Verslag Overlegvergadering Dienstraad Bestuursbureau - MT

Datum: 17 september 2015

Aanwezig:

Dienstraad (DR): Karin van der Top, Dick van der Lecq, Patrick Klaassen, Floor Frederiks, Daniel Mandel

Management Team (MT): Piet van Slooten (voorzitter), Jan van der Boon

Verslag: Yvonne le Cointre

---

1) Opening en vaststelling verslag vorige vergadering

De voorzitter opent de vergadering en heet de nieuwe Dienstraad welkom. De Dienstraad heeft een voorzitter gekozen; Karin van der Top en de secretaris wordt Patrick Klaassen.

Het verslag van het begrotingsoverleg 27 augustus 2015 wordt zonder wijzigingen vastgesteld.

2) De personeelsmonitor 2015 (PM)

De uitslag van de personeelsmonitor is inmiddels op verschillende plekken besproken. Universiteitsbreed is het algemene beeld dat het een nuttig rapport is, met een voor de universiteit positief beeld. Naar aanleiding van dit rapport zullen er een aantal vervolgacties plaatsvinden:

1) Bij bepaalde eenheden/onderdelen
2) Ten aanzien van werkdruk
3) Ten aanzien van loopbaanbeleid, mede naar aanleiding van eerdere personeelsmonitors en voor wat betreft WP met inachtneming van de adviezen van de Stuurgroep Van Haaften
4) Specifieke universiteitsbrede onderwerpen zoals sabbaticals en catering.

Voor het Bestuursbureau is een rapportage per directie/eenheid gemaakt met precieze inzichten op diverse aspecten per onderdeel uitgesplitst. Het totale beeld van de uitslag van deze personeelsmonitor is normaal te noemen, niet afwijkend ten opzichte van andere onderdelen van de universiteit.

Het MT vraagt de Dienstraad naar commentaar op de Personeelsmonitor.

De DR merkt op dat het totale rapport een gemiddeld beeld voor de resp. eenheden laat zien. Is het mogelijk om nog verder in te zoomen hoe scores binnen bepaalde eenheden tot stand zijn gekomen?

Het MT licht toe dat het niet mogelijk is om verder in te zoomen, ook omdat dan het anonieme karakter van de enquête in het geding zou komen. De ondergrens voor een afzonderlijke rapportage ligt bij een respons van tenminste 10 personen per eenheid. De personeelsmonitor geeft inzicht in de stand van zaken voor eenheden met die minimale omvang. Bij de vorige personeelsmonitor was Academische Zaken nog opgenomen in de rapportage bij ABJZ, nu echter als aparte eenheid. Maar voor een aantal vragen is de respons dan te laag om tot een score te komen.

De DR concludeert uit de rapportage dat het FSSC over de gehele linie structureel minder goed scoort, dus minder tevreden is. Ook het ziekteverzuim is hoger dan bij andere onderdelen van het Bestuursbureau. Uit de cijfers van de PM blijkt echter niet dat de werkdruk te hoog is. Dit lijkt niet te stroken met elkaar.
Het MT geeft aan dat de uitslag van de monitor bij FSSC geen verrassing is. Er zijn al wat problemen opgelost en er wordt verder gesproken over verbetering van andere knelpunten bij het FSSC (zoals o.a. eentonigheid van het werk) die bijdragen aan het gevoel van ontevredenheid.

De DR heeft geconstateerd dat de afdeling Academische Zaken (AZ) hoog scoort op het item ‘toenemende werkdruk’. De grote betrokkenheid van de medewerkers bij hun werk speelt daarbij wellicht een rol. Deze combinatie baart de DR wel enige zorgen.
Het MT is hiervan doordrongen en denkt ook hier na over het nemen van vervolgacties.

De DR merkt op dat bij de afdeling BV Concerntaken kritisch wordt geoordeeld over de administratieve en secretariële ondersteuning. Ook hiervan is het MT zich bewust en denkt na over vervolgacties ter verbetering.
Bij de vorige PM was de directie Strategische Communicatie & Marketing een aandachtspunt voor het MT. Destijds speelde daar de doorwerking van een reorganisatie een rol. De PM geeft nu een positiever beeld. De werkdruk werd als zeer hoog ervaren en is nog niet verdwenen, maar wel verbeterd.

Naar aanleiding van de score uit de PM valt het de DR op dat medewerkers vinden weinig mogelijkheden te krijgen of hebben om thuis te werken. Hiernaast worden de mogelijkheden voor interne mobiliteit of het zoeken naar een tijdelijk andere werkplek binnen de organisatie als beperkt ervaren.
Het MT hanteert een terughoudend beleid ten aanzien van thuiswerken. Thuiswerken is erg afhankelijk van het soort functie en de werkzaamheden. Verschillende afwegingen ten aanzien van zaken als bereikbaarheid, locatie-gebonden werkzaamheden en de balans binnen een afdeling, spelen hierbij een rol. Met leidinggevenden kunnen wel individueel afspraken over thuiswerken worden gemaakt die regelmatig zullen worden geëvalueerd. De DR oppert dat dit wellicht een punt is om intern duidelijk te communiceren. Het MT kan zich daarin vinden.

Daarnaast verbaast het MT zich enigszins over de score uit de PM met betrekking tot de beperkte mogelijkheden voor de interne mobiliteit. De ervaring uit de praktijk is dat

medewerkers als zich concrete mogelijkheden voordoen, niet direct geneigd zijn om (tijdelijk) van werkplek te ruilen.
De DR denkt dat het ook een kwestie is van interpretatie van de vraag in de PM. Enerzijds de medewerkers die écht willen en anderzijds medewerkers die het wel een interessante optie lijkt maar meer in algemene zin.
Het MT licht toe dat interne mobiliteit in principe wordt gestimuleerd. De gevolgen voor de interne organisatie moeten hierbij wel in ogenschouw genomen worden; wat betekent het voor de interne organisatie als iemand tijdelijk op een andere plek aan het werk gaat? Op sommige afdelingen kan een tijdelijke detachering binnen de universiteit zonder grote problemen worden ingepast. Er vinden regelmatig uitwisselingen plaats, bijvoorbeeld bij AZ (in de vorm van een combinatie van een aanstelling bij AZ en een faculteit) en de afdeling FEZ en Personeel & Organisatie (P&O). Bij het FSSC is het lastiger om dit type werk alleen door het FSSC wordt gedaan.
In het MT zal bij dit onderwerp verder worden stilgestaan. De DR merkt op dat de loopbaan-adviseur hier een actieve rol in zou kunnen spelen.

De DR maakt melding dat er nog steeds klachten zijn van klimatologische aard, met name op de E-vleugel.
Het MT antwoordt dat er, mede ook naar aanleiding van eerdere meldingen en de jaarlijkse arbo- en milieurapportage, redelijkerwijs gedaan wordt wat er gedaan moet worden. Als er nog zaken zijn die verbeterd moeten worden hoort het MT dit graag.

Het MT merkt op dat het enigszins gealarmeerd was door de verhoogde score op het item ‘intimidatie op het werk’ bij de afdeling ABJZ. Daniel Mandel licht toe dat hun afdeling (JZ) met enige regelmaat te maken heeft met ontevreden klanten (beroep- en bezwaarzaken) die het niet eens zijn met de uitslag en op een bepaalde manier ‘verhaal komen halen’. Dit gebeurt meestal verbaal (telefonisch of schriftelijk). Een enkele keer is het voorgekomen dat iemand op bezoek kwam om zijn/haar ontevredenheid te uiten. Dit heeft invloed op het gevoel van veiligheid op de werkplek.
Het pasjessysteem en duidelijke instructies aan portiers moet dit soort zaken zien te voorkomen. Het heeft de aandacht van het MT.

De DR merkt op dat alles overziende de PM voor het Bestuursbureau een goede uitkomst heeft.
Het MT geeft aan alle hierboven genoemde aspecten van de personeelsmonitor nog met het voltallige MT te zullen bespreken en zal dit terugkoppelen aan de Dienstraad.
Op dit moment heeft het College van Bestuur, met name ten aanzien van de werkdruk, extra aandacht voor de ondersteuning van het College in brede zin. Hoe is deze op dit moment georganiseerd en waar is versterking nodig structureel of op projectbasis? Dit allemaal binnen de kaders van de in het Instellingsplan vastgelegde prioriteiten. Dit onderwerp wordt eerst met de Raad van Toezicht besproken en zal ook in het overleg met de DR aan de orde komen.

3) Rondvraag en sluiting

De UR werkt komend jaar wederom met een buddysysteem. Dit houdt in dat een of twee raadsleden aan een bepaalde faculteit of dienstraad gekoppeld worden met de intentie om de samenwerking tussen de UR en de verschillende faculteits- en dienstraden te bevorderen. Voor de DR van het Bestuursbureau is één UR-lid voorgesteld. Het UR-lid ontvangt de vergaderstukken en woont de vergaderingen van de Dienstraad bij. Wat vindt de DR hiervan? De DR acht dit niet noodzakelijk of wenselijk en ziet in deze toevoeging geen meerwaarde. Uiteraard staat de DR altijd open voor vragen van de UR. De DR zal de voorzitter van de UR antwoorden.

De DR heeft een klacht gekregen met betrekking tot het vieren van een jubileum of afscheid. Voor alle medewerkers zouden dezelfde regels moeten gelden maar volgens deze klacht zou er met verschillende maten gemeten worden en krijgt de ene medewerker meer aangeboden (cadeau/receptie/uit eten met de afdeling) dan de andere.
Het MT heeft deze klacht niet eerder gehoord en licht toe dat er duidelijke richtlijnen zijn met betrekking tot afscheid nemen en jubilea. Daarnaast zijn er ook zaken als uitjes per afdeling. Het kan zijn dat deze met een afscheid/jubileum gecombineerd worden. Het is niet de bedoeling dat medewerkers zich achtergesteld voelen en het MT zou een concreet voorbeeld moeten krijgen om na te gaan of er sprake is van ongelijkheid.

De DR zou graag het verslag zo snel mogelijk na de vergadering openbaar willen maken voor de medewerkers van het Bestuursbureau. Het MT is hiermee akkoord. De DR komt met een voorstel hoe en waar dit geplaatst kan worden, bijvoorbeeld met een link in de Nieuwsflits.

De DR meldt dat de dienstraadleden zullen deelnemen aan een scholingsdag voor dienstraden in november 2015.

De voorzitter sluit de vergadering.

Volgende vergadering is gepland op 12 november 2015.