

## Verslag Overlegvergadering Dienstraad Bestuursbureau - MT

Datum: 27 augustus 2019

Aanwezig: Paul Flach, Merijn van Nuland, Marianne Walgreen, Kirsten Dibbet, Arjen van Rijn, Edith den Boer, Carolien Metselaar (voorzitter), Sinytha Boeddha (notulist), Jan van der Boon, Anneloes Blanken

Afwezig: Patrick Klaassen, Fons Lommerse, Yvonne Lith (controler)

---

### 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en doet een korte voorstelronde:  
Kirsten Dibbet (SAZ), nieuw DR-lid, beleidsmedewerker onderwijs  
Marianne Walgreen (SAZ), oud DR-lid, beleidsmedewerker  
Anneloes Blanken, geen DR-lid, hoofd bedrijfsbureau (leidinggevende van de controler die de begroting heeft gemaakt)  
Merijn van Nuland (SCM), oud DR-lid, medewerker communicatie  
Paul Flach (FEZ), oud DR-lid, financieel medewerker  
Arjen van Rijn (FSSC), nieuw DR-lid  
Carolien Metselaar, MT BB, secretaris CvB  
Sinytha Boeddha, secretaresse Carolien Metselaar  
Edith den Boer (PSSC), nieuw DR-lid, HR-medewerker bij PSSC  
Jan van der Boon, MT BB, directeur Bedrijfsvoering

### 2. Begroting 2020 in grote lijnen (door MT BB)

Er zitten t.o.v. de begroting 2019 geen grote wijzigingen. Begin augustus is er een concept van de meerjarenbegroting 2020-2023 naar de DR verstuurd.

Het MT BB geeft een kort overzicht van de grootste wijzigingen:

1. Het PSSC is dit jaar wel meegenomen in de begroting.
2. De afdeling Veiligheidszaken is overgegaan van Vastgoed naar ABJZ.
3. Binnen het HR-domein worden een aantal projecten middels vernieuwingsmiddelen bekostigd, dit zou structureel moeten worden opgelost.
4. Er is een tekort aan het ontstaan vanuit formatie, net als 2019 is er weer een vergelijkbare taakstelling.

Tijdens het technisch overleg zijn er een aantal vragen gesteld over opleidings- en trainingskosten voor 2020. Inmiddels zijn deze vragen uitgezocht:

- Er zijn vier opleidings- en trainingsposten in de begroting opgenomen voor HR (10K), IM (10K), SAZ (geen bedrag opgenomen) en BB opleidingsprogramma (13K)  
De posten voor HR en IM zijn niet specifiek voor het BB, maar universiteitbreed.  
De inhoudelijke keuzes voor het BB opleidingsprogramma 2020 moeten nog worden gemaakt.
- Er is onduidelijkheid over wat er onder overig personeel wordt verstaan.  
Het MT BB legt uit dat er per eenheid een normformatie is bepaald, deze is opgebouwd uit structurele formatietoezeggingen gedaan door het college.  
Daarnaast hebben we additioneel gefinancierde formatie; als het college besluit om een toelage vanuit vernieuwingsmiddelen aan een eenheid te geven (waar personeel bij hoort) wordt er een tijdelijke uitbreiding van de formatie aan de normformatie onder het kopje additionele gefinancierd formatie toegevoegd. Gezamenlijk vormt dit de normformatie, soms komt het voor dat een eenheid meer personeel heeft dan dat de normformatie toestaat, dit wordt dan onder het kopje overig personeel gepresenteerd.

### 3. Vragen van de DR aan het MT BB

- Positieve ontwikkeling dat het bedrag van de faculteiten omhoog gaat, maar dat het bedrag van het BB gelijk blijft. Hierdoor blijft het BB onder de 35% norm (gezakt naar 33%). De DR zou graag het beleid rondom de 35% norm explicieter in de begroting terug willen zien.

#### MT BB:

De 35% norm is niet specifiek voor het BB. Onder de 35% vallen zaken die niet bij de faculteiten zijn belegd zoals dus de ISSC, UFB, Vastgoed etc. Maar het is wel goed om ernaar te verwijzen.

- HR kosten van 300k: is een forse post, dat volledig centraal wordt gedekt. DR heeft meer behoefte aan toelichting; de strategische uitgangspunten zijn niet duidelijk.

#### MT BB:

HRM: er spelen op dit momenten veel onderwerpen rondom werkdruk, sociale veiligheid, vertrouwenspersonen, follow up van de personeelmonitor. Deze onderwerpen hebben de volle aandacht van de CvB-leden. Ook in het nieuwe instellingsplan zal personeelbeleid een prominente plek krijgen.

DR vraagt zich af wanneer de keuze wordt gemaakt om iets centraal te financieren of wanneer er decentraal, dus naar de faculteit wordt doorberekend. Het MT legt uit dat de regel wordt gehanteerd dat als sprake is van beïnvloedbaar gebruik van voorzieningen de rekening bij de gebruikers wordt neergelegd. Het PSSC en het FSSC zijn hier een goed voorbeeld van. De DR geeft aan dat toelichting in projecten en keuzes het makkelijker maakt om de begroting te begrijpen.

- Er is een grote taakstelling van 726k.  
De DR maakt zich zorgen over de verwerking van de taakstelling in materiële lasten; de DR koppelt dit aan de opleidingskosten van 113k die erg laag is voor de in totaal 200 fte op het BB. De DR heeft het idee dat er met een kaasschijf over alle afdelingen heen wordt gegaan en dat er geen duidelijke keuzes worden gemaakt, hierdoor is het onduidelijk wat voor consequenties dit voor de afdelingen kan hebben.  
Tevens is de DR verrast over de omvang van de taakstelling; vorig jaar was de taakstelling 500K, maar de helft van dit bedrag bestond uit bovenformatieve formatie.  
De DR vraagt zich af waar de verhoogde taakstelling van het dit jaar vandaan komt en maakt zich zorgen wat er gebeurt als deze lijn zich volgend jaar ook doorzet.  
Tevens geeft de DR aan dat de opbouw van de begroting ervoor zorgt dat het lastig is om de begroting en het totaalplaatje te begrijpen, dit komt voornamelijk doordat de (werk)budgetten en de fte's uit elkaar zijn getrokken. Het zou transparanter zijn om per afdeling een apart overzicht te maken.

#### MT BB:

Geeft aan dat de begroting ingewikkeld is en dat er overwogen is om de opzet te veranderen. Voor discussie met de DR is het handig om een andere opbouw te hebben, maar bij bijv. discussies over universiteitbrede budgetten is de huidige opbouw praktischer. Elke MT-directeur staat naast zijn rol bij het BB ook een verbinding met de faculteiten; het BB is een soort spin in het web en staat in verbinding met de gehele universiteit. Daarom is het belangrijk om na te denken over de strategie van het BB in relatie tot de strategie in de verbinding met de hele universiteit. Een nieuwe instellingsplan is een mooie gelegenheid vanuit deze verbinding te kijken naar de sturingslijnen en te kijken welke financieringsopbouw en indeling van de begroting daarbij past.

De taakstelling van vorig jaar was, na de bovenformatieve correctie, 279K. Dit jaar zitten we na de correctie op ruim 700K.

De taakstelling zal verdeeld worden over het BB; elke afdeling krijgt een taakstelling. Een taakstelling betekent bezuinigen. Dit betekent niet direct een bezuiniging op de personeelslasten en opleidingskosten. Er kan ook op een slimmer manier van bezuinigen gekeken worden, bijvoorbeeld door efficiënter te werken en het inzetten van ICT.

De DR zou graag willen dat er ook gemonitord wordt of de maatregelen daadwerkelijk echt helpen.

Het DR geeft aan op dat ze nog wat meer toelichting op de taakstelling van 700K nodig heeft.

Het MT geeft aan dat ze een toelichting op de taakstelling zullen schrijven en deze uiterlijk op vrijdag 30 augustus naar de DR zullen mailen.

De DR geeft aan een paar dagen nodig te hebben voor het schrijven van de adviesbrief en vraagt zich af of ze de adviesbrief na 1 september mag aanleveren. In overleg wordt besloten dat de 'oude' en de 'nieuwe' dienstleden gezamenlijk een adviesbrief zullen schrijven en deze op maandag 2 of dinsdag 3 september mailen naar het MT BB.