

== infORmatie ==

*bulletin van de ondernemingsraad van het Computercentrum Bondsspaarbanken
nummer 1/95, 21 februari 1995*

Beste collega's,

In dit bulletin gaan we uiteraard in op de ontwikkelingen die op dit moment in volle vaart op ons afkomen. Onlangs hebben er in het hele bedrijf afdelingsbijeenkomsten plaatsgevonden. Hierin is informatie verstrekt over de verdere vormgeving van de DIA-organisatie, en bovendien over de voorgenomen vermindering van het aantal arbeidsplaatsen. Vooral dat laatste is bij velen natuurlijk hard aangekomen.

Daarnaast worden we geconfronteerd met de herstructurering van Fortis, die onlangs op gang is gekomen. Die herstructurering gaat ongetwijfeld ook voor ons gevolgen hebben, al weet niemand nog welke dat zijn. Kortom: onzekere tijden voor iedereen, en drukke tijden voor onze ondernemingsraad, voor de Groepsondernemingsraad en voor de Centrale Ondernemingsraad.

Het lijkt ons belangrijk dat iedereen zich positief blijft opstellen, ondanks de zorgen die we ons terecht mogen maken. Misschien helpt het een beetje als we in dit bulletin ook een aantal "normale" onderwerpen behandelen. Sterker nog: daar beginnen we gewoon mee.

Volgende vergaderingen

De eerstvolgende OR-vergadering is op 22 februari 1995. Op 12 april is er een overleg-vergadering met de directie. De Groeps-ondernemingsraad vergadert op 7 maart met de Raad van Bestuur.

Uitslag OR-verkiezingen

Op 25 januari 1995 hebben er tussen-tijdse verkiezingen plaatsgevonden in de kiesgroep Operations & Services. De uitslag luidt als volgt:

- Wim Kars – 12 stemmen
- Hans van der Wijden – 31 stemmen

Hans van der Wijden is hiermee getreden tot de ondernemingsraad, waarmee wij hem van harte feliciteren. Wim Kars bedanken wij voor de getoonde belangstelling.

Van de 75 kiesgerechtigde personen hebben er 43 hun stem uitgebracht. Dat betekent een opkomstpercentage van 57^{1/3}%. Er waren geen ongeldige stembiljetten. Er is één stem bij machtiging uitgebracht.

Organisatiewijzigingen en personeelsreductie

In januari schreven wij in onze agenda op de prikborden: "Binnenkort zal er meer bekend zijn over de opzet van de nieuwe DIA-organisatie. De directie zal dan ook nadere informatie geven over de forse bezuinigingsopdracht die zij van de Raad van Bestuur heeft gekregen. Hierbij zal een groot aantal arbeidsplaatsen verloren gaan."

Over hoeveel arbeidsplaatsen het zou gaan, zijn wij begin december 1994 reeds geïnformeerd door de heer Jooren. Hij vertelde ons dat de VSB Groep opdracht had gegeven om tot forse besparingen op de (vaste) lasten te komen. Hierop heeft de directie laten

weten, dat een reductie tot 200 arbeidsplaatsen (excl. Betalingsverkeer) in 1998 haalbaar moest zijn.

Ook de leidinggevenden van het CB hebben deze informatie gekregen. Deze informatie is geleidelijk door het bedrijf gaan lopen, al dan niet gekleurd met persoonlijke interpretaties. Om die reden hebben wij eind december de directie verzocht, om zo spoedig mogelijk een officiële mededeling aan het personeel te laten uitgaan. De directie zegde toe dit te doen, in combinatie met het nieuws over de nieuwe DIA-organisatie.

Wat is DIA?

In maart vorig jaar heeft de Groepsondernemingsraad advies uitgebracht over de hoofdlijnen van de nieuwe DIA-organisatie. DIA staat voor Directoraat Informatie & Automatisering. In DIA worden de activiteiten van het CB en die van de automatiseringsafdelingen van VSB Utrecht en Den Haag onder één noemer gebracht.

Dit heeft te maken met de fusie tussen Utrecht en Den Haag, waarbij is afgesproken dat alle activiteiten worden samengevoegd, dus ook de automatisering. Verder is de rol van het CB als zelfstandige coöperatieve vereniging nagenoeg uitgespeeld. In feite hebben we nog maar één klant, de VSB, en ligt het voor de hand om van het CB een onderdeel van die bank te maken. Alleen om juridische en fiscale redenen zal de coöperatieve vereniging nog wel even blijven bestaan.

De vorig jaar gepresenteerde "DIA-nota" had naar de mening van de GOR te weinig kwaliteit om een advies uit te brengen over de gehele nieuwe organisatie. Daarom heeft de GOR toen alleen een uitspraak gedaan over de hoofdlijnen. Gelijktijdig werd hierbij de afdeling I&A van VSB Bank Utrecht onder de leiding van het CB gebracht.

Daarna was het wachten op een vervolg-adviesaanvraag. Die heeft de GOR dus onlangs gekregen. Over de inhoud bent u door middel van afdelingsbijeenkomsten geïnformeerd.

Wat vindt OR van bezuinigingen?

De OR is op zich overtuigd van de noodzaak tot bezuinigen. Alle banken doen dat, onder andere als gevolg van de grote fusies die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden. Om te kunnen overleven, moet de VSB dus ook de kosten drukken, temeer omdat het met de winstgevendheid van die bank niet best is gesteld. Daarnaast heeft de VSB een relatief groot computercentrum, als gevolg van het omzetverlies dat het CB de afgelopen jaren heeft geleden door uittrekking van andere banken.

Aan de andere kant heeft de bank natuurlijk wel een slagvaardig automatiseringsbedrijf nodig. De grote vraag is dan hoeveel mensen hiervoor nodig zijn. Als ondernemingsraad hebben wij de neiging om hierbij te redeneren vanuit het *werk* dat gedaan moet worden. Degenen die de beslissingen nemen gaan echter uit van de kosten, en dan met name van de vaste kosten. De redenering hierbij is, dat werk dat niet door de vaste bezetting gedaan kan worden, kan worden uitbesteed en indien nodig kan worden stopgezet.

Men wil dus een verschuiving van vaste naar flexibele kosten. Het voordeel van flexibele kosten is, dat je deze makkelijk omlaag kunt brengen in tijden waarin het slechter gaat. Niemand kan echter voorspellen wat over een lange periode goedkoper is: niet degenen die de beslissingen nemen, en niet de ondernemingsraad.

Alleen op personeel bezuinigen?

Personeel is in automatisering het duurst, dus daar is het meest te bespa-

ren. Maar de OR wil ook naar andere dingen kijken. Daar is in januari een gesprek over geweest met het bestuur (de heren Schuurhuis en Offers). Hierbij waren vertegenwoordigers van onze OR en van de GOR aanwezig, en ook onze directie.

Tot nog toe zijn beslissingen over investeringen bij het CB altijd buiten het vertegenwoordigend overleg genomen. Het was niet het CB dat investeert, dus was het geen zaak voor onze OR. Maar het was ook geen zaak van de andere ondernemingsraden: het CB zorgde immers voor de automatisering. Hoogstens werden er af en toe vraagtekens gezet bij de hoge kosten van het CB.

In het gesprek met het bestuur is duidelijk gemaakt, dat het vertegenwoordigend overleg voortaan nauw betrokken wenst te worden bij belangrijke investeringen.

Een voorbeeld van zo'n investering is het pakket ID-Facto, dat door de bank is aangeschaft ter vervanging van het leningsstelsel NLN. Dit is een investering die in potentie veel ontwikkelaars overbodig maakt, maar die ook grote gevolgen kan hebben voor de bank. Zo kan het nogal wat consequenties hebben wanneer de bank met twee verschillende automatiseringsplatforms moet werken.

Een ander voorbeeld is de vervangingsinvestering, van 10 miljoen gulden, in een nieuwe Cashnet-computer. Cashnet zorgt voor het laten draaien van betaalautomaten en geldautomaten als SPRINT eruit ligt. Een investering in Cashnet is dus een verzekeringspremie die de bank betaalt. Dat kan best een verantwoorde uitgave zijn, maar daar moet dan op zijn minst wel een discussie over plaatsvinden.

Aan het gesprek met het bestuur hebben wij een positieve indruk overgehouden. Toegezegd is, dat belangrijke

investeringen voortaan aan de Groeps-ondernemingsraad worden voorgelegd.

Hoe wordt met personeel omgegaan?

Tot eind 1998 wil men de bezetting terugbrengen met zo'n 160 fte's. Dit is de Engelse afkorting van "volle baan". Een bezuiniging van één fte betekent dus dat de werkgelegenheid met 40 uur per week afneemt.

Per sector voorziet men de volgende vermindering van fte's (afgerond):

- Betalingsverkeer: van 96 in 1994 tot 48 in 1998
- Systeemontwikkeling: van 135 tot 81
- Exploitatie en Beheer: van 121 tot 83
- Helpdesk: van 24 tot 15
- Overige afdelingen: van 34 tot 21

Contracten met externe medewerkers zullen in principe allemaal worden beëindigd.

Van de genoemde fte-reductie is een deel inmiddels al gerealiseerd, door natuurlijk verloop en dergelijke.

Er zijn ook cijfers per afdeling bekend gemaakt. De opgelegde fte-reductie zal door het bestuur echter gevolgd worden op het totale aantal en niet per afdeling. Het heeft voor individuele medewerkers daarom weinig zin om te gaan zitten uitrekenen of hun afdeling al uit de gevarenzone is.

In het gesprek met het bestuur liet de heer Schuurhuis weten, dat gedurende het traject de uitvoerbaarheid van de fte-reductie bepaald zal dienen te worden. Het kan dus zijn dat er in de loop der tijd van deze cijfers wordt afgeweken. Populair gezegd: we zien wel waar de wal het schip keert.

Tot eind 1998 is het Sociaal Plan van toepassing op de medewerkers van het CB en van de VSB Bank. In gevallen waarin iemands functie vervalt, biedt het Sociaal Plan onder andere mogelijkheden voor wie op eigen initiatief vertrekt.

Hoe is de verdere procedure?

Het is begrijpelijk dat de fte-reductie voor veel mensen op dit moment een belangrijk onderwerp van gesprek is; vandaar dat wij er in dit bulletin zo uitgebreid op ingaan. Het is echter niet het enige onderwerp dat voor de medezeggenschap op dit moment aan de orde is. De GOR is immers ook gevraagd om advies uit te brengen over de structuur van de nieuwe DIA-organisatie.

Er is inmiddels een commissie opgericht die het door de GOR uit te brengen advies gaat voorbereiden. In deze commissie zitten de volgende personen:

- André Bensdorp (voorzitter)
- Danny Werner (CB)
- Vincent Rikkerink (CB)
- Bert Arts (CB)
- Adrie van Bohemen (VSB Den Haag)
- Gijs den Heijer (VSB Den Haag, werkzaam in Woerden)
- Hans Broodbakker (VSB International)
- Jos van de Meerendonk (secretaris)

De commissie zal mogelijk nog worden uitgebreid met een vertegenwoordiging van VSB Bank Utrecht. Verder zal er waarschijnlijk een extern adviseur worden ingeschakeld, om te helpen bij het opstellen van het definitieve advies.

Wat gaat de commissie doen?

De eerste bijeenkomst van deze commissie vond plaats op 15 februari. Voorlopig heeft de commissie de volgende afspraken gemaakt:

- De commissie zal als eerste de adviesaanvraag over de Helpdesk behandelen. Het rapport over deze afdeling is veruit het compleetst en duidelijkst.
- Vervolgens worden de volgende drie rapporten behandeld: Exploitatie en Beheer, Systeemontwikkeling en de Stafafdeling IT-beleid.
- Er wordt door de commissie geen pre-advies uitgebracht over Betaalingsverkeer. Het rapport over deze afdeling is in feite een bevestiging van de al eerder gemaakte afspraken.
- Ook over de overige afdelingen zal de commissie geen advies uitbrengen. Het uitbrengen van een pre-advies aan de GOR wordt overgelaten aan de ondernemingsraad van het CB.

De commissie hoopt haar pre-advies gereed te hebben voor de GOR-vergadering van mei. Voor alle duidelijkheid: bovengenoemde afspraken zijn door de commissie gemaakt; het is echter aan de GOR om definitieve besluiten te nemen over het uit te brengen advies.

Wat gebeurt er met Fortis?

De ontwikkelingen rond DIA lijken te worden ingehaald door die bij Fortis. Fortis was tot nog toe een soort overlegorgaan tussen de directies van AMEV, VSB Groep en de diverse internationale onderdelen. Daar komt verandering in: de topmannen van Fortis hebben een bestuursstructuur bedacht waarin alle bedrijven in een bepaald land een plaats krijgen in een zogeheten "business unit".

Zo zit het CB in de unit "Bankproductiebedrijven". In die unit zit ook het hoofdkantoor van VSB Bank. Het kantorennet van de bank zit echter in de unit "VSB Marketing- en Distributiebedrijf-

ven", terwijl het zakelijk bedrijf in "Bankbedrijf ondernemingen" is ondergebracht. De VSB Bank is dus in feite in drie stukken gehakt.

Behalve business units kent Fortis een aantal stafafdelingen. Een daarvan is de automatiseringsafdeling (IAS) van de AMEV. Dat is een gevolg van de reorganisatie die pas bij AMEV is afgerond (Koers 2000): bij de omvorming van Fortis heeft men die nieuwe organisatie vrijwel ongemoeid gelaten. Maar dat gaat ongetwijfeld veranderen: het valt te voorspellen dat Fortis zal gaan onderzoeken of de verschillende automatiseringactiviteiten bijeen gevoegd kunnen worden. Bijvoorbeeld door de productieprocessen in Woerden te laten plaatsvinden, en de andere activiteiten onder te brengen in een stafafdeling in Utrecht.

Wat er precies gaat gebeuren weten we niet, maar het zal ongetwijfeld sneller gaan dan het 5-jarenplan van de DIA-bezuiniging. Daarmee is die bezuiniging niet de wereld uit, want Fortis zal de komende jaren blijven besparen op de kosten. Tenslotte is de belangrijkste doelstelling het tevreden houden van de aandeelhouders, omdat het nu eenmaal om een beursgenoteerde onderneming gaat.

Dat betekent natuurlijk niet dat Fortis zich het kan permitteren om op een onsociale manier met het personeel om te gaan. In het bericht van 27 januari aan de medewerkers schrijft de Raad van Bestuur van Fortis Nederland dan ook: "Met de rechten en belangen van de medewerkers van wie de positie in het kader van deze omvangrijke operatie verandert, zullen VSB Groep en AMEV Nederland op een zodanige wijze rekening houden als van goede werkgevers verwacht mag worden."

Overleg met de directie

Sinds ons vorige bulletin, van 15 november 1994, hebben we twee overlegvergaderingen met de directie gehad: op 13 december 1994 en op 14 februari 1995. Hieronder volgt een overzicht van de behandelde onderwerpen.

Functiewaardering

Zoals we vorig jaar al publiceerden, heeft op ons verzoek een externe deskundige gekeken naar het project "Balans". Doel van dit project is, de medewerkers van het CB onder te brengen in het functiewaarderings- en salarissysteem van VSB Bank.

Het rapport van deze deskundige (Bureau Berenschot) is op 13 december 1994 met de directie besproken. Hierbij waren ook vertegenwoordigers van de afdeling P&O (Personeel en Organisatie) van VSB Groep aanwezig. In grote lijnen konden zij zich vinden in de problemen die in het rapport van Berenschot naar voren zijn gebracht. Dit heeft echter, tot onze teleurstelling, niet geleid tot aanpassingen van het project.

Hieronder een samenvatting van de standpunten die wij naar voren hebben gebracht:

- Een strikte toepassing van BASYS vereist dat als iemand in principe belast kan worden met een bepaalde taak (bijvoorbeeld projectleiding), deze ook opgenomen moet worden in de functiebeschrijving en dienovereenkomstig dient te worden gewaardeerd. De OR heeft voorgesteld om een onderzoek te starten naar mogelijke taak-toeslagen, maar dit verzoek is niet gehonoreerd.
- In projectplan "Balans" is aangegeven dat de functies, zoals ze beschreven worden in de functieschetsen, voorlopig ingeschaald worden in de

VSB-salarisstructuur. Na een volledige beschrijving van de functies volgt een definitieve indeling in een van de VSB-salarisschalen. Dit zou per 1-6-1995 met terugwerkende kracht moeten plaatsvinden tot 1-1-1995. Benoeming in een functie waarvan de inhoudelijkheid niet definitief is en die vermoedelijk in veel gevallen zal afwijken van de huidige functie-inhoud, zal volgens de OR onrust geven; ook bestaan er geen beroepsmogelijkheden tegen een voorlopige inschaling. Wij hebben echter vergeefs bezwaar gemaakt tegen dit onderdeel van het project.

- Ook hebben wij bezwaren naar voren gebracht tegen het functiewaarderingsysteem BASYS als zodanig. Zo ontbreken in de functiebeschrijvingen de "competenties" die nodig zijn voor de uitoefening van automatiseringsfuncties. Hoewel P&O deze bezwaren onderschrijft, wordt hier verder geen actie op ondernomen. Door de Stichting Functiewaardering wordt inmiddels wel gewerkt aan een verbetering van BASYS. Overigens wordt er bij diverse Fortis-ondernemingen, zoals AMEV en VSB Barneveld, met een ander systeem gewerkt (HAY).

Het voert te ver om in dit bulletin de discussie met de directie volledig weer te geven. Wie hierin is geïnteresseerd, kan uiteraard contact met ons opnemen.

Compass-onderzoek

In de overlegvergadering van 14 februari hebben de heren Van Vliet en Van Bommel een toelichting gegeven op de ontwikkelingen naar aanleiding van het Compass-onderzoek. In dit onderzoek, dat in 1993 plaatsvond, zijn de productiefdelingen van het CB vergeleken met die van andere computercentra. Daaruit is naar voren gekomen, dat het CB op een aantal punten efficiënter zou kunnen werken: het zou met 30 mensen minder kunnen.

Op dit moment is men bezig met het bekijken van het ploegensysteem; hierbij denkt men onder andere aan het terugbrengen van de nachtelijke bezetting tot één operator. Over de voor- en nadelen hiervan heeft de OR intern al nagedacht.

Bezuinigingsplannen voor de andere onderdelen van de toekomstige sector Exploitatie & Beheer zijn nog in ontwikkeling. De Compass-meting zal worden herhaald na de integratie van Den Haag in de CB-systemen.

Ook bij Systeemontwikkeling zal er een soort Compass-onderzoek gaan plaatsvinden ("bench-marking"). Verder is KPMG is bezig met een onderzoek naar de strategische doelstellingen voor DIA, als afgeleide van de strategische doelstellingen van de VSB. De OR is hier blij mee, omdat wij altijd al op zo'n onderzoek hebben aangedrongen.

Overplaatsing medewerkers Jacobsweerd

Eind november 1994 vroeg de directie ons, advies uit te brengen over de overplaatsing van de CB-medewerkers die op de Jacobsweerd zijn gestationeerd. Dit betreft voor het grootste deel collega's die vroeger in Veenendaal werkten. De meesten hiervan worden overgeplaatst naar Woerden. De rest (voornamelijk projectleiders) wordt gehuisvest in het nieuwe VSB-hoofdkantoor op de Rijnsweerd. De verhuizing is gepland op 21 april.

Omdat er bij de sluiting van Veenendaal al goede afspraken met de directie zijn gemaakt, konden wij snel met een advies komen. Voor wat betreft de verhuiskosten, reiskosten en reistijden zal worden uitgegaan van de situatie als zouden de betrokken medewerkers rechtstreeks vanuit Veenendaal naar Woerden en Rijnsweerd zijn overgeplaatst.

In de overlegvergadering van 13 december is bovendien afgesproken dat wanneer de situatie in een bepaald geval daartoe aanleiding geeft, een regeling door Personeelszaken naar de geest en niet primair naar de letter zal worden toegepast.

Klachtenregeling ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie

Begin dit jaar ontvingen wij een instemmingsaanvraag "Klachtenregeling ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie". Bedrijven zijn tegenwoordig wettelijk verplicht om een dergelijke regeling te hebben. Het voorstel was om de regeling van de VSB (vrijwel) letterlijk over te nemen. De OR heeft hiermee ingestemd, zodat deze regeling binnenkort in de personeelsgids kan worden opgenomen. Bovendien zal de directie een publikatie over dit onderwerp verzorgen. Over de samenstelling van de in deze regeling genoemde klachtencommissie worden nog afspraken gemaakt.

Op de agenda van de overlegvergadering van 14 februari stond ook het onderwerp "instemmingsaanvraag terugdringen ziekteverzuim". Deze zal echter pas in de volgende overlegvergadering worden behandeld.



Verder is P&O bezig met het formuleren van "leeftijdsbewust personeelsbeleid".

Pensioenverzekering

De jaarlijkse pensioenbrieven liggen niet meer bij de administratie van het CB op een stapel, maar op een grote stapel bij P&O. De directie zal vragen wanneer men deze overzichten gecontroleerd denkt te hebben.

In de overlegvergadering van 13 december wezen wij de directie erop, dat de pensioenopbouw bij ouderschapsverlof verkeerd werd berekend. Dit wordt met terugwerkende kracht gecorrigeerd.

Naar aanleiding van verzoeken uit onze achterban, heeft de OR besloten om het onderwerp *partnerpensioen* aan de orde te stellen bij de Groepsondernemingsraad. De bedoeling is om hierover een initiatiefvoorstel aan de Raad van Bestuur te richten. In de overlegvergadering van 14 februari hebben wij onze directie gevraagd hoe zij over dit onderwerp denkt. De directie gaf aan dat zij bereid is ons initiatief te steunen, door hierover contact op te nemen met de afdeling P&O.

Maaltijdvergoeding

In de overlegvergadering van 13 december is gesproken over de maaltijdvergoedingsregeling. Om fiscale redenen moest deze worden gewijzigd. De nieuwe regeling ziet er volgens ons acceptabel uit, al wijkt ze wel af van de adviezen die wij eerder gaven.

We hebben met name onze twijfels geuit voor wat betreft de uitvoerbaarheid bij de ploegendiensten: de shiftleader zou een gedetailleerde administratie moeten gaan bijhouden van genuttigde bananen en dergelijke. Waarschijnlijk zal de maaltijdvergoeding binnenkort weer ter discussie komen.

Telewerken

Onlangs hebben de directies van VSB en CB besloten om een proef met "telewerken" te gaan doen. Hierbij krijgen medewerkers thuis de beschikking over apparatuur waarmee ze het werk kunnen verrichten dat ze anders op kantoor plegen te doen.

Bij de VSB zal deze proef waarschijnlijk gaan plaatsvinden bij de afdeling Assurantie. Bij het CB zal de directie in eerste instantie enkele individuele medewerkers bij deze proef betrekken. Als onze secretaris daar niet bijhoort, dan zal hij de OR-bulletins voorlopig nog op zijn bejaarde Tulip XT moeten blijven concipiëren.

Betalingsverkeer

OR heeft in december bezwaar gemaakt tegen de op gang gekomen integratie van Betalingsverkeer en de in Woerden gestationeerde Haagse medewerkers. Volgens de directie betreft dit echter alleen een in goede harmonie plaatsvindende samenwerking op het gebied van documentverwerking (*imaging*). Er gaat een adviesaanvraag naar de Groepsondernemingsraad zodra de integratie met de betalingsverkeerafdelingen van de bank plaatsvindt.

Bij Betalingsverkeer en bij de receptie kent het CB nog enige *nul-urencontracten*. Deze contracten zullen zoveel mogelijk worden opgezegd, aldus de directie. Betrokkenen worden voortaan ingehuurd via uitzendbureaus. Dit is ook de constructie die de VSB kent. Er zijn enkele nul-urencontracten voor onbepaalde tijd. Dat zijn vaste arbeids-overeenkomsten waarbij geen afspraken zijn gemaakt over het aantal te werken uren. Die kunnen alleen worden opgezegd door mensen te ontslaan, maar dat heeft alleen zin als die mensen dat zelf willen. Dit zal verder door de directie worden nagegaan.

Met name bij Betalingsverkeer zijn er veel ziekenfondsverzekerden. De OR heeft gevraagd of daarvoor een aanvullende *collectieve tandartskostenverzekering* kan worden afgesloten. In de overlegvergadering van 14 februari liet de directie weten, dat zij hiertoe geen mogelijkheden zag, omdat de VSB dit niet wil.

Roostervrije uren

Met ingang van 1995 worden er geen vaste RVU-dagen meer aangewezen. Het CB volgt hiermee het beleid van de VSB.

Over het uitbetalen van RVU is in de overlegvergadering van 13 december gesproken. Het standpunt van de OR is dat uitbetaling van RVU eigenlijk niet de bedoeling is, als je uitgaat van de oorspronkelijke gedachte hierachter: bevorderen van de werkgelegenheid. In de praktijk blijkt uitbetalen weinig voor te komen (in 1994 slechts tien personen). Een echt probleem is het dus niet.

De directie heeft besloten dat uitbetalen alleen wordt toegestaan aan mensen die daadwerkelijk hun uren niet hebben kunnen opnemen. Verder zal de directie maatregelen treffen, zodat de RVU zoveel mogelijk wordt ingepand in het normale werk. Dit laatste geldt ook voor de functioneringsgesprekken.

Glijdende werktijden

Bij de sluiting van Veenendaal is met de directie afgesproken, dat we een keer zouden bespreken of de werktijdenregeling nog glijdender kan worden. Toen stond de directie daar niet afwijzend tegenover, maar onlangs werd ons te verstaan gegeven dat we moesten wachten op de regeling die VSB gaat invoeren op de Rijnsweerd. Inmiddels is de glijdende-werktijdenregeling bekend die de VSB gaat hanteren. De

VSB heeft uitdrukkelijk gesteld dat deze regeling alleen voor de Rijnsweerd geldt, en dus niet moet worden gezien als een algemene regeling die als voorbeeld dient voor anderen. Voorlopig is er geen wijziging te verwachten in de regeling van het CB.

Commissie VGW

Directie en OR hebben een brief van de Arbeidsinspectie gekregen, naar aanleiding van het bezoek dat in oktober 1994 aan het CB is gebracht. In april 1995 moet het CB aan allerlei voorwaarden voldoen ten aanzien van Arbo-zorg, verzuimbeleid en risico-inventarisatie. In de overlegvergadering van 12 april zal de directie hierover mededelingen doen.

Er zijn bij Betalingsverkeer veel klachten over het lawaai van de leesmachines. Dat komt omdat er nu zes bij elkaar staan; dit is tijdelijk, totdat imaging volledig is ingevoerd. Verder wordt er geklaagd over het klimaat en de luchtverversing. Afgesproken is dat de commissie VGW de klachten inventariseert. De commissie komt pas in actie als er via de "lijn" geen resultaten worden geboekt.

Op 16 december 1994 hebben de OR en de commissie VGW een cursus over de nieuwe Arbo-wetgeving gevolgd.

Ledenvergadering 16 december 1994

De 65e Algemene Ledenvergadering van het CB was zoals meestal een vrij korte gebeurtenis. De voorzitter (Schuurhuis) opende de vergadering met de verheugende mededeling dat er kort geleden overeenstemming met SNS was bereikt over een uittreedvergoeding van bijna 31 miljoen gulden. De vergadering ging hiermee akkoord. De lucht tussen de spaarbanken is hiermee behoorlijk opgeklaard, aldus de heer Schuurhuis. Het heeft ook plezierige gevolgen voor de begroting en

voor de tarieven (die hoeven niet omhoog).

De heer Schuurhuis vertelde dat de begroting in 1995 wordt aangepast, nadat er is nagedacht over de reorganisatie die bij het CB gaat plaatsvinden. Uit de vergadering kwam een kritische opmerking over de kosten van het CB. De heer Schuurhuis vertelde nogmaals dat er veel aandacht wordt gegeven aan het aanpassen van de organisatie. Ook andere banken – die hun kosten en baten veel beter in verhouding hebben – bezuinigen, dus de spaarbanken moeten dat in nog sterkere mate doen.

De begroting 1995 werd door de vergadering goedgekeurd. Zoals gezegd, zou er nog een aangepaste versie van de begroting komen, met daarin verwerkt de uittreedvergoeding van SNS en een reorganisatievoorziening.

De begroting van het CB is ook besproken in de overlegvergadering van 13 december. Van de reorganisatievoorziening van 4,8 miljoen was in februari 1995 nog geen gebruik gemaakt.

Groepsondernemingsraad en Centrale Ondernemingsraad

Tijdens de GOR-vergadering van 14 december 1994 is er uitgebreid gesproken over het CB. Onze vertegenwoordigers hebben een discussie op gang gebracht over instemmingsaanvragen bij investeringsbeslissingen. Over dit onderwerp is inmiddels ook gesproken met het bestuur (zie blad 3 van dit bulletin).

Op 11 januari 1995 was er weer een GOR-vergadering. Er is toen onder andere gesproken over verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden (pensioenvoorzieningen, kinderopvang). De ondernemingsraad van het CB heeft het initiatief genomen om binnen de GOR aandacht te besteden aan secundaire arbeidsvoorwaarden voor niet-

huwelijkse samenlevingsvormen. Een voorbeeld hiervan is het partnerpensioen, waarover u leest op blad 7 van dit bulletin.

Binnen de VSB Groep is een participatiemaatschappij actief. De voorzitter en de secretaris van de GOR hebben daar onlangs een gesprek mee gevoerd. Dit ging onder andere over de mogelijkheden van een personeelsparticipatiemaatschappij, bedoeld voor medewerkers die een eigen bedrijfje zouden willen beginnen.

Begin dit jaar verscheen het tweede GOR-bulletin. Hierin veel aandacht voor de afkalvende werkgelegenheid binnen VSB Groep, en over de discussie met collega's van AMEV over het verbeteren van de interne mobiliteit. Dat laatste zal niet alle pijn wegnemen, maar kan wel de kansen op herplaatsing vergroten van mensen waarvan de functie komt te vervallen.

In maart vindt er een driedaagse "Euroconferentie Fortis-medezeggenschap" plaats. Dit is een bijeenkomst van leden van het vertegenwoordigend over-

leg binnen Fortis, uit België, Nederland en overige Europese vestigingen.

De Centrale Ondernemingsraad heeft momenteel veel extra vergaderingen, in verband met de herstructurering van Fortis en de benoeming van nieuwe bestuurders en commissarissen.

De ondernemingsraden van VSB Utrecht en Den Haag zijn eind vorig jaar samengevoegd. De OR van Den Haag opereert nu als onderdeelcommissie. Het valt te verwachten dat er nog meer wijzigingen in de medezeggenschapsstructuur zullen komen. Misschien verdwijnt de OR van het CB wel, om plaats te maken voor een onderdeelcommissie namens DIA. Dat hangt natuurlijk ook af van de bewegingen die binnen Fortis op gang zijn gekomen.

Onze voorzitter, André Bensdorp, is onlangs benoemd tot vice-voorzitter van de GOR. Daarnaast is hij nog steeds actief in de Centrale Ondernemingsraad. Mocht het CB ten onder gaan, dan gebeurt dat in elk geval goed geïnformeerd!

Nico Spilt

✂ -----

Naar aanleiding van dit infORmatie-bulletin wil ik het volgende vragen of opmerken:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

naam

kamer/telefoon

Sturen naar: OR-secretariaat, kamer 2.03, of Ondernemingsraad CB, postbus 425, 3440 AK Woerden

== infORmatie ==

*bulletin van de ondernemingsraad van het Computercentrum Bondsspaarbanken
nummer 2/95, 23 mei 1995*

Beste collega's,

Dit is het tweede informatiebulletin dat u dit jaar van ons ontvangt. Of eigenlijk het derde, want het in april verschenen bulletin van de Groepsondernemingsraad telt natuurlijk ook mee.

Dat het CB steeds meer wordt beschouwd als een onderdeel van VSB Groep en Fortis, merken we aan het niveau waarop de beslissingen worden genomen (helaas niet altijd aan het niveau van die beslissingen). Vroeger deden we als OR voornamelijk zaken met de directie van het CB. Tegenwoordig vindt het overleg over de belangrijkste onderwerpen plaats binnen de Groepsondernemingsraad van de VSB (GOR), of binnen de Centrale Ondernemingsraad van Fortis (COR).

Inhoud van dit bulletin

<i>bank-CAO en arbeidstijdverkorting</i>	<i>1</i>
<i>advies over nieuwe DIA-organisatie.....</i>	<i>3</i>
<i>commissie VGW</i>	<i>7</i>
<i>diverse personeelszaken</i>	<i>8</i>
<i>integratie betalingsverkeerafdelingen ..</i>	<i>8</i>
<i>toekomst van de medezeggenschap ..</i>	<i>9</i>

Bij elkaar is het een flinke hoeveelheid tekst geworden. We hebben geprobeerd het leesbaar te houden, ook al gaat het soms om ingewikkelde onderwerpen.

Over verschillende actuele onderwerpen konden wij onlangs van gedachten wisselen met de bestuurders Schuurhuis, Offers en Jooren. Dat gebeurde tijdens onze jaarlijkse cursus. Dat was geen echte OR-cursus, maar meer een soort werkconferentie. Eveneens in deze cursus kregen wij bezoek André van Vuure (voorzitter GOR) en Jos van de Meerendonk (ambtelijk secretaris van de GOR). Met hen hebben we gesproken over de toekomst van de medezeggenschap binnen Fortis.

Bank-CAO en arbeidstijdverkorting

In de nieuwe bank-CAO, die loopt van 1 april 1995 tot 1 april 1998, is vastgelegd dat de 36-urige werkweek voortaan de norm is. Alleen in bijzondere gevallen kan hiervan worden afgeweken. Uitgangspunt is, dat verkorting van de werkweek tot herkenbare vrije tijd leidt voor de werknemer. Alleen dan kan er sprake zijn van werkgelegenheidseffecten. De persoonlijke voorkeur van de werknemer staat hierbij centraal: in overleg met de direct leidinggevende wordt gekozen voor de manier waarop iemand zijn werktijden indeelt.

De banken hebben tot 1 oktober volgend jaar de tijd om de 36-urige werkweek in te voeren. De vakbonden hebben met deze lange termijn ingestemd, om de banken de gelegenheid te geven eventuele organisatorische problemen op te lossen. Op plaatsen waar dat mogelijk is, kan de arbeidsduurverkorting dus gewoon eerder worden ingevoerd.

Sigaar uit eigen doos

De afdeling P&O van VSB Groep heeft laten weten, dat de 36-urige werkweek pas op (of kort voor) 1 oktober 1996 zal worden ingevoerd. Hierbij heeft men onomwonden toegegeven dat dit niets te maken heeft met organisatorische problemen, maar met geld. Hoe langer een bank de 36-urige werkweek uitstelt, hoe voordeliger dat immers voor die bank is.

Maar wie betaalt die kortere werkweek eigenlijk? Dat zijn de werknemers zelf:

- ze hebben al enkele jaren geen structurele loonsverhoging gekregen;
- ze leveren hun roostervrije dagen in (die ze vroeger zelf hebben betaald);
- ze zien ook de komende paar jaar af van salarisverhogingen.

De 36-urige werkweek is dus een sigaar uit eigen doos, en nu zouden we ook nog eens anderhalf jaar moeten wachten voordat we die sigaar mogen opsteken!

Veel collega's bij het CB begrijpen niet waarom de 36-urige werkweek niet eerder kan worden ingevoerd. Zeker als je kijkt naar het doel van die werktijdverkorting: zoveel mogelijk behoud van werkgelegenheid. Diverse mensen hebben ons zelfs laten weten, dat ze wel iets voelen voor een 32-urige werkweek (uiteraard met extra inleveren van salaris).



*... ik had misschien toch beter niet voor
3 x 12 uur kunnen kiezen ...*

Voorbeeldbrieven

De discussie over dit onderwerp is nog niet voorbij. In het GOR-bulletin van april stond een oproep om uw mening over de 36-urige werkweek kenbaar te maken. Velen hebben aan die oproep gehoor gegeven. Bij het CB is hierbij door tientallen collega's gebruik gemaakt van een door ons opgestelde "voorbeeldbrief". Via zo'n brief kan iemand aan zijn directe chef kenbaar maken, op welke manier hij de 36-urige (of kortere) werkweek het liefst zou vormgeven.

Die brieven zijn natuurlijk niet bedoeld om leidinggevenden onder druk te zetten – die kunnen immers volstaan met de mededeling dat het verzoek in goede orde is ontvangen, en dat het wachten is op besluiten van "bovenaf". Slechts een enkeling heeft deze brieven beschouwd als een persoonlijke aanval: "de eerste die zo'n brief inlevert, komt bij de fte-reductie bovenaan de lijst te staan". Een onsmakelijk dreigement, waarvoor excuses op hun plaats lijken.

Zoals gezegd, legt het vertegenwoordigend overleg zich niet zonder slag of stoot neer bij de mededeling dat de 36-urige werkweek pas over anderhalf jaar wordt ingevoerd. Wij hopen hier binnenkort op terug te kunnen komen.

Ploegenrooster

Bij Systems Operations is een nieuw ploegenrooster in de maak. Hierin wordt de mogelijkheid van een 36-urige werkweek al ingebouwd. Te zijner tijd zal de OR hierover een adviesaanvraag krijgen. Er komt naar verwachting geen voorstel voor een eenmansbezetting van de consoleruimte. Vanuit de afdeling SOP zijn hiertegen grote bezwaren naar voren gebracht. Hierbij is onder andere gewezen op een ongeval bij AMEV, waarna direct een eind is gemaakt aan de eenmansbezetting aldaar.

Advies over de nieuwe DIA-organisatie

In ons vorige bulletin, dat eind februari verscheen, zijn we uitgebreid ingegaan op de adviesaanvraag die in januari aan de Groepsondernemingsraad is voorgelegd. In deze adviesaanvraag is de toekomstige structuur van CB/DIA beschreven. Ook is hierin een forse vermindering van het aantal arbeidsplaatsen aangekondigd. Dat laatste wordt meestal "fte-reductie" genoemd, zoals het afschieten van konijnen ook wel "faunabeheer" heet.

Deze adviesaanvraag, bestaande uit zeven deelrapporten, is bestudeerd door een werkgroep van de GOR. Uitzondering hierop is het rapport over de stafafdelingen DIA, dat door de ondernemingsraad van het CB is beoordeeld.

De werkgroep van de GOR heeft zich laten bijstaan door een extern adviseur. De werkgroep bestaat uit: Bert Arts (CB), André Bensdorp (CB), Ellen Brons (VSB Bank Utrecht), Hans Broodbakker (Visa), Michiel van Dijk (adviseur Wissema Groep), Gijs den Heijer (VSB Bank Den Haag), Vincent Rikkerink (CB) en Danny Werner (CB).

Begin mei heeft deze werkgroep een preadvies voorgelegd aan de Groeps-ondernemingsraad. Naar verwachting zal in de GOR-vergadering van 20 juni een definitief advies worden uitgebracht. De kans dat dit afwijkt van het preadvies is natuurlijk aanwezig, maar het leek ons toch een goede zaak om een samenvatting van het preadvies te publiceren. De volledige tekst is voor belangstellenden beschikbaar bij de ondernemingsraad. De leden van de werkgroep zijn ook graag bereid om toelichting te geven.

Samenvatting preadvies

De in de adviesaanvraag beschreven *veranderingsrichting* beoordeelt de werkgroep als juist. Er is echter ook

forse kritiek. Zo ontbreekt een onderbouwing vanuit strategische doelen, en is de veranderingsrichting niet consequent uitgewerkt. Ook is er geen aandacht besteed aan de vraag of DIA met deze structuur effectief en efficiënt kan functioneren.

Kortom: omdat een duidelijke motivatie voor de gemaakte keuzen ontbreekt, kan de werkgroep eigenlijk geen "ja" of "nee" zeggen. De werkgroep stemt toch in met de ingeslagen weg (echter met een aantal belangrijke restricties), omdat verdere vertraging onwenselijk is. "Nee" zeggen zou teveel onduidelijkheid voor de medewerkers geven.

Fte-reductie

De werkgroep adviseert de GOR om "nee" te zeggen tegen de voorgestelde fte-reducties. Er zijn onvoldoende aanknopingspunten gegeven om te beoordelen of de nieuwe organisatiestructuur ook voldoet als de forse personeelsreducties zijn ingevoerd.

Er is nog nooit zoveel behoefte geweest aan automatiseringscapaciteit. De DIA-werkgelegenheid bij derden onderbrengen – onder het motto dat het dan variabele kosten zijn, die eenvoudig naar behoefte op een laag pitje gezet kunnen worden – geeft volstrekt geen garantie dat daarmee de totale automatiseringskosten zullen dalen. Integendeel, bij veel bedrijven die met "outsourcing" beginnen is sprake van hogere kosten, zoals diverse recente publikaties in vakliteratuur aantonen.

Ook de eerste ervaringen van het CB met outsourcing wijzen in die richting. Alleen een zeer zorgvuldige begeleiding en inrichting van de organisatie kunnen leiden tot een lager kostenniveau. De wijze waarop en het tempo waarmee de bezuinigingen zouden moeten plaatsvinden zijn onduidelijk en zijn niet onderbouwd. Er is vrijwel alleen gekozen voor een forse personeelsreductie.

Van een planmatige aanpak om de *totale* automatiseringslasten te verlagen is de werkgroep niets gebleken.

Strategie

Zonder een strategisch plan is het moeilijk om de reorganisatie te toetsen. Eerst moet je weten *wat* je wilt bereiken en pas daarna kan de vraag beantwoord worden *hoe* je dit wilt bereiken (met welke structuur). Wat de werkgroep betreft had dat strategisch plan er eigenlijk gisteren al moeten zijn.

Structuur

De structuur is nog niet volledig uitgewerkt en is dus onvoldoende duidelijk om een oordeel te vellen. Gezien de complexiteit van de problematiek acht de werkgroep het niet reëel om nu al een volledig uitgewerkt plan voorgelegd te krijgen. We zitten kennelijk nog in een veranderingsfase. Deze adviesaanvraag wordt dan ook beschouwd als de eerste stap in het veranderingsproces. De werkgroep adviseert daarom om een goed onderbouwd implementatieplan neer te leggen.

Cultuur

Op korte termijn moet de bestuurder aangeven welke cultuurkenmerken gewenst zijn om de voorgestelde DIA-organisatie effectief te laten zijn. Vrijwel niets wordt gezegd over de wijze waarop de veranderingen tot stand zouden moeten komen. Hierover moet duidelijkheid komen.

Een van de belangrijkste conclusies van de werkgroep is, dat de gewenste cultuur van het DIA zeer zeker niet een afgeleide moet zijn van de oude CB-cultuur. De door de bestuurder gewenste cultuuromslag kan een voedingsbodem vinden in de veel gehoorde verzoeking op de werkvloer, dat het niet zoveel uitmaakt welke structuur er nu weer bedacht wordt.

Als wij niet serieus werken aan verandering van de cultuur, zullen de veran-

deringen nauwelijks effect resulteren. Het lijkt erop dat men de bestaande verhoudingen van nieuwe namen voorziet, met hier en daar een concessie aan vernieuwingsprojecten.

Omdat de werkgroep er groot belang aan hecht dat overkomt wat er bedoeld wordt met de huidige CB-cultuur, wordt hieronder een kenschets gegeven van die cultuur:

- **Leiding geven.** Er is sprake van een hiërarchische manier van leiding geven. Daarnaast heerst er een grote mate van besluiteloosheid. Tevens is er een zeer sterke informele organisatie. Inventiviteit en veranderingsgezindheid worden niet gestimuleerd.
- **Communicatie.** Het management communiceert weinig met de werkvloer en vice versa. Werkoverleg (individueel of in groepsverband) en functioneringsgesprekken vinden zelden plaats. Men ervaart ze als lastig of overbodig.
- **Methoden van werken.** Men probeert veranderingen af te dwingen door het verstrekken van hulpmiddelen (maar met een nieuwe hamer ben je nog geen timmerman). Op papier werkt men volgens SDM. In de praktijk wordt dit niet getoetst of ondersteund, met als gevolg dat velen hun eigen methode van werken hebben. Er is geen actieve kwaliteitsbewaking. Er worden te weinig opleidingen gegeven en regelmatig worden opleidingen op het verkeerde tijdstip gegeven. Er zijn veel ervaren mensen in huis die erg goed zijn in improviseren.
- **Inzet van mensen.** Het grootste deel van het personeel is trots op z'n werk, wil graag hoge kwaliteit leveren en is bereid daar hard voor te werken. Er is een grote collegialiteit; de bereidheid om elkaar te helpen is zeer groot. Er is loyaliteit voor de direct leidinggevende en het lagere management.

Vijfsporenbeleid

In de adviesaanvraag is een zogenaamd "vijfsporenbeleid" geformuleerd. Dit beleid zal de komende jaren bepalen hoe de personele formatie van DIA eruit gaat zien. Hieronder is dit vijfsporenbeleid weergegeven, met daarbij de opvattingen van de werkgroep.

1. Reguleren van de vraag door inzet van overlegplatformen als AMIGO, IMAGO en PLATO, en door invoering van zogenaamde releaseprocedures. De werkgroep vindt de gekozen oplossing te bureaucratisch. In plaats van de vraag te reguleren op de werkvloer, is gekozen voor een oplossing via de hiërarchie. Releaseprocedures hebben het gevaar in zich dat de complexiteit steeds groter wordt. Een complete release kan uitgesteld worden omdat een onderdeelje niet goed wordt bevonden. Dit is absoluut strijdig met de behoefte aan meer flexibiliteit.

2. Het omzetten van de huidige werkwijze van inhuren van externe krachten bij capaciteitstekort, in het uitbesteden van werk op *fixed price*-basis (rekening opdrachtgever, risico leverancier). De werkgroep acht dit een risicovolle omschakeling, waarvoor je de organisatie moet inrichten en speciaal opgeleide functionarissen moet aanstellen. Het komt de werkgroep voor dat die risico's behoorlijk onderschat worden.

3. Afwegen van doelmatigheid terzake *make or buy*-beslissingen. Dat wil zeggen een keus maken tussen zelf ontwikkelen en onderhouden van systemen, of het inkopen daarvan. De werkgroep vindt dit een goed streven. De criteria die gehanteerd zullen worden bij de afweging worden echter niet vermeld. Daarover dient een open discussie gevoerd te worden. De directie van het CB heeft al aangegeven dat het altijd "buy" zal zijn, tenzij aangetoond wordt dat eigen ontwikkeling goedkoper is. Anderzijds, eigen mensen zijn het *kapitaal* van een bedrijf.

Daar investeer je in en je krijgt er loyaliteit voor terug. Het ideale bedrijf is toch niet: één directeur met 300 uitzendkrachten?

4. Produktiviteitsverbetering op basis van gegevens verkregen door onder andere *bench marking*-methoden, zowel in de ontwikkeling als in de exploitatie van systemen. Dit streven op zich vindt de werkgroep uitstekend. Het is in ieders belang dat de DIA-organisatie efficiënt en effectief werkt. De werkgroep heeft ook de indruk dat daar nogal wat verbeterd kan worden (zie ook de opmerkingen onder het kopje "Cultuur"). Verminderde behoefte aan personeel door een hogere effectiviteit is iets wat de werkgroep op voorhand niet afwijst.

5. Het aanbrengen van een infrastructuur waardoor de gebruiker minder afhankelijk wordt van DIA bij het gebruik van informatie. Dit wordt mede bereikt door activiteiten op het terrein van "Information Warehouse" en "Direct Computing". De werkgroep vindt het een goed streven om automatisering minder exclusief te maken en zo dicht mogelijk bij de eindgebruiker te brengen. De invulling hiervan in de deeladviezen voldoet daar echter niet aan. Er is een groot risico dat de gebruikers allemaal hetzelfde wiel gaan uitvinden. Waar is het plan om bepaalde groepen flexibel inzetbaar te maken, zodat ze ingepast kunnen worden in de gebruikersorganisatie?

Het verdere traject

De werkgroep vindt het belangrijk dat ook inzicht wordt gegeven in de wijze waarop van de oude naar de nieuwe organisatie wordt overgegaan. Zaken die daarbij aangegeven dienen te worden zijn onder andere: de ingangsdatum vanaf wanneer het Sociaal Plan van toepassing is, de plandata waarop het een en ander geëffectueerd wordt, de mate van participatie van de medewerkers, en de selectieprocedure.

Deeladvies Helpdesk

De werkgroep staat positief tegenover deze voorstellen. Er dient na verloop van tijd (uiterlijk oktober 1995) een evaluatie plaats te vinden, waarbij met name de onderverdeling naar generalisten en specialisten moet worden getoetst. Op korte termijn moeten er afspraken worden gemaakt voor de zogenaamde tweedelijns opvang. De diverse DIA-afdelingen dienen aan te geven wie voor welk type probleem als aanspreekpunt voor de Helpdesk fungeert.

Deeladvies Exploitatie & Beheer

De werkgroep kan zich vinden in de grote lijn van de voorstellen. Er moet nog duidelijkheid komen over waar wat gepland wordt, en een eventuele structuuraanpassing voor wat betreft de plaats van de subafdeling Planning. Er dient op zeer korte termijn duidelijkheid te komen over waar welke taken worden uitgevoerd en wie welke verantwoordelijkheden heeft.

De efficiency-maatregelen, voortvloeiend uit het Compass-onderzoek, moeten op een evenwichtige wijze uitgevoerd worden. Tot nu toe zijn een aantal van de genoemde verbeteringsmogelijkheden nog niet aangepakt, terwijl bij Systems Operations veel verdere besparingen zijn bereikt dan in Compass aangegeven. Dit is psychologisch gezien bij betrokkenen onbegrijpelijk.

Deeladvies Stafbureau IT-beleid

De werkgroep kan over deze afdeling geen "ja" zeggen, en weet niet of "nee" verantwoord is. Op korte termijn (vóór 1 juli 1995) moeten daarom een aantal vragen beantwoord worden, waarmee die duidelijkheid wordt gegeven.

Informatietechnologie houdt een zeer breed terrein in. De naam "Stafbureau IT-beleid" suggereert dat het bureau zich met beleidsvoorbereidende activiteiten voor dat gehele gebied zal bezighouden. De voorgelegde beschrij-

ving doet echter vrezen dat dit stafbureau zich alleen met *technisch infra-structurele* zaken zal bezighouden. In dat geval is plaatsing binnen de afdeling Exploitatie & Beheer meer voor de hand liggend.

Als het stafbureau zich inderdaad moet richten op *beleidsmatige* taken, dan geniet plaatsing als centrale staf de voorkeur. De werkgroep heeft echter twijfels of dat dan binnen DIA of binnen de centrale staf van de VSB Groep moet zijn.

Deeladvies Systeemontwikkeling

De werkgroep zegt hiertegen "nee". Op korte termijn (vóór 1 september 1995) verwacht de werkgroep een nieuwe adviesaanvraag.

Het rapport lijkt meer op een concept dat nog nader ingevuld moet worden, dan een rapport aan de hand waarvan een reorganisatie kan worden uitgevoerd. De indeling naar Produkt- en Bedrijfsadministratie is onlogisch. De scheiding is op basis van een kunstmatig gezocht criterium, en daardoor ook een papieren scheiding. Een extra niveau tussen de leiding van de sector en de twee genoemde subafdelingen is niet gewenst.

De onderlinge afstemming is onvoldoende. De opsomming van benodigde functies is in tegenspraak met de in de tekst genoemde benodigde functionarissen. Sporadisch worden verantwoordelijkheden aangegeven, maar dan alleen in zeer globale termen.

Deeladvies Stafafdelingen DIA

Tot slot een samenvatting van het preadvies dat de ondernemingsraad van het CB heeft uitgebracht over het deelrapport "Stafafdelingen DIA". Ook van dit preadvies is de volledige tekst beschikbaar bij de ondernemingsraad.

Het deelrapport heeft betrekking op de volgende stafafdelingen:

- secretariaat (huidig directiesecretariaat en afdelingssecretariaten worden samengevoegd);

- Controlling;

- Projectbureau (wordt losgekoppeld van Controlling, en zal voortbestaan onder de naam "DIA Planbureau");

- Personeelszaken (wordt ondergebracht bij P&O);

- EDP Auditing;

- Algemene Zaken (receptie en magazijn gaan naar Facilitair Bedrijf, terwijl Technische Dienst en Inkoop vooralsnog bij DIA blijven);

- Administratie & Administratieve Organisatie (een deel van de taken wordt overgeheveld naar de afdeling AOC van de VSB).

De ondernemingsraad is van mening dat deze afdelingen goed in de geschetste DIA-structuur passen. Alleen kunnen er vraagtekens gezet worden bij de voorgestelde personeelsreducties, de benodigde kwaliteit van afdelingshoofden, en de kwaliteit van de dienstverlening van P&O.

Inmiddels is duidelijk geworden, dat een aantal stafafdelingen slechts een kort DIA-bestaan zullen hebben. Zo denkt de directie erover om Inkoop, Controlling en een deel van Administratie over te hevelen naar de VSB. Een rol hierbij speelt, dat de heer Nouwens in de loop van dit jaar met de VUT zal gaan. Ook zijn er plannen om EDP Auditing onder te brengen in een Fortis-staf.

Commissie VGW

De commissie VGW heeft op dit moment de volgende onderwerpen in behandeling:

Instemmingsaanvraag terugdringen ziekteverzuim. Hierin stelt de directie van het CB voor om een ziekteverzuimbeleid te gaan voeren, dat gebaseerd is op het beleid dat bij de VSB wordt toegepast. Dit beleid richt zich met name op het zoveel mogelijk voorkomen van verzuim, en op de herplaatsing van arbeidsongeschikte werknemers.

Het afsluiten van een contract met Arbodienst AVIOS. Het gaat hier om een adviesaanvraag die aan de

GOR is voorgelegd, omdat dit contract zal worden afgesloten door VSB Groep. De directie van het CB heeft al laten weten, dat zij zich bij dit contract zal aansluiten. Belangrijkste merkbare gevolg voor ons zal zijn, dat we waarschijnlijk een andere bedrijfsarts krijgen.

De commissie heeft informatie gekregen over de proef met "telewerken". Aan deze proef zullen een medewerker van GSB en enkele medewerkers van SO gaan deelnemen. Deze medewerkers krijgen thuis bezoek van een deskundige, die adviezen geeft over het verantwoord inrichten van hun werkplek.

Een ander belangrijk aandachtsgebied van de commissie VGW is de kwaliteit van de werkomgeving op de Houttuinlaan.



Diverse personeelszaken

Hieronder een overzicht van de onderwerpen die we de afgelopen tijd met de directie hebben besproken, onder andere tijdens de overlegvergadering van 12 april 1995.

- **Interne beroepscommissie.** Vorig jaar is afgesproken dat het CB een eigen commissie zou instellen voor medewerkers die gebruik willen maken van de regeling Intern Beroep. Die commissie is echter nooit geïnstalleerd. In de overlegvergadering van 12 april is afgesproken, dat PZ zal onderzoeken of het mogelijk is om het CB te laten aansluiten bij de interne-beroepscommissie van de VSB.

- **Personeelsstop.** Hoewel het CB een vacaturestop kent, en hoewel er een flinke fte-reductie dreigt, is er onlangs toch iemand bij Systeemontwikkeling in vaste dienst gekomen. Dit heeft nogal wat vragen opgeroepen. De directie heeft ons meegedeeld dat dit een uitzonderlijke actie is geweest, bedoeld om bepaalde specialistische kennis in eigen huis te houden. Er zijn ook afspraken gemaakt over de overdracht van deze kennis aan andere medewerkers. Overigens is kort daarna een volledige vacaturestop op Fortis-niveau afgekondigd. Dat betekent dat het CB alleen nog personeel in dienst mag nemen na toestemming van de Fortisleiding.

- **Vacatures AMEV.** Onlangs heeft AMEV aan het CB laten weten, behoefte te hebben aan ongeveer 20 programmeurs. Dat leek, alweer in het licht van de fte-reductie, een mooie kans om CB'ers aan een andere baan te helpen. Het bleek hier echter te gaan om een tijdelijke behoefte van AMEV, terwijl het CB op dit moment nog geen programmeurs kan missen, aldus onze directie.

- **Taken PZ naar P&O.** In verband met het vertrek van mevrouw Heemskerk,

zal het CB een aantal administratieve PZ-taken onderbrengen bij P&O van VSB Groep. U leest hierover in de directiemededelingen van 12 mei 1995. De ondernemingsraad heeft zijn bezorgdheid uitgesproken over de kwaliteit van de dienstverlening, nu CB'ers voor veel zaken zijn aangewezen op "Utrecht".

Integratie betalingsverkeersafdelingen

De Groepsondernemingsraad heeft kort geleden een adviesaanvraag gekregen over het samenvoegen van een aantal betalingsverkeersafdelingen. Het gaat hierbij om:

- de afdeling Betalingsverkeer van het CB;
- de afdeling Betalingsverkeer van VSB Bank Utrecht;
- de afdeling Betalingsverkeer van VSB Bank Den Haag;
- de afdeling Fiat & Faciliteiten van VSB Bank (deze afdeling is enige jaren geleden al ondergebracht bij de afdeling Betalingsverkeer van het CB).

De nieuwe afdeling zal straks niet meer onder het CB vallen, maar onder VSB Bank. Het voorstel is, om de volgende subafdelingen op te richten:

- **Bedrijfsbureau Betalingsverkeer** (een kleine stafafdeling op het hoofdkantoor van de bank);
- **Afdelingssecretariaat** (geïntegreerd met secretariaat Administratie op het hoofdkantoor);
- **Binnenlands betalingsverkeer** (grotendeels gehuisvest op de Houttuinlaan in Woerden);
- **Buitenlands betalingsverkeer** (op het hoofdkantoor van de bank);

- Elektronisch betalingsverkeer (een nieuwe afdeling, gehuisvest op het hoofdkantoor van de bank, die zich zal bezighouden met Multicash, het beheer van passen en cards, en met GEA- en BEA-toepassingen).

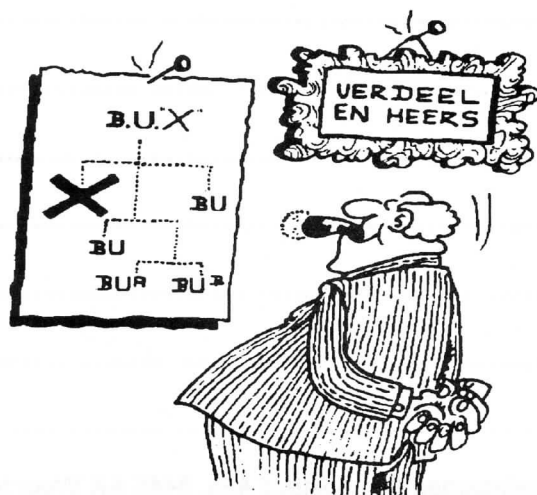
Door de samenvoeging zal het aantal arbeidsplaatsen op zich nauwelijks dalen. Het aantal zal wel dalen door ontwikkelingen die al op gang zijn gekomen, zoals de *image*-techniek.

Ook een deel van de taken die nu bij het CB worden uitgevoerd, zoals door Services en Helpdesk, zal worden overgeheveld naar de nieuwe afdeling Betalingsverkeer.

Het bovenstaande is een samenvatting van de adviesaanvraag die door de GOR zal worden behandeld. De volledige adviesaanvraag is in te zien bij de ondernemingsraad van het CB.

Toekomst van de medezeggenschap

Het laatste onderwerp in dit bulletin is de toekomst van de medezeggenschap binnen Fortis. Het hele stelsel van OR'en, GOR en COR zal gewijzigd moeten worden, om aan te sluiten op de nieuwe structuur van Fortis. Misschien vindt u dit een saai onderwerp, maar het heeft wel alles te maken met de manier waarop de belangen van u en uw collega's worden behartigd.



Zoals u weet, wordt er momenteel gewerkt aan een nieuwe structuur voor Fortis Nederland. Hierbij zullen de diverse Fortis-ondernemingen worden ondergebracht in zogeheten "business units". Verder komen er stafafdelingen, waarvan de bemanning wordt geleverd door de staven van VSB Groep en AMEV.

Zie ook de onlangs verschenen "COR-berichten" nummer 15, mei 1995.

Business units

Het CB (straks DIA) zal worden ondergebracht in "Bankproductiebedrijven". Dit is business unit nummer 1, kortweg BU1. We noemen deze afkorting maar even, zodat u alvast aan het jargon kunt wennen. BU1 zal bestaan uit:

- VSB Automatisering B.V. Deze vertegenwoordigt het huidige CB en het toekomstige DIA (300 medewerkers).
- Betalingsverkeer. Dit is de bestaande CB-afdeling plus de betalingsverkeerafdelingen van de bank (samen 200 medewerkers).
- het Administratief Centrum en enkele andere afdelingen van de bank (samen 280 medewerkers).
- een aantal werkmaatschappijen van VSB Groep en AMEV (samen 170 medewerkers).

Meer informatie, ook over BU2 t/m BU7, vindt u in het bericht dat Fortis onlangs heeft verspreid onder alle medewerkers.

Gevolgen voor OR'en, GOR en COR

We merken bij het CB nu al dat het beleid niet meer wordt gemaakt door de directie van het CB, maar door het niveau daarboven. Dat hogere niveau is straks dus het bestuur van BU1. Het ligt voor de hand om ook op dat niveau een ondernemingsraad in te stellen, die de plaats inneemt van de huidige ondernemingsraden.

Kortom: wij hebben straks waarschijnlijk geen eigen ondernemingsraad meer, maar een (flinke) afvaardiging in de ondernemingsraad van BU1. Voor lokale aangelegenheden kan er gedacht worden aan commissies, bijvoorbeeld een VGW-commissie die een oogje houdt op de werkomstandigheden in Woerden.

Het zal misschien nog wel een jaar duren voordat er een nieuwe ondernemingsraad is. Dat betekent dat er in de tussentijd iets geregeld moet worden voor degenen die nu bij het CB zijn gedetacheerd en die straks "in dienst" komen bij DIA. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door in onze OR een of meer waarnemers op te nemen vanuit die gedetacheerden.

Op 22 juni vindt er een "themadag" plaats over de Fortis-medezeggenschap. Op deze dag zullen de diverse

OR-, GOR- en COR-leden van gedachten wisselen over de toekomst van de (uw) medezeggenschap. Het volgende GOR-bulletin zal aan deze dag zijn gewijd.

Nico Spilt

Agenda

29 mei 1995 – overleg Centrale Ondernemingsraad met Executive Board Fortis
13 juni 1995 – overlegvergadering OR met de directie van het CB
20 juni 1995 – overleg Groepsondernemingsraad met Raad van Bestuur

Binnenkort verschijnt het jaarverslag 1994 van de GOR, met daarin een bijdrage van de ondernemingsraad van het CB. Sinds vorig jaar verschijnt er geen apart OR-jaarverslag meer.

✂

Naar aanleiding van dit infORMatie-bulletin wil ik het volgende vragen of opmerken:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

naam

postadres/telefoon

Sturen naar: OR-secretariaat, kamer 2.03, of Ondernemingsraad CB, postbus 425, 3440 AK Woerden

Ondernemingsraad

Nieuwsflits

De ondernemingsraad gaat heel even met reces. Op 31 augustus is onze eerstvolgende vergadering. Op 5 september hebben we een weer een overlegvergadering met de directie van het CB.

GOR-bulletin nummer 4

In week 32 verschijnt er een bulletin van de Groepsondernemingsraad. In dit nummer vertelt Ellen Brons over haar werk als vertrouwenspersoon Sociaal Plan. Zij hoopt dat ze mensen echt kan helpen, maar dan moeten ze haar natuurlijk wel opbellen.

De GOR heeft zoals u weet onlangs advies uitgebracht over het Directoraat Informatie & Automatisering (DIA). In een achtergrondartikel wordt u geïnformeerd over de voorgeschiedenis en de inhoud van dit advies.

Een nieuwe afdeling met nieuwe mogelijkheden is Betalingsverkeer. Deze afdeling zal worden gevormd door het samenvoegen van de betalingsverkeerafdelingen van CB Woerden, VSB Bank Utrecht en VSB Bank Den Haag. Het advies van de GOR is onlangs door de Raad van Bestuur overgenomen. Volgens de GOR zijn er ook mogelijkheden om Betalingsverkeer werk te laten aantrekken van buiten VSB Groep. Dit initiatiefvoorstel zal na de vakantie worden besproken.

In februari 1996 gaan we met z'n allen naar de stembus. Er worden dan ondernemingsraadverkiezingen georganiseerd voor alle "business units" en stafafdelingen van Fortis Nederland. U leest hierover in het GOR-bulletin.

Ander nieuws

Het GOR-bulletin kunt u tevens opvatten als bulletin van uw eigen ondernemingsraad. Veel meer nieuws is er op dit moment namelijk niet te melden over het CB. Wel proberen we nog wat beweging te krijgen in de ontwikkelingen rond de 36-urige werkweek. Zodra we daar meer over kunnen vertellen, hoort u dat natuurlijk direct. Zie ook de brief van André van Vuure op dit prikbord.

Tijdens ons reces worden de honneurs waargenomen door onze vice-voorzitter: Bert Arts, kamer 115, toestel 8221.

≡≡ infORmatie ≡≡

*bulletin van de ondernemingsraad van het Computercentrum Bondsspaarbanken
bestemd voor alle medewerkers van DIA en Betalingsverkeer
nummer 3/95, 23 november 1995*

Beste collega's,

Het is weer tijd voor een nieuw informatiebulletin van de ondernemingsraad. We zitten pas op nummer 3, maar u heeft dit jaar ook diverse publikaties ontvangen van de Groepsondernemingsraad en de Centrale Ondernemingsraad.

Dit bulletin verschijnt in een periode waarin er wat meer duidelijkheid zou moeten ontstaan over de nieuwe organisatie. Voor diverse collega's gaat dit echter gepaard met een toenemende onduidelijkheid over hun persoonlijke situatie. Wij zijn de afgelopen weken van alle kanten bestookt door collega's die teleurgesteld en/of verontwaardigd zijn over de manier waarop het toekennen van nieuwe functies heeft plaatsgevonden. In dit bulletin kunt u lezen dat de ondernemingsraad zich nadrukkelijk distantieert van de

manier waarop de DIA-organisatie momenteel wordt ingevoerd.

Los van dit alles is het nog maar de vraag hoe lang de "duidelijkheid" van DIA standhoudt. De DIA-organisatie is voortgekomen uit een proces dat is begonnen bij de fusie van Utrecht en Den Haag. Halverwege dat proces is echter ook Fortis Nederland aan het reorganiseren geslagen. Een nieuwe golf van veranderingen komt dus alweer over ons heen.

Samenvoeging DIA en IAS

Heel recent is het nieuws dat DIA niet wordt ondergebracht in een business unit. Het bestuur van Fortis heeft namelijk besloten om DIA samen met IAS, het automatiseringsbedrijf van AMEV, onder te brengen in een centrale dienst. Deze nieuwe dienst zal heten *Informatie & Automatisering Fortis Nederland*. DIA en IAS krijgen een gemeenschappelijke leiding. Ook verschillende andere onderdelen die oorspronkelijk in BU1 waren gedacht, komen op een andere plaats in de Fortis-structuur terecht. De nieuwe afdeling Betalingsverkeer komt wel in BU1.

Meer over de bewegingen binnen Fortis Nederland kunt u lezen in het GOR-bulletin dat binnenkort verschijnt.

Overleg met directie

Sinds onze vorige infORmatie-bulletin, van 23 mei 1995, hebben er drie overlegvergaderingen met de directie plaatsgevonden: op 13 juli, 5 september en 18 oktober. In dit bulletin besteden we onder andere aandacht aan de onderwerpen die tijdens deze overlegvergaderingen aan de orde zijn geweest.

Om de boel een beetje op te vrolijken, hebben we een aantal berichten opgenomen van onze commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn.

Inhoud:

Samenvoeging DIA en IAS	1
Overleg met directie	1
DIA-organisatie	2
Nieuwe salarisstructuur (BALANS)	2
FTE-reducties en Sociaal Plan	3
Samenvoegen betalingsverkeerafdelingen	3
Nieuw ploegenrooster SOP	3
Proef met 36-urige werkweek	4
Ondernemingsplan DIA	5
Onderzoeken KPMG en SPR	5
Consolidatie-analyse CB/AMEV	5
Jaarverslag en Sociaal Jaarverslag 1994	6
Huisvesting, rookbeleid en veiligheid	6
Cateringperikelen	7
Telewerken	7
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	7
Ziekteverzuimbeleid	7
Goede printers, slechte printers	8
Medezeggenschap	8

redactie Nico Spilt

DIA-organisatie

In juli heeft de Groepsondernemingsraad een advies uitgebracht over de inrichting van de nieuwe DIA-organisatie. In het GOR-bulletin van augustus is hier uitgebreid aandacht aan besteed. De opmerking in het directiebulletin van eind juli, dat er over Systeemontwikkeling "aanvankelijk" negatief is geadviseerd, is niet correct. Dit suggereert dat de GOR later op dit negatieve advies zou zijn teruggekomen. Wel heeft de GOR – om verdere vertraging bij de invoering van DIA te voorkomen – ermee ingestemd dat ook de nieuwe SO-organisatie wordt ingericht. Dit zal gebeuren onder begeleiding van een extern adviseur.

Managers willen vertragingen nog wel eens toeschrijven aan tijdrovende medezeggenschapsprocedures. Het kan daarom geen kwaad om vast te stellen dat het na het startschot van de GOR, en het daarop volgende definitieve besluit van het bestuur, wel erg lang stil is gebleven. Pas eind oktober zijn de managers benoemd die leiding moeten gaan geven aan de nieuwe DIA-afdelingen. Begin november zijn de gesprekken begonnen waarin de medewerkers te horen krijgen welke functie zij in de nieuwe organisatie krijgen aangeboden.

Zoals we in de inleiding van dit bulletin al schreven, is de ondernemingsraad het absoluut niet eens met de manier waarop DIA momenteel wordt ingevoerd. Van veel collega's hebben we klachten gekregen, zowel over de aangeboden functie als over de gevolgde procedure. Zo zijn er bij Systeemontwikkeling nog maar drie functies over: analist-programmeur, systeemontwerper en senior-systeemontwerper. Die laatste functie blijkt in de praktijk gereserveerd te zijn voor de voormalige groepschefs. Gevolg is dat er in feite nog maar twee functies beschikbaar zijn voor het uitgebreide scala programmeurs en ontwerpers dat het CB in huis heeft. Twee functies die bovendien qua salaris ver uit elkaar komen te liggen.

Ook zijn er klachten over de procedure, die arbeidsrechtelijk gezien rammelt: op bladzijde 12 van de Bank-CAO staat duidelijk omschreven onder welke voorwaarden een duurzame wijziging van de functie mogelijk is. Onder andere hoort daarbij dat er direct duidelijkheid wordt gegeven over de bijbehorende salarisindeling. De I&A-medewerkers van de VSB vragen zich bovendien af hoe het kan dat zij door het CB in een

nieuwe functie worden geplaatst, terwijl ze nog in dienst zijn van de bank. Veel mensen hebben inmiddels een brief gestuurd naar hun leidinggevende en naar Personeelszaken, waarin zij hun bezwaren hebben vastgelegd.

De ondernemingsraad zal deze problemen uiteraard ook aan de orde stellen bij de directie van het CB en bij het bestuur van Fortis.

Nieuwe salarisstructuur (BALANS)

Voor de nieuwe DIA-functies zijn de functieschetsen conform de VSB-salarisstructuur gereed. Deze functieschetsen zijn ook door verschillende commissies getoetst en gewogen. De directie van het CB heeft echter besloten dat er nog een extra controle moet plaatsvinden. Hierbij wordt gekeken naar vergelijkbare functies bij AMEV, om te voorkomen dat er straks binnen Fortis verschillen optreden "die niet zijn uit te leggen". Ook wil de directie de toegewezen salarisschalen vergelijken met de salarissen die op dit moment in de markt gebruikelijk zijn. Het is niet de bedoeling om aan het functiewaarderingsstelsel zelf te gaan sleutelen. Wel is het momenteel binnen Fortis de tendens om het stelsel HAY te gaan gebruiken, in plaats van de bij de VSB gebruikte BASYS-variant.

Deze extra toetsing is overigens een van de zaken waar de ondernemingsraad vorig jaar op heeft aangedrongen. Ook hebben we toen al laten weten dat het gelijktijdig invoeren van DIA en BALANS niet zo'n goed idee was. Door de manier waarop deze zaken worden geregeld, krijgen we steeds vaker het gevoel dat er van onze adviezen slechts een homeopathische verdunning overblijft.

Zoals we hiervoor schreven, worden de veranderingen bij Systeemontwikkeling begeleid door een extern adviseur. Het gaat om iemand die vaker bij dergelijke processen betrokken is geweest, onder andere bij P&O en bij het Facilitair bedrijf. Met deze adviseur, de heer De Vries, hebben we onlangs een gesprek gehad. Hij ziet bij DIA kansen om uit de negatieve spiraal te komen, maar dit vergt tijd. We zullen op een andere manier moeten gaan werken, waardoor de medewerkers onafhankelijker kunnen worden en meer eigen verantwoordelijkheid kunnen krijgen. Er zijn echter dingen die dit proces negatief beïnvloeden, zoals de gang van zaken rond de nieuwe functie-indeling.

FTE-reducties en Sociaal Plan

Begin dit jaar werd iedereen opgeschrikt door de boodschap dat er de komende jaren een forse personeelsreductie zou gaan plaatsvinden. Zoals u in het GOR-bulletin van augustus heeft kunnen lezen, heeft de Groepsondernemingsraad geen advies uitgebracht over deze FTE-reductie: "Er zijn onvoldoende aanknopingspunten gegeven om te beoordelen of de nieuwe organisatiestructuur ook voldoet nadat deze reducties zijn gerealiseerd." Het bestuur van Fortis heeft daarop besloten, om wat betreft de FTE-reductie een pas op de plaats te maken. In 1996 zal er een onderzoek plaatsvinden om te bezien of er aanleiding is te komen tot verdergaande FTE-reducties.

Inmiddels kunnen we constateren dat er met name bij Systeemontwikkeling een flink personeelsverloop op gang is gekomen. De druk op het "gesloten vat" is voorlopig dus een stuk minder geworden, althans wat de kwantiteit betreft. Met de kwaliteit ligt het soms anders. Zo hebben wij tegenover de directie onze ongerustheid uitgesproken over het leeglopen van de "Stratusclub" bij Systeemontwikkeling. Hierdoor gaat kennis verloren die vervolgens tegen hoge tarieven weer moet worden ingehuurd.

Op dit moment vinden er onderhandelingen plaats over een nieuw Sociaal Plan voor Fortis Nederland. Meer hierover in het komende GOR-bulletin.

Samenvoegen betalingsverkeersafdelingen

In juli heeft de Groepsondernemingsraad advies uitgebracht over het samenvoegen van de betalingsverkeersafdelingen van het CB en de VSB. Zie het GOR-bulletin van augustus 1995.

De nieuwe afdeling Betalingsverkeer zou op 1 november 1995 van start gaan. Het leek erop dat dit zou gaan lukken: er was zelfs al gebak besteld voor deze feestelijke gebeurtenis. Op het laatste moment heeft de Raad van Bestuur echter besloten om de inrichting van deze nieuwe afdeling uit te stellen. Dit uitstel hield verband met de nieuwe plannen voor de indeling van BUI (zie blad 1 van dit bulletin). Inmiddels is ons meegedeeld dat de samenvoeging van de betalingsverkeersafdelingen binnenkort zal plaatsvinden. Er verandert weinig ten opzichte van de oorspronkelijke plannen. Betalingsverkeer wordt

ondergebracht in BUI en zal in Woerden worden gehuisvest.

In juli heeft de GOR ook voorgesteld om een onderzoek uit te voeren naar de mogelijkheid om een deel van Betalingsverkeer te verzelfstandigen. De Raad van Bestuur zal binnenkort reageren op dit initiatiefvoorstel.

Nieuw ploegenrooster SOP

Eind augustus ontvingen wij een instemmingsaanvraag voor een nieuw ploegenrooster bij Systems Operations. In de nieuwe DIA-organisatie is dit een onderdeel van de sector Exploitatie & Beheer. Bij de procedure is ook de Haagse onderdeelcommissie van de OR van VSB Bank betrokken. Het nieuwe ploegenrooster zal namelijk ook gelden voor de bij DIA gedetacheerde Haagse operators.

De instemmingsaanvraag is op 18 oktober toegelicht door de directie. Een ingrijpend punt is het plan om in bepaalde perioden de bezetting terug te brengen tot één operator. Dit heeft nogal wat consequenties, onder andere op het gebied van de persoonlijke veiligheid van de operators. Verder zal een operator bij grote storingen of calamiteiten het werk niet in z'n eentje afkunnen. Er zullen dan scenario's moeten klaarliggen om de voortgang van de bedrijfsprocessen te garanderen. De computerzaal is immers het kloppende hart van het hele bedrijf; de vraag is hoever je op een verantwoorde wijze kunt besparen op de hartbewaking.

Overigens zal ook op Fortis-niveau nog een uitspraak worden gedaan over de (on)wenselijkheid van eenmansbezettingen.

Inmiddels hebben wij besloten dat we voorlopig geen instemming kunnen verlenen aan de voorgestelde roosterwijziging:

- Een eenmansbezetting achten wij hoogstens aanvaardbaar voor diensten waarin geen reguliere nabewerking plaatsvindt en waarin geen speciale projecten worden uitgevoerd. Concreet betekent dit dat alleen van zaterdagavond tot en met zondagochtend een eenmansbezetting bespreekbaar zou kunnen zijn. Hierbij hebben wij rekening gehouden met het feit dat er alle mogelijke moeite is gedaan om de nadelen van een eenmansbezetting te inventariseren en te bestrijden.

- Er moeten concrete maatregelen worden genomen om de beoogde omscholing daadwerkelijk te kunnen realiseren. De medewerkers moeten de kans krijgen om zich tot "Service operator" om te scholen. Dat betekent dat hiervoor in het huidige rooster capaciteit moet worden ingebouwd door de bezetting tijdelijk uit te breiden met minstens drie (inhuur-)krachten.

- De 36-urige werkweek dient in het nieuwe rooster verdisconteerd te worden, om te voorkomen dat het rooster op 1 juli 1996 opnieuw moet worden aangepast.

- De ingangsdatum moet minimaal drie maanden na de definitieve vaststelling van het nieuwe rooster liggen. Dat betekent dat de geplande invoeringsdatum van 1 januari 1996 niet haalbaar is.

- De Haagse medewerkers dienen een bruto salarisverhoging van 7,59% te krijgen, voorafgaand aan de inschaling in de nieuwe salarisschalen. Hiermee wordt bereikt dat het bruto uurloon voor deze medewerkers gelijk blijft. Dit lijkt ons redelijk, temeer omdat zij nog een aantal andere nadelen ondervinden ten opzichte van hun huidige situatie, zoals nachtdiensten in het weekend en een lagere ploegentoeslag.

Wij achten het noodzakelijk dat het ploegenrooster zo snel mogelijk wordt aangepast. Ook de integratie van de Haagse medewerkers moet zo snel mogelijk plaatsvinden. Daarom hebben wij de directie verzocht om op korte termijn met een gewijzigde instemmingsaanvraag te komen.

Proef met 36-urige werkweek

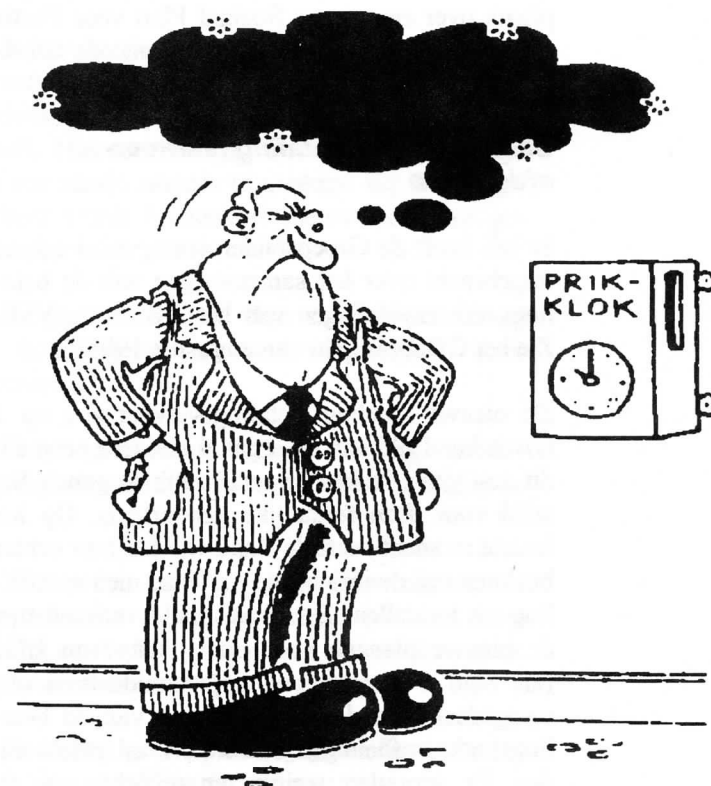
Een onderwerp dat sterk leeft bij onze achterban, is de 36-urige werkweek. Veel collega's hebben aan hun leidinggevendenden verzocht om op hun afdeling met de 36-urige werkweek te beginnen. Bij deze verzoeken zat meestal ook een uitgewerkt schema voor de organisatorische invulling hiervan. Die leidinggevendenden hebben op hun beurt laten weten dat zij op zich geen grote problemen zagen, maar dat zij niet bevoegd zijn om hierover een beslissing te nemen.

Daarop hebben wij deze verzoeken voorgelegd aan onze directie, maar deze verwees ons op haar beurt naar de VSB. Hier wrekt zich het feit dat het CB weinig ruimte meer heeft voor het voeren van een eigen personeelsbeleid. Het komt er op neer dat we mogen meedoen met de VSB,

en zoals bekend doet die hetzelfde als de andere werkgevers in de bankwereld: zo lang mogelijk uitstellen. Liefst tot de uiterste datum die in de Bank-CAO staat genoemd (1 oktober 1996), maar zoals het er nu naar uitzielt wordt het 1 juli 1996.

De ondernemingsraad heeft zich tot het uiterste ingespannen om de 36-urige werkweek bij het CB eerder ingevoerd te krijgen. Dit is helaas niet gelukt. Wel hebben we bereikt dat een groot deel van het CB gaat deelnemen aan de "pilot" die bij de bank zal plaatsvinden. Dit proefproject start op 1 januari 1996. Bij het CB zullen deelnemen de afdelingen Betalingsverkeer, Systems Operations, Helpdesk en een (willekeurig gekozen) deel van Systeemontwikkeling. Bij Systems Operations gebeurt dit op basis van het huidige rooster. Bij Helpdesk zal het rooster straks ook afhangen van de openingstijden van de kantoren.

De bedoeling is dat de pilot op 1 januari 1996 van start gaat. In het komende GOR-bulletin leest u hier meer over.



... misschien moet ik ook maar eens een proefproject "op tijd komen" organiseren ...

Ondernemingsplan DIA

Onlangs ontvingen wij van de directie het "Ondernemingsplan BU1 unit DIA 1996". Ook alle andere Fortis-ondernemingen hebben opdracht gekregen om op papier te zetten wat hun bestaansrecht is. De uiteindelijke bedoeling is om tot een gezamenlijk ondernemingsplan voor Fortis Nederland te komen.

In het ondernemingsplan van DIA is beschreven hoe de overgang moet plaatsvinden van een technisch georiënteerd bedrijf naar een bedrijf dat beter rekening houdt met wat de bank op automatiseringsgebied wil hebben. DIA wil aan deze wensen voldoen tegen een redelijke prijs en binnen de afgesproken termijn. Daarbij hoort dat DIA geen genoeg meer kan nemen met halve opdrachten van de bank.

Een ander probleem waar DIA vanuit zijn historie mee te maken heeft, is de sterke gerichtheid op de verkooporganisatie van de bank (BU3). Daardoor blijven er kansen liggen op andere terreinen zoals de back-office (BU1) en treasury (BU7).

Het ondernemingsplan van DIA zullen we op 20 december met de directie bespreken.

Onderzoeken KPMG en SPR

Het zijn geen slechte tijden voor de advies- en onderzoeksbureaus. Bij de productieafdelingen van het CB kennen we de zogeheten Compass-metingen (zie ook verderop in dit bulletin). De sector Systeemontwikkeling heeft de afgelopen tijd te maken gehad met een onderzoek door bureau KPMG en door het Amerikaanse bedrijf SPR (Software Productivity Research).

Het KPMG-onderzoek heeft plaatsgevonden in opdracht van de directie van de bank. In dit onderzoek is de relatie bekeken tussen Systeemontwikkeling, VSB Bank en VSB Groep. Er is geen aandacht besteed aan de toekomstige plaats van DIA in de nieuwe Fortis-structuur, omdat deze zaak nog niet aan de orde was toen de onderzoeksopdracht werd gegeven. De achtergrond van het KPMG-onderzoek is, dat de directie van de bank zeer ontevreden is over het functioneren van Systeemontwikkeling.

Het SPR-onderzoek is geformuleerd vanuit CB/DIA zelf. Uit SPR komt als sterk punt naar voren dat Systeemontwikkeling dank zij haar in-

formele organisatie altijd in staat is om spoedklussen en -projecten te behandelen. De gebruikers bij de bank zijn daarom redelijk tevreden over Systeemontwikkeling.

De uiteindelijke conclusies van KPMG en SPR ontlopen elkaar niet veel. De VSB loopt sterk achter in haar automatisering. Dat heeft onder andere te maken met het feit dat het CB vanuit zijn spaarbankgeschiedenis heel lang erg technisch gericht is geweest.

Op dit moment vinden er nogal wat discussies plaats tussen bank en CB/DIA. Helaas gaan die discussies vooral over het zoeken van schulden, niet over het zoeken naar een beter evenwicht. De schuld wordt vaak in "Woerden" gelegd, maar ook de bank zal meer automatiseringsbewust moeten worden. Wie de geschiedenis van het CB kent, weet dat het vroeger vooral MNO en GUS waren die een voortrekkersrol speelden in de vernieuwing van systemen (deze banken zijn inmiddels opgegaan in SNS). Niet alleen DIA moet vernieuwend bezig zijn, ook de VSB moet beter leren om met IT-processen om te gaan.

Consolidatie-analyse CB/AMEV

Een paar jaar geleden heeft bij het CB een "Compass"-onderzoek plaatsgevonden. Tijdens zo'n onderzoek worden de prestaties van een rekencentrum afgezet tegen die van vergelijkbare bedrijven. Op die manier wordt zichtbaar op welke punten er besparingen te behalen zijn. Bij het CB zijn al veel besparingen gerealiseerd, met name door de sluiting van Veenendaal. Ook bij de andere rekencentra van Fortis heeft een dergelijk onderzoek plaatsgevonden.

Als vervolg op Compass heeft er een "consolidatie-analyse" plaatsgevonden. Zo'n analyse geeft antwoord op de vraag welke besparingen te behalen zijn door rekencentra samen te voegen (te consolideren). In de overlegvergadering van 18 oktober presenteerde de directie ons de uitkomsten van dit onderzoek. Het samenvoegen van de productieafdelingen van het CB en van AMEV kan een forse kostenreductie opleveren, los van de reducties die bij de afzonderlijke bedrijven nog mogelijk zijn.

Erg verrassend is die uitkomst natuurlijk niet: een computerzaal is duur, dus als je twee computerzalen samenvoegt valt er al snel wat te besparen. Verder maakt het voor een printer niet

uit of je daarop rekeningafschriften of verzekeringspolissen afdrukt. U voelt natuurlijk wel waar dit allemaal heengaat.

Het zou ons niet verbazen als er binnenkort op flinke schaal verhuizingen van medewerkers gaan plaatsvinden tussen Woerden en Utrecht.

Jaarverslag en Sociaal Jaarverslag 1994

Het CB brengt elk jaar twee jaarverslagen uit: een financieel verslag en een sociaal jaarverslag. De jaarverslagen van 1994 zijn op 18 oktober met de directie besproken. De ondernemingsraad had hierover geen vragen of opmerkingen, met uitzondering van de traditionele verzuchting dat er erg weinig functioneringsgesprekken plaatsvinden.

Wat dat betreft gaat er in 1996 voor de huidige CB'ers iets veranderen, omdat dan ook voor hen het beoordelingssysteem van de VSB wordt ingevoerd. Dat is althans de bedoeling; een beoordelingssysteem met bijbehorende prestatieplanningen is immers alleen mogelijk als er voor iedereen duidelijkheid is over functie-inhoud en salarisinschaling.

Het financiële jaarverslag van het CB is op 9 juni 1995 goedgekeurd door de leden van het CB. Dit is een van de laatste ledenvergaderingen geweest, want de plannen om de coöperatieve vereniging op te heffen worden steeds concreter. Het is nog niet duidelijk welke juridische structuur hiervoor in de plaats komt.

Huisvesting, rookbeleid en veiligheid

De Commissie VGW is erg te spreken over de verbeteringen die de afgelopen tijd zijn aangebracht in onze huisvesting en de catering. Deze verbeteringen zijn voor een deel voortgekomen uit de resultaten van de enquête die een paar jaar geleden op initiatief van de OR heeft plaatsgevonden.

In deze enquête werden vragen gesteld op het gebied van huisvesting, rookbeleid en veiligheid. Naar aanleiding van de uitkomsten heeft de commissie vijf "speerpunten" opgesteld waar zij aandacht aan zou gaan besteden. Een kort overzicht van de huidige stand van zaken:

1. **Bedrijfshulpverlening (BHV).** Hier is lange tijd geen aandacht aan besteed. De enige zicht-

bare verbetering is dat nu overal de nooduitgangen goed zijn aangegeven. Wat nog ontbreekt zijn: uitleg over het brandalarm, plattegronden die aangeven waar je je bevindt in het gebouw (vluchtwegen), en algemene instructies over hoe te handelen bij calamiteiten en ontruimingen. Vlak voor het verschijnen van dit bulletin hebben we gehoord dat er weer BHV-activiteiten van start zijn gegaan.

2. **Klimaatregeling.** De verwarmingsradiatoren en de ventilatiekanalen zijn beter afgesteld. Keukenluchtjes worden nu goed afgevoerd en bijna overal is goede zonwering aanwezig.

3. **Bedrijfsrestaurant.** De kwaliteit en het assortiment in het restaurant zijn merkbaar verbeterd.

4. **Rookbeleid.** Er zijn goede afspraken gemaakt over het (niet) roken tijdens vergaderingen. Dit geldt ook voor de kantoren, waarbij veelal het initiatief is uitgegaan van de rokers. In het bedrijfsrestaurant is een rookvrije zone gecreëerd.

5. **Milieu-aspecten.** Overal in het gebouw staan bakken waarin chemisch afval kan worden gedeponeerd. Een proef met het recyclen van koffiebekers is mislukt door gebrek aan discipline bij de medewerkers.

Nog een paar algemene opmerkingen:

- Iedere medewerker heeft een ergonomisch verantwoorde bureaustoel, en voor de kantoor-medewerkers zijn ergonomische bureaus aangeschaft. Hierdoor is het voor iedereen mogelijk om een ideale situatie te creëren. Bij Betalingsverkeer wordt binnenkort nieuw meubilair geplaatst.

- De gladheid van de vloer in de draaideur bij de hoofdingang is sterk afgenomen door "opruwing".

- Wat nog ontbreekt is de aanduiding van verdiepingnummers in de trappenhuizen en bij de liften.

- Verder ligt er nog steeds de vraag om de trappenhuizen veiliger te maken, door een extra leuning aan te brengen en door de randen van de trap treden beter zichtbaar te maken.

- Er is nog geen oplossing gevonden voor het in de "kiepstand" vastzetten van de ramen.

Cateringperikelen

Sinds enige tijd zijn er vanaf het eind van de middag geen cateringmedewerkers meer aanwezig. Gevolg is dat degenen die aan het begin van de avond een warme maaltijd willen gebruiken, deze zelf moeten opwarmen. Dit stuitte op bezwaren van de medewerkers van Systems Operations (een oven is kennelijk moeilijker te bedienen dan een mainframe.) In overleg met de ondernemingsraad is afgesproken dat de operators maaltijden "buiten de deur" mogen declareren, in elk geval zolang er geen nieuwe maaltijdvergoedingsregeling is.

Telewerken

De proef met Telewerken, waarover wij in ons vorige bulletin schreven, is pas kort geleden van start gegaan. Beveiligingsproblemen hebben de goede bedoelingen lange tijd in de weg gestaan. De nadruk heeft tot nog toe vooral gelegen op de techniek. Interessanter is natuurlijk om te kijken naar de manier waarop telewerken organisatorisch het beste kan worden ingepast. De proef zal een half jaar duren.

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Het onderzoek door de bedrijfsarts van de BGD Arbodienst vindt sinds 1993 afdelingsgericht plaats. Hierdoor is het beter mogelijk om eventuele problemen af te zetten tegen die van vergelijkbare bedrijven. Inmiddels heeft in elke sec-

tor van het CB zo'n onderzoek plaatsgevonden, met uitzondering nog van Betalingsverkeer.

Een opmerking van de BGD die voor het hele CB geldt: "Het lijkt verstandig medewerkers zo kort mogelijk in onzekerheid te laten verkeren met betrekking tot de persoonlijke gevolgen van de reorganisatie". Verder zijn er met name in de sector Operations veel klachten geconstateerd over de organisatie van het werk. Die klachten hadden betrekking op het functioneren van de dagelijkse leiding en op het ontbreken van inspraakmogelijkheden. De BGD adviseert om te bekijken of werkoverleg wel overal plaatsvindt. Waar dit niet het geval is dient dit geïntroduceerd te worden.

Bij Systems Operations vinden de medewerkers dat hun privéleven ongunstig wordt beïnvloed door de onregelmatige werktijden. Daar valt op zich niet zoveel aan te doen, omdat ploegendiensten nu eenmaal horen bij dit soort werk. Wel wordt dit effect versterkt door de permanente onderbezetting van deze afdeling. Hierdoor wordt het persoonlijke rooster van de operators vaak op het laatste moment nog gewijzigd.

Verder heeft de BGD een aantal adviezen gegeven over plaatsen waar licht-, geluid- en/of temperatuurproblemen zijn geconstateerd. Ook zijn er enkele aanbevelingen op ergonomisch gebied gedaan, bijvoorbeeld het aanpassen van het meubilair en het geven van voorlichting over de juiste werkhouding. Bij verschillende afdelingen zijn klachten gesignaleerd die te maken hebben met het werk of de werkhouding: rug- en nekklachten, oogklachten, spanningsklachten en vermoeidheidsklachten. De BGD adviseert daarom om aandacht te besteden aan de ergonomie en de verlichting van de beeldscherm-werkplekken.

Ziekteverzuimbeleid

Enige maanden geleden ontvingen we een instemmingsaanvraag "terugdringen ziekteverzuim". Hierin stelde de directie voor om een ziekteverzuimbeleid te gaan voeren dat gebaseerd is op het beleid dat bij de VSB wordt toege-



past. Dit beleid richt zich met name op het zoveel mogelijk voorkomen van verzuim, en op de herplaatsing van arbeidsongeschikte werknemers. De OR heeft ingestemd met dit voorstel. Onze belangrijkste voorwaarde is, dat de leidinggevendenden, voordat dit beleid wordt ingevoerd, worden getraind in het omgaan met de achtergronden en oorzaken van ziekteverzuim. Tevens dient de controle geregeld te zijn van de wijze waarop de leidinggevendenden het beleid uitvoeren.

Een belangrijke rol bij het terugdringen van het ziekteverzuim is weggelegd voor de Arbodienst waar elk bedrijf bij aangesloten moet zijn. Op dit moment heeft het CB nog een contract met de BGD Arbodienst uit Gouda. Het hoofdkantoor van de VSB gaat gebruik maken van de Arbodienst van de AMEV, terwijl VSB Groep een contract heeft afgesloten met AVIOS. Het CB overweegt om zich aan te sluiten bij dit contract. Hierover verwachten wij binnenkort een instemmingsaanvraag.

Goede printers, slechte printers

Bij Nabewerking & Verzending zijn onlangs nieuwe printers neergezet. Het gaat hierbij om een model dat een aantal jaren geleden al eens is onderzocht. Dat model is toen om ergonomische redenen door het CB afgewezen. Het betreft een printer die onplezierig te bedienen is. Je moet er bijvoorbeeld op je knieën onder kruipen om papier te wisselen.

In de overlegvergadering van 18 oktober hebben wij deze kwestie aan de orde gesteld. De directie liet ons weten dat het CB voor deze printer heeft gekozen omdat AMEV hetzelfde merk gebruikt (alleen heeft AMEV een nieuwer model gekregen).

De leiding van de afdeling gaf toe dat er slecht gecommuniceerd is met de degenen die deze printers moeten gaan bedienen. Verder liet men ons weten dat er maatregelen worden genomen, zoals het plaatsen van aflegtafels bij de printers. Er blijken er nog andere klachten te zijn, onder andere over gevaarlijk hete onderdelen in de printers, en over het kromtrekken van papier waardoor er problemen ontstaan bij het envelop-

peren. Inmiddels is besloten, dat er voorlopig geen productie zal plaatsvinden op deze printers.

Medezeggenschap

Beslissingen die onze organisatie aangaan worden steeds minder genomen door onze eigen directie. In toenemende mate gebeurt dit op hogere niveaus: door VSB Groep of door Fortis Nederland. Dat heeft ook gevolgen voor de medezeggenschap. Dat wij steeds minder rechtstreekse invloed hebben is jammer voor u en vervelend voor ons, maar we blijven ons best doen. Het is niet voor niets dat onze ondernemingsraad veel energie steekt in het werk van de GOR en de COR.

Straks gaat dat werk er overigens anders uitzien. De GOR, de COR en diverse ondernemingsraden van Fortis Nederland zullen zich over enige tijd opheffen. Daarvoor in de plaats komt een nieuw stelsel van ondernemingsraden, dat gebaseerd zal zijn op de nieuwe structuur van Fortis Nederland. Op dit moment vindt er volop overleg plaats over de opzet van deze nieuwe medezeggenschapsstructuur.

Oorspronkelijk was het de bedoeling dat er op 21 februari 1996 verkiezingen zouden plaatsvinden bij vrijwel alle Fortis-ondernemingen. Deze datum staat bij verschillende ondernemingsraden echter ter discussie, vooral vanwege de nieuwe plannen voor de inrichting van BU1 en BU3. Dit geldt ook voor ons. Opheffen van de ondernemingsraad van het CB is pas aan de orde nadat DIA en Betalingsverkeer op een goede manier in Fortis Nederland zijn ondergebracht.

Tot slot

De ondernemingsraad betreurt het dat er momenteel zo'n vervelende sfeer hangt op diverse plaatsen binnen het bedrijf. Het is jammer dat er, onbedoeld, zo slordig wordt omgegaan met loyale medewerkers. De meesten zijn nog steeds zeer gemotiveerd om hun deskundigheid ten dienste te stellen van de bank en van Fortis. Binnen de beperkte mogelijkheden die de ondernemingsraad heeft, zullen wij er alles aan doen om de organisatie een switch in de goede richting te laten maken.

dit is een uitgave van de ondernemingsraad van het Computercentrum Bondsspaarbanken
postadres: Ondernemingsraad CB, postbus 425, 3440 AK Woerden