er twee extra vergaderingen op 2 september en 2 oktober.

Op deze extra overlegvergaderingen is gesproken over de voorgenomen benoeming van de heer Bos. Op 2 oktober waren de heren Tiemens en De Monchy aanwezig in hun hoedanigheid als VSB-bestuurders. Over het resultaat van deze vergaderingen en van de contacten die we buiten deze vergaderingen hebben gehad, bent u in het begin van dit bulletin geïnformeerd.

Op 22 september was de heer Tiemens ook aanwezig, nu samen met de heer Van der Laan van de CVB. Met deze twee CB-bestuurders namen we de "algemene gang van zaken" door. Een actueel onderwerp was de overname van de CVB door SNS. Wij vroegen de heer Van der Laan hoe hij de toekomstige relatie tussen CB en CVB zag. Over voortzetting van het lidmaatschap van de CVB kon hij nog geen uitspraak doen, hoewel het bijna 1 oktober was, de datum waarop volgens de statuten het lidmaatschap van het CB kan worden opgezegd. De CVB wil eerst onderzoeken, op welke manier haar agentenorganisatie in de SNS-structuur kan worden ingepast: worden de agenten gekoppeld aan SNS-kantoren, of behouden zij hun eigen bestaansrecht. In het eerste geval ligt het voor de hand om de agenten in de infrastructuur van SNS op te nemen, in het tweede geval is die keuze van minder belang. Inmiddels is bekend, dat de CVB haar lidmaatschap niet heeft opgezegd.

De heer Tiemens vertelde ons vorig jaar dat 1992 het jaar van de waarheid zou worden, dat wil zeggen het jaar waarin er duidelijkheid komt over de toekomstige positie van ons bedrijf. Hij durfde het op 22 september niet aan om ons de maand van de waarheid te noemen, maar hij deelde wel mee dat het niet echt lang meer kan duren. Een probleem is dat het CB nog steeds een coöperatieve vereniging is; juristen zijn nu aan het onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om deze structuur te veranderen, zonder hierbij de rechten van de kleinere banken aan te tasten.

Een juridische integratie zal niet op korte termijn mogelijk zijn, maar met de technische integratie wil men zo snel mogelijk beginnen. In november zal een studie beginnen naar de mogelijke synergie-voordelen die uit de fusie tussen VSB en Den Haag te halen zijn. Uitgangspunt hierbij is het automatiseringsplan dat Den Haag

tijdens de fusie-besprekingen heeft ingebracht. Inmiddels begint duidelijk te worden dat het Haagse client/server-model niet zonder meer kan worden overgenomen door een grote organisatie. De ontwikkeling van een geheel nieuw gezamenlijk systeem zal zeker drie tot vijf jaar in beslag nemen.

Verder werd er gefilosofeerd over het samengaan van VSB en SNS tot één marktpartij. Met name de heer Tiemens zag meer overeenkomsten dan verschillen tussen deze twee banken; ze hebben wel andere namen maar doen hetzelfde werk in dezelfde markt. Voor de klanten is dat verwarrend; door de onderlinge verdeeldheid zullen VSB en SNS allebei klanten verliezen. Hier moet ooit wat aan gebeuren, maar voorlopig hebben beide banken handenvol werk aan de fusies die ze net achter de rug hebben. De toenemende concurrentie zal ze op een gegeven ogenblik wel naar elkaar toedrijven, aldus de heer Tiemens.

Financieel en Sociaal Jaarverslag 1991

In de overlegvergadering van 22 september werden de twee jaarverslagen van het CB besproken. Het Financieel Jaarverslag is een verplicht nummer voor het CB; de OR probeert daar desondanks elk jaar een paar slimme vragen over te stellen, die vervolgens door onze slimme directie worden beantwoord. Het Financieel Jaarverslag wordt niet onder alle medewerkers verspreid, maar is natuurlijk wel openbaar.

Naar aanleiding van het Sociaal Jaarverslag sprak de ondernemingsraad zijn bezorgdheid uit over het afnemen van het aantal functioneringsgesprekken. Er zijn afdelingen waar de leidinggevenden de neiging hebben dergelijke gesprekken te verwaarlozen. Volgens de directie zijn dat vooral afdelingen waar medewerkers en leidinggevenden dagelijks met elkaar in contact staan. Toegezegd is, dat vanuit Personeelszaken aandacht aan deze zaak zal worden besteed.

Verder is gesproken over de onzekerheid van de medewerkers van systeemontwikkeling over de toekomst. Er komen ingrijpende veranderingen in werkwijze op hen af, en er zijn medewerkers die vinden dat ze onvoldoende sturing krijgen in de keuze van de opleidingen die ze moeten gaan volgen. De directie neemt dit soort signalen serieus, maar is ook van mening dat de medewerkers zelf moeten aangeven in welke richting hun interesse ligt.

Integratie F&F

Al meer dan een jaar biedt het CB onderdak aan de afdeling Fiat & Faciliteiten van de VSB. Deze afdeling heeft nauwe relaties met onze afdeling Betalingsverkeer, vandaar dat er wel eens wordt nagedacht over een integratie van deze twee afdelingen. Begin september hebben kwade tongen het verhaal in de wereld gebracht, dat deze integratie voorlopig niet plaats kan vinden omdat de ondernemingsraad "geen tijd" zou hebben om hierover een advies uit te brengen.

De waarheid is dat noch wij noch de ondernemingsraad van de VSB ooit een adviesaanvraag over dit onderwerp gekregen hebben. In de overlegvergadering van 22 september werd ons meegedeeld, dat plannen om deze afdelingen te integreren op initiatief van de directie zijn aangehouden, totdat er meer duidelijkheid is over de relatie tussen VSB en CB.

Afrekensysteem restaurant

Een medewerker van het CB heeft ons laten weten, principiële bezwaren te heb-

ben tegen het afrekensysteem in het restaurant. Niemand is verplicht om van dit restaurant gebruik te maken, vandaar dat wij er als ondernemingsraad weinig aan kunnen doen, temeer niet daar dit systeem goed lijkt te voldoen. Hetzelfde geldt voor klachten over de prijsstijging van verpakte vleeswaren, ook al hebben die waarschijnlijk meer te maken met het duurder worden van het plastic dan van het vlees. Hiermee willen we niet zeggen dat u met uw gevoelens van onvrede bij ons aan het verkeerde adres bent; de OR komt wel degelijk in actie als iets uit de hand dreigt te lopen.

Kinderopvang

De onlangs van kracht geworden "regeling kosten kinderopvang" geldt, conform de bank-CAO, ook voor degenen met een tijdelijk dienstverband. In de overlegvergadering van 22 september is dit nog eens bevestigd, naar aanleiding van een per abuis afgewezen aanvraag. Voor de inhoud van deze regeling verwijzen we naar artikel 2.18.8 van de personeelsgids.

Buitengewoon verlof

De buitengewoon-verlofregeling (artikel 2.8.1 van de personeelsgids) geldt ook voor duurzaam samenwonenden. Volgens de bank-CAO geldt als voorwaarde dat er een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst is opgemaakt. Deze voorwaarde is ook door het CB geadopteerd; een uittreksel uit het bevolkingsregister geldt dus niet langer als bewijs van samenwonen. Uit de berichtgeving van Personeelszaken zou u kunnen opmaken, dat u een kopie van uw samenlevingsovereenkomst moet overhandigen. Een bewijs van de notaris dat een dergelijke overeenkomst bestaat, is vanzelfsprekend voldoende.

Pensioenoverzichten

Na lang aandringen (van ons op de directie, en van de directie op Nationale Nederlanden) is het uiteindelijk gelukt, aan iedereen een pensioenopgave uit te reiken. Voor degenen die aan de heldere toelichting niet voldoende hebben, zullen er enkele informatiebijeenkomsten worden georganiseerd.

Overige onderwerpen

De volgende overlegvergadering met de directie is op 17 november. Op de agenda zal onder andere het onderzoek staan dat bij Output Operations heeft plaatsgevonden. Verder hebben we het voorstel ontvangen, om in 1993 de volgende dagen als collectieve RVU aan te wijzen: 21 mei, 24 december en de ochtend van 31 december.

Andere onderwerpen die voor de komende tijd op de rol staan:

- harmonisatie arbeidsvoorwaarden met die van de VSB;
- evaluatie rooster Systems Operations;
- enquête huisvesting;
- periodiek bedrijfsgezondheidskundig onderzoek;
- vergelijking ziektekostenverzekering AMEV en Delta Lloyd;
- terugdringen ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
- bedrijfshulpverlening (procedure en vergoeding);
- resterende actiepunten van de ARO-commissie.

Hieronder de tekst van de adviesaanvraag die wij op 19 augustus 1992 van onze directie, namens het bestuur, hebben ontvangen.

Het is ons allen bekend, dat in steeds toenemende mate een juiste toepassing van Informatie Technologie van doorslaggevend belang is in de ontwikkeling van bedrijven in de financiële dienstverlening.

Alle banken ontwikkelen dan ook uitgebreide automatiseringsplaanen ter ondersteuning van haar beleidsvoornemens ten aanzien van markt, produkt, treasury en bedrijfsprocessen. Deze plannen dienen uiteraard in zeer nauwe samenwerking met CB te worden verwezenlijkt. Ook bij ons grootste lid, de VSB, doen zich deze ontwikkelingen voor. Het facility management, waaronder het verwerken van betalingsverkeer, wordt steeds belangrijker.

De huidige CB-directie heeft een leeftijdsopbouw die ons dwingt na te denken over de continuïteit van de directievoering. De zwaarste taken in de bedrijfsvoering willen wij leggen op de schouders die redelijkerwijs nog het langst te gaan hebben. De taken van de heren Nouwens en Heijne zullen in de komende tijd dan ook afnemen.

De fusie met de Haagse Nutsspaarbank maakt het mogelijk de heer J. Bos bij de CB-directie te betrekken. De heer Bos is 49 jaar en heeft 18 jaar ervaring in spaarbankautomatisering waarvan 12 jaar in een directiefunctie.

Het bestuur heeft dan ook het voornemen de heer Bos te benoemen tot directeur van het CB. Met de directie is een en ander getoetst en een globale mogelijke taakverdeling besproken.

De heer Jooren zal zelf als voorzitter vooral de exploitatie- en verenigingskant, OR en dergelijke, voor zijn rekening nemen. Onder exploitatie worden ook de systemen begrepen. De heer Bos zal met name de ontwikkelingskant (WPO en dergelijke) gaan leiden en vast enkele taken van de heer Nouwens overnemen.

Als gevolg hiervan ontstaat in hoofdlijnen de volgende taakverdeling:

F.J. Jooren, voorzitter
- Centrale exploitatie/Facility Management
- CB/Bestuur/Leden, Ondernemingsraad
- EDP-Audit
- Controlling
- Projectbureau

J. Bos, vice-voorzitter
- Ontwikkeling WPO/Centraal/Netwerken
- Beleidsontwikkeling & Onderzoek, Methoden/Technieken
- Nutsspaarbank 's-Gravenhage (ontwikkeling en exploitatie)
- Gegevens- en systeembeheer

J. Nouwens
- Documentverwerking/Betalingsverkeer
- Coördinatie IAC's/Services
- Personeelszaken
- AZ/Administratie
- Directiesecretariaat

Begin september a.s. zou ik gaarne in een overlegvergadering een en ander nader willen toelichten. Een nader gesprek tussen een OR-delegatie en de heer Bos is uiteraard mogelijk. Daarnaast is onze voorzitter, de heer drs. D.F. Tiemens, gaarne bereid een en ander toe te lichten.

w.g. F.J. Jooren

Hieronder een weergave van het op 15 oktober 1992 door de ondernemingsraad uitgebrachte advies.

De adviesaanvraag die u ons namens het bestuur heeft toegezonden vonden wij nogal mager, ook na de toelichting die u in de extra overlegvergadering van 2 september heeft gegeven. Er werd wel verwezen naar de fusie tussen de VSB en de Nutsspaarbank Den Haag, maar over het in het fusiecontract genoemde streven naar integratie tussen de automatiseringsafdelingen van VSB, Den Haag en het CB hadden wij in formele zin nog niets vernomen. Ook een profielschets van de beoogde nieuwe directeur zouden wij in een dergelijke adviesaanvraag niet misplaatst hebben gevonden. Na de toelichting van de heren Tiemens en De Monchy, in de tweede extra overlegvergadering van 2 oktober, menen wij evenwel genoeg informatie verzameld te hebben om tot een afgewogen advies te komen. Overigens zijn we het met de wetgever eens, dat een advies op een zodanig tijdstip moet worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Het voorgenomen besluit tot benoeming van een directeur van de onderneming is volgens artikel 30 (eerste lid) van de WOR adviesplichtig. De voorgenomen directiebenoeming brengt mee dat er tevens sprake is van een belangrijke wijziging in de verdeling van bevoegdheden tussen de directieleden. Volgens artikel 25 (eerste lid onderdeel e) is de OR gerechtigd ook daarover advies uit te brengen. Wij hebben er begrip voor dat er, gezien de haast die de VSB Groep heeft, niet twee adviesaanvragen zijn opgesteld. Hieronder volgt ons advies betreffende de benoeming van een directeur; zoals afgesproken in de extra overlegvergadering van 2 september, zal er nog nader overleg plaatsvinden over de verdeling van bevoegdheden.

Onze overwegingen zijn de volgende:

In de adviesaanvraag wordt de leeftijdsopbouw van de huidige directie naar voren gebracht. In de extra overlegvergadering van 2 september heeft u dit argument nader toegelicht: de voorgenomen benoeming moet gezien worden in het kader van de opvolging van de heren Nouwens en Heijne. De uitbreiding van de hoofddirectie tot drie personen zal daarom tijdelijk zijn. Een mogelijk vervroegd uittreden van een adjunctdirecteur zien wij niet als argument om de hoofddirectie te versterken. Een vervroegd uittreden van de heer Nouwens is, afgaande op de huidige VUT-regeling in de bank-CAO, naar wij voor hem hopen op zijn vroegst pas over $2\frac{1}{2}$ jaar aan de orde. Wij zijn van mening dat dit een wel erg lange tijd is, als het om een opvolgingskwestie gaat.

Het komt ons voor dat, indien de fusie VSB-Den Haag niet had plaatsgevonden, het CB niet op korte termijn behoefte zou hebben gehad aan (gedeeltelijke) vervanging van de heer Nouwens — ook niet als de heer Bos uit eigen beweging bij het CB had gesolliciteerd. Volgens ons zou er beter gewacht kunnen worden met de benoeming van een directeur, totdat er meer duidelijkheid bestaat over de doelstellingen van het "CB-plus" en de behoefte aan directieleden.

De afslankoperaties die hebben plaatsgevonden naar aanleiding van de uittredingen van spaarbanken, hebben tot nog toe geen gevolgen gehad voor de samenstelling van de top en het hogere management van het CB. In de inventarisatie van meningen uit de toplagen in het bedrijf, in maart 1992 uitgevoerd door Moret Advies, komt onder andere naar voren dat de directie te groot is en dat twee directieniveaus te veel is. Er heeft geen echt organisatie-onderzoek plaatsgevonden, maar het betreft hier de

mening van niet de geringsten uit het bedrijf. De OR schaart zich achter de mening dat op dit moment de directie eerder te groot dan te klein is.

Uit de hiervoor genoemde inventarisatie komt ook naar voren dat de CB-directie meer zou moeten delegeren, doelstellingen beter moet communiceren en meer directieven moet uitzetten. Volgens ons zou een nieuwe directeur daarom juist op deze punten goed moeten scoren, zonder dat de stijl van leidinggeven hier onder te lijden heeft. Vanzelfsprekend moet hij ook voldoen aan de punten die wél in de adviesaanvraag staan. Samengevat: een brede kennis hebben van de informatietechnologie in relatie tot de financiële dienstverlening, en ondersteuning kunnen geven aan onze ledenbanken bij het opstellen en uitvoeren van automatiseringsplannen.

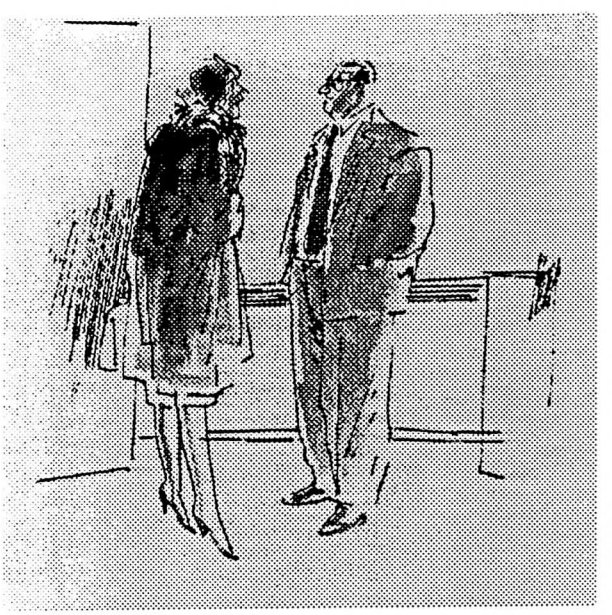
In de overlegvergadering van 2 oktober 1992 is ons duidelijkheid verschaft over de afspraken die zijn gemaakt bij de fusie Nuts/VSB:

De VSB Groep wenst haar "managerial grip" op de automatisering te vergroten. Ze streeft er daarom naar, dat het CB het centrum van haar automatiseringsactiviteiten wordt, met inachtneming van de belangen van de overige CB-leden. Op termijn zou er een directoraat Automatisering moeten ontstaan, waarin de drie betrokken automatiseringsafdelingen zijn samengevoegd. Over deze integratie zal volgens de heer Tiemens in november 1992 een plan ter tafel komen.

Er zal een informatieplan verschijnen, waarin de betere ideeën van beide fusiepartners naar voren komen — dit in overeenstemming met de afgesproken basis van gelijkwaardigheid bij de fusie. De fusiepartners hebben afgesproken dat de coördinatie van de uitvoering in handen moet komen te liggen van de heer Bos — als directeur van het CB, of indien dit niet mogelijk is vanuit een positie bij de VSB Groep.

De ondernemingsraad vindt het met de heren Tiemens en De Monchy van doorslaggevend belang, dat het CB een centrale rol speelt in de integratieprocessen die op automatiseringsgebied plaats gaan vinden. Daarbij hebben wij geen bezwaar tegen een tijdelijke uitbreiding van de huidige CB-directie. Derhalve ondersteunen wij het voornemen van het bestuur, de heer Bos te benoemen tot directeur van het Computercentrum Bondsspaarbanken.

w.g. A.J. Bensdorp



... u gaat toch niet weer fuseren, hè? ...
tekening van Peter van Straaten, uit het jubileumboek van de VSB "En wanneer zijn we dan rijk?"