



# CONVENANT UWV en OR UWV INZAKE IV-TRANSITIE

**Het zelfstandig bestuursorgaan Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen**, gevestigd te Amsterdam, te dezer zake vertegenwoordigd door de voorzitter van de Raad van Bestuur en bestuurder in de zin van de WOR, de heer A. Paling, verder te noemen 'UWV',

en

**De Ondernemingsraad van Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen**, gevestigd te Amsterdam, te dezer zake vertegenwoordigd door zijn voorzitter, mevrouw drs. I.L. Hoornstra, verder te noemen 'de OR',

Tezamen verder mede aan te duiden als 'Partijen';

## Overwegende dat:

- (a) Op 25 april 2018 de OR om advies is gevraagd inzake IV-transitie;
- (b) De OR op 13 september 2018 advies heeft gegeven, dat hij op 23 januari 2019 heeft aangevuld;
- (c) UWV op 11 februari 2019 zijn besluit IV-transitie heeft genomen, waarna de OR op 11 maart 2019 een verzoekschrift ex artikel 26 WOR heeft ingediend bij de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam;
- (d) Partijen gemeend hebben het overleg met elkaar te zoeken in een poging om onderling tot een oplossing te komen;
- (e) Partijen daarbij een onafhankelijke externe gespreksleider hebben betrokken, in de persoon van de heer Jacques de Waart;
- (f) Partijen eind maart/begin april 2019 intensief overleg met elkaar hebben gehad, waarbij zowel procesmatig als inhoudelijk uitvoerig met elkaar gesproken is over de IV-transitie;
- (g) Partijen in die overleggen tot overeenstemming zijn gekomen en de gemaakte uitgangspunten en afspraken in dit convenant schriftelijk wensen vast te leggen.

Komen overeen als volgt:

## 1. Uitgangspunten

- 1.1 Partijen streven naar een praktijkjaar waarin zij gezamenlijk stapsgewijs en proefondervindelijk de IV-transitie vorm en inhoud geven. Zij zullen hierin de ervaringen en inzichten van medewerkers en de teams optimaal betrekken. In en na het praktijkjaar zal sprake zijn van een doorlopend proces van leren en verbeteren;
- 1.2 Er dienen heldere sturingslijnen te zijn van Raad van Bestuur tot aan de medewerkers, met eenduidig belegde verantwoordelijkheden, waarbinnen de teams een professionele autonomie hebben;
- 1.3 Mede op basis van de ervaringen en inzichten van de medewerkers en teams wordt in het praktijkjaar in nauwe samenwerking met een afvaardiging van de OR toegewerkt naar een basis voor vervolgbesluitvorming. Indien dit leidt tot een wens tot nieuwe onomkeerbare besluitvorming, dan zal dit als concreet voorgenomen besluit ter advisering conform de Wet op de Ondernemingsraden (hierna WOR) worden voorgelegd aan de OR. Er zullen kortcyclische adviestrajecten worden gevolgd voor die onderdelen waar partijen het in het praktijkjaar over eens zijn;
- 1.4 Het besluit van 11 februari 2019 zal voor wat betreft de benoeming van het 1<sup>e</sup> echelon, te weten de IV-directeuren, worden gehandhaafd. Deze zullen gelijk, na het doorlopen van het gebruikelijk benoemingsproces met de OR, aan de start van het praktijkjaar worden benoemd. Voor het overige zal het besluit van 11 februari 2019 vervallen en hiervoor in de plaats komen de in dit convenant gemaakte uitgangspunten en afspraken;

- 1.5 Er komen aanspreekpunten van en naar de teams, met als doel om één kanaal in te richten voor het uitwisselen van informatie, prioritering en feedback van de teams ten behoeve van het optimaliseren van de professionele autonomie van de teams. Deze informatie zal mede als basis dienen voor de onderzoeksvragen zoals zullen worden opgesteld in de Praktijkjaar Board

### **2 Praktijkjaar / Betrekken van medewerkers en medezeggenschap**

- 2.1 Partijen hebben afgesproken dat via een praktijkjaar gekomen zal worden tot veranderingen en besluitvorming inzake de IV-transitie. Kern van het praktijkjaar zal zijn dat de leerpunten die worden opgedaan worden meegenomen naar toekomstige (voorgenomen) besluitvorming. Belangrijk bij de verwerving van informatie en het verkrijgen van inzicht in de volgende stappen zijn de uitkomsten / evaluaties van niet limitatieve onderzoeksvragen (zie punt 4.1 hierna) en de inbreng van medewerkers via de klankbordgroep, zie punt 2.4 hierna.

- 2.2 Het praktijkjaar vangt aan de hand van de eerste set van onderzoeksvragen medio mei 2019 aan na ondertekening van onderhavig convenant en het vaststellen van het decharge programma. Partijen bepalen in goed overleg de exacte datum van de start van het praktijkjaar. Het praktijkjaar neemt in beginsel één jaar in beslag, en staat of valt niet met een (iets) kortere of langere periode. Partijen zijn overeengekomen circa de tiende maand van het praktijkjaar een peilmoment in te lassen om te bezien hoe het staat met de voortgang van het praktijkjaar en met de (vervolg)besluitvorming. Het dechargeprogramma wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

- 2.3 Partijen achten de betrokkenheid van medewerkers en medezeggenschap cruciaal om te komen tot een zorgvuldige, goede en gedragen besluitvorming inzake de IV-transitie. De betrokkenheid moet effectief plaatsvinden, waarbij de input van wezenlijke invloed moet kunnen zijn op de uiteindelijke (voorgenomen) besluitvorming. Door dialoog en inbreng uit de praktijk verwachten partijen de toekomst van IV in goede harmonie te kunnen vormgeven. Om de betrokkenheid en inbreng van de medewerkers te borgen spreken partijen het volgende af.

- Er wordt een veilig meldpunt opgericht waar medewerkers signalen over de IV-transitie kunnen melden. Hierop zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen één maand, inhoudelijk en traceerbaar op gereageerd worden. Over de bemensing van het meldpunt zullen partijen nader overleg voeren, waarbij het uitgangspunt is dat zowel UWV als de OR daar een rol in heeft. Eventuele lijnen en/of tendensen daarvan worden anoniem gerapporteerd aan de klankbordgroep en Praktijkjaar Board.
- Er zal een klankbordgroep door partijen worden samengesteld van een afvaardiging van medewerkers en management uit IV-organisatie, welke representatief is. In deze groep worden alle onderwerpen die de klankbordgroep van belang acht besproken en wordt over de uitkomsten daarvan gerapporteerd aan de Praktijkjaarboard.
- Er zal een Praktijkjaarboard worden opgericht, waarin gemandateerden uit de IV-Board en de OR dan wel namens de OR alsmede een uitvoerend directeur zitting nemen. De Praktijkjaarboard is een adviserend orgaan van en naar IV board/ organisatie en medezeggenschap. De Praktijkjaarboard zal verder een schakel van en naar de medewerkers zijn.

De taken van deze Praktijkjaarboard richten zich op:

- Het verzamelen en delen van informatie;
- Het formuleren en evalueren van de (resultaten van) de onderzoeksvragen, mede gevoed door inbreng medewerkers via klankbordgroep. Voor de evaluatie zullen vooraf criteria worden vastgesteld;



## CONVENANT UWV en OR UWV INZAKE IV-TRANSITIE

- Het prioriteren, richting geven en plannen van voorgenomen besluitvorming in de vorm van voorzet tot (deel)adviezen;
- 2.4 Partijen benadrukken dat de rol en werkzaamheden van de Praktijkjaarboard niet afdoet aan de zelfstandige positie en (advies)rechten van de OR, hetgeen betekent dat indien er sprake is van onomkeerbare besluitvorming, dit als concreet voorgenomen besluit ter advisering conform de WOR wordt voorgelegd aan de OR.
- 2.5 In Bijlage 1 is een schematisch overzicht opgenomen, dat hier als overgenomen en ingelast dient te worden beschouwd, waarin de medewerkers- en medezeggenschapsparticipatie is weergegeven en waarbij de onderwerpen zoals in het schema genoemd niet limitatief zijn.
- 2.6 Indien UWV en OR gezamenlijk, of één van hen apart vaststelt dat het overleg in de Praktijkjaarboard vastloopt, is er de mogelijkheid om rechtstreeks vanuit de Praktijkjaarboard te escaleren naar de voorzitter van de Raad van Bestuur.
- 2.7 Partijen, aan de zijde van UWV in de persoon van de voorzitter van de Raad van Bestuur, zullen elk kwartaal het praktijkjaar evalueren, waarbij met name ook aandacht zal zijn om te bezien of het participatiemodel en het daaruit vloeiende 'lerende systeem' goed werkt.

### **3. Informatievoorziening**

- 3.1 UWV zal de OR tijdig voorzien van alle benodigde informatie die relevant is – spontaan en op verzoek van de OR - met het oog op komende adviesaanvraag / aanvragen, waarbij partijen expliciet overeenkomen dat de informatie mede tot doel heeft om een goede en constructieve dialoog te voeren.

### **4 Onderzoeksvragen**

- 4.1 Partijen zijn overeengekomen dat er onderzoeksvragen worden opgesteld die relevant zijn in het kader van de voorbereidingen van de voorgenomen besluitvorming inzake de IV-transitie. De onderzoeksvragen hebben tot doel inzicht te verkrijgen in de te nemen stappen en afwegingen. Mede aan de hand van de opbrengst en evaluatie van onderzoeksvragen zal vervolgbesluitvorming plaatsvinden, met inachtneming van de adviesrechten van de OR. Er wordt momenteel gewerkt aan een lijst met concrete onderzoeksvragen. Als Bijlage 2 wordt de lijst met de thans vastgestelde onderzoeksvragen gevoegd, waarbij partijen benadrukken dat het hier niet gaat om een limitatieve lijst. In het praktijkjaar kunnen er dus onderzoeksvragen bij komen, aangepast en/of verwijderd worden. Te allen tijde zal hierover overleg plaatsvinden in de Praktijkjaarboard.

### **5. Benoeming IV-directeur / geleidelijke implementatie van processen (nieuwe werkwijze)**

- 5.1 Gelijk aan de start van het Praktijkjaar zullen de IV-directeuren, voorafgegaan door het gebruikelijke benoemingsproces met de OR, worden benoemd, hetgeen een onomkeerbaar besluit is. UWV zal in dat kader een nadere schriftelijke toelichting geven op het functioneren van de (integraal verantwoordelijke) directieteams waar de IV-directeur deel van uitmaakt en hoe te handelen bij divisie-overstijgende thema's. Onderdeel van deze schriftelijke toelichting is ook de wijze waarop de aansturing naar de voortbrengingsketens en run & change wordt vormgegeven.
- 5.2 Voor de geleidelijke implementatie van processen (nieuwe werkwijze) is het niet langer gewenst om vooraf POC's in te stellen. De Praktijkjaarboard volgt ontwikkelingen waar het gaat om de geleidelijke implementatie, en heeft de mogelijkheid om een bijzondere POC in te stellen als een specifieke beproeving wenselijk wordt geacht.
- 5.3. Partijen zijn overeengekomen dat ten aanzien van de implementatie van processen zeer belangrijke en in de tijdlijn als een eerste te beantwoorden onderzoeksvragen in de



## CONVENANT UWV en OR UWV INZAKE IV-TRANSITIE

Praktijkjaarboard aan de orde dienen te komen, deze zien in ieder geval op uniformiteit van domein en divisie overstijgende aspecten, de mate van detail en volwassenheid van processen.

5.4 Leidraad voor de geleidelijke implementatie is de werkwijze zoals weergegeven op sheet 13 van de presentatie van 5 februari 2019 met de titel Eindrapportage validatie POC's Uitkeren, welke als Bijlage 3 wordt toegevoegd.

5.5 In de Praktijkjaarboard wordt volwassenheid van processen besproken en indien nodig worden er nadere afspraken gemaakt over de implementatie. Tevens zal in de Praktijkjaarboard, indien nodig, afspraken worden gemaakt over inzet van kwaliteitscontroles en audits.

5.6 Op basis van de navolgende en niet-limitatieve besliscriteria wordt besloten over wel/niet werken op basis van Agifall-werkwijze in het team, waarbij dus geldt dat niet altijd en overall op basis van Agifall gewerkt kan of moet worden. De niet -limitatieve besliscriteria zijn:

- Zijn er voldoende wijzigingen en/of releases op de betreffende omgeving en is er de wens vaker te releasen
- Zijn de wijzigingen en/of releases van in omvang groot genoeg
- Is het effectief en efficiënt om een team hiervoor te organiseren of is voor deze omgeving een waterval aanpak effectiever en efficiënter
- Voldoet het team aan de startcriteria waaronder de gevolgde opleidingen (productowner en scrummaster),
- Wordt verwacht (toetsbaar) dat Agifall werken bij dit team/systeem bijdraagt aan de doelstellingen van wendbaarder, effectiever en efficiënter
- Voordat besloten wordt om Agifall te gaan werken wordt besproken met de betrokken medewerkers of het Agifall proces inderdaad het meest geëigende proces is voor het team / het systeem en het team er voor open staan.

Partijen hebben daarnaast vastgesteld dat contracten met leveranciers niet leidend zijn voor de werkvorm en dat de inrichting van de huisvesting op orde moet zijn voor gekozen werkwijze.

### 6. Adviestrajecten

6.1 Op basis van de uitkomsten en evaluaties in de Praktijkjaarboard zullen adviesaanvragen, in gefaseerde, overzichtelijke en door praktijk gedragen stappen aan de OR worden voorgelegd. In het streven naar overzichtelijke en gefaseerde deeladviesaanvragen spannen partijen zich gezamenlijk in om de focus te houden op de dan voorliggende thematiek en besluitvorming.

6.2 Partijen zijn overeengekomen dat er een apart adviestraject wordt gevolgd in het kader van de vormgeving van het 2e echelon. Dit zal aan de hand van een aantal onderzoeksvragen worden vormgegeven, waarbij in ieder geval aandacht zal zijn voor:

- Indeling van de domeinen bij SMZ/GD/WerkBedrijf
- Balans run & change
- Cultuurverandering
- Besturing met bijbehorende taken verantwoordelijkheden en bevoegdheden ( hierna TVB's)
- Welke functie in domein en welke domeinoverstijgend
- Divisie overstijgende vraagstukken



## CONVENANT UWV en OR UWV INZAKE IV-TRANSITIE

- Positie en werking IV- office inclusief secundaire processen
- functies, functieprofielen en TVB's.

6.3 Verder zullen de concrete onderzoeksvragen zich richten op inrichting en de bemensing van het tweede echelon, waarbij bijvoorbeeld gedacht kan worden aan onderzoek naar interactie / wisselwerking tussen domeinhouder, domeinmanager en productowner (driehoek). Het vertrekpunt is ketensturing van het voortbrengingsproces en deindeling in domeinen is ordenend principe. De domeinindeling (de scope en inhoud) is daarbij onderwerp van monitoren en evaluatie in het praktijkjaar en kan mogelijk leiden tot nadere onderzoeksvragen en verandering.

6.4 Partijen merken de inrichting van het tweede echelon en onderlinge samenwerking aan als een zeer belangrijke en in de tijdlijn als een eerste te beantwoorden onderzoeksvraag. Gelet op het belang dat partijen hechten aan het snel duidelijkheid geven aan de medewerkers, hebben partijen dan ook naar elkaar uitgesproken dit adviestraject met prioriteit en voortvarend te behandelen, waarbij gestreefd wordt naar een termijn van één maand. In de aanloop naar de besluitvorming over het tweede echelon zullen de tweede echelonsposities op basis van rollen worden vervuld, zoals thans in de huidige situatie binnen de huidige organisatie het geval is.

### 7. Batenmodel

7.1 Partijen stellen vast dat de IV-transitie in materiële en immateriële zin een bijdrage moet opleveren voor de UWV-organisatie, conform verslag werkgroep december 2017. Het gaat daarbij om een kwalitatieve slag en betere beheersing. Het monitoren van het "batenmodel" in brede (niet louter financiële) zin, waaronder inzet IV personeel en IV kosten, zal worden meegenomen in het kwartaaloverleg tussen UWV en OR, conform afspraken met de werkgroep BUCA, zie sheet als Bijlage 4.

### 8. Personele gevolgen

8.1 Als gevolg van de IV-transitie zal er geen sprake zijn van boventaligheid. Dat neemt niet weg dat partijen onderkennen dat de IV-transitie wel veranderingen veroorzaken met personele gevolgen (andere accenten, andere rollen), waar aandacht voor moet zijn. Partijen hebben een lijst opgesteld met spelregels, welke als Bijlage 5 wordt toegevoegd. In het reguliere overleg tussen UWV en OR zullen de gevolgen voor medewerkers in het praktijkjaar onderwerp van gesprek zijn. In concrete (deel)adviezen zal altijd aandacht zijn voor eventuele gevolgen voor de medewerkers en hoe deze worden opgevangen.

### 9. OK-procedure

9.1 Binnen vijf werkdagen na ondertekening van onderhavig convenant zal de OR het door hem ingediende verzoekschrift bij de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam intrekken.

### 10. Geschillen

10.1 Indien komt vast te staan dat er tussen UWV en de OR ondanks de gemaakte afspraken en de daarin opgenomen escalatiemogelijkheden een geschil blijft bestaan, dan zullen UWV en de OR gezamenlijk aan de heer Jacques de Waart verzoeken om een gesprek te



## CONVENANT UWV en OR UWV INZAKE IV-TRANSITIE

arrangeren tussen partijen in een poging het geschil op een voor beide partijen aanvaardbare wijze op te lossen. Partijen komen overeen dat gedurende deze periode van interventie er geen besluiten zullen worden genomen. Wanneer deze interventie niet tot resultaat leidt, staat het partijen vrij om besluiten te nemen en gebruik te maken van de in de WOR vastgelegde juridische procedures.

Aldus overeenkomen op 18 april 2019 en in tweevoud ondertekend.

A blue ink signature of A. Paling is written over a horizontal line. The signature is cursive and somewhat stylized.

UWV

Naam: de heer A. Paling

Titel: voorzitter Raad van Bestuur

A blue ink signature of I.L. Hoornstra is written over a horizontal line. The signature is cursive and somewhat stylized.

OR UWV

Naam: mevrouw drs. I.L. Hoornstra

Titel: voorzitter OR UWV