Verslag Overlegvergadering Dienstraad Bestuursbureau - MT

Datum: 17 april 2018

Aanwezig:
Dienstraad (DR): Patrick Klaassen (vz), Fons Lommerse, Paul Flach (secr.), Marianne Walgreen, Merijn van Nuland

Management Team (MT): Carolien Metselaar (voorzitter), Jan van der Boon,
Erik van Keulen (EvK) (agendapunt 3 en 4)
Verder aanwezig: Annemarie Duijnstee, HRM (AD) (agendapunt 2)

Verslag: Yvonne le Cointre

(A) = afspraak

---

1. **Opening**

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom.
De vergadering vangt aan met agendapunt HR Next level.

2. **Stand van zaken HR Next level/reorganisatie PSSC**

Annemarie Duijnstee/HRM geeft een toelichting op de stand van zaken. Het CvB heeft in het kader van het programma HR next level het voornemen tot reorganisatie vastgesteld. Ook het concept-reorganisatieplan voor de vorming van het PSSC is door het CvB vastgesteld. Inmiddels ligt er ook een concept-personeelsplan bij de Stuurgroep.
De medewerkers van de personeelsadministratie van de faculteiten en het Bestuursbureau gaan deel uitmaken van het Personnel Shared Service Centre (PSSC). Dit onderdeel valt binnen de directie Bedrijfsvoering. De functies van medewerker personeelsbeheer, medewerker arbeidsvoorwaarden en coördinator personeelsadministratie bij de P&O afdelingen van de faculteiten en P&O services (Bestuursbureau) worden opgeheven. De functies van P&O adviseur en de Hoofd P&O blijven bestaan en worden decentraal gepositioneerd. Deze functies zijn dus geen onderdeel van de reorganisatie.
De P&O adviseurs en de controllers komen op den duur bij het nieuw te vormen Bedrijfsbureau van het Bestuursbureau. De loopbaanadviseurs die nu bij P&O Services zitten verschuiven naar HRM. Op deze manier wordt ernaar gestreefd om opleiding, beleid en dienstverlening beter aan te sturen en op elkaar af te stemmen. Uiteindelijk zal de afdeling P&O services worden opgeheven.
De medewerkers van de salarisadministratie verschuiven van het FSSC naar het PSSC ook voor een betere organisatie van personeels- en salarisadministratie. Dit vormt geen onderdeel van de reorganisatie.
De grootste verandering is dat het PSSC gehuisvest zal gaan worden in het Bestuursbureau. Er liggen vlekkenplannen klaar die nog ingevuld moet worden. Voorbereidingen hiertoe worden getroffen. De herinrichting zoals die van de zolder van het Bestuursbureau kan als voorbeeld dienen. Het PSSC zal vanaf 1 januari 2019 operationeel zijn. Het PSSC omvat totaal aantal 21,4 fte's (26 mensen).

Vragen DR:
-Wanneer is het duidelijk waar medewerkers gehuisvest worden en in hoeverre zullen er interne verhuizingen gaan plaatsvinden?
Het MT verwacht dit na de zomervakantie in beeld te hebben. Ten behoeve van de huisvesting van het PSSC zal een grotere schuifoperatie nodig zijn. Dit behoeft nog verdere bespreking die de komende weken maanden zal plaatsvinden. Het is de bedoeling dat de medewerkers van de nieuwe afdeling dicht bij elkaar komen te zitten. Hiervoor zullen een aantal verschuivingen nodig zijn. Meerdere aspecten moeten bij de invulling in beschouwing worden genomen waaronder bijvoorbeeld

aanloop/bezoekers van buiten. Het MT verwacht dat de uitvoering in oktober/november zal plaatsvinden en de fysieke verhuizing in de komende kerstvakantie.
- Is het gebouw op typische vergaderdata niet té druk bezet? Het MT geeft aan dat het passen en meten wordt en daarom slimmer met ruimte zal omgaan en waar nodig zal extra werkruimte worden gecreëerd.

- Hoe verloopt de communicatie over het plan en de uitvoering ervan naar de medewerkers? A. Duijnstee licht toe dat het plan ter visie bij medewerkers is gelegd. Reacties hierop hebben geleid tot een enkele bijstelling van formatie bij een faculteit en uitbreiding van 0,5 fte bij het servicepunt. Verder is er voor de medewerkers een zogenaamde doorkijk van het PSSC georganiseerd om te laten zien hoe het PSSC eruit komt te zien, wat het service centre gaat doen en wat de aanleiding was voor het opzetten van het PSSC.
Het personeelsplan zal ook aan medewerkers gestuurd worden en vervolgens aan de UR. Dan is er wederom gelegenheid voor vragen, ook ten aanzien van werkplekken en huisvesting. Het uitgangspunt hierbij is dat iedereen goed zijn werk moet kunnen uitoefenen.

- Zoals in het plan staat aangegeven is er geen sprake van gedwongen ontslagen. Medewerkers kunnen hun belangstelling aangeven voor aangeboden functies. De Dienstraad vraagt wat dit betekent voor de eventuele (bij)scholing voor medewerkers.
AD licht toe dat, nadat medewerkers belangstelling hebben opgegeven voor een functie, plaatsing geschiedt op basis van het advies van de plaatsingsadviescommissie(PAC). Indien er scholing nodig is (of wenselijk) zal dit ook op basis van het advies van de PAC aangeboden worden. Er is geen sprake van een proefplaatsing. In het Lokaal Overleg is vastgelegd dat medewerkers geplaatst op een bepaalde functie de gelegenheid krijgen na een jaar te evalueren. Betrokkenen kunnen na een jaar, besluiten dat deze functie niet bij hen past en zullen vervolgens geholpen worden bij het vinden van een andere functie binnen de Universiteit.

-Wat gebeurt er als meerdere mensen belangstelling hebben voor een functie?
AD licht toe dat de medewerkers belangstelling moeten aangeven voor twee functies. Dit staat ook omschreven in het personeelsplan.

-Kan het zijn dat medewerkers niet worden geplaatst op basis van het van advies van de PAC?
Het MT antwoordt dat plaatsing uiteindelijk in goed overleg zal geschieden en gaat er vanuit dat er voor iedereen een passende functie is.

-Hoofden P&O en P&O adviseurs vallen buiten deze reorganisatie. Wat blijft er over van de functies/taken van de hoofden P&O?
AD geeft aan dat deze groep op een meer strategisch niveau zal gaan functioneren; meer effectief in de ondersteuning van leidinggevenden en het management. Dit zal ook een betere adviesfunctie richting het College van Bestuur bewerkstelligen. In het instellingsplan is aangegeven dat er meer nadruk moet komen op strategische personeelsplanning en talentontwikkeling. Dit impliceert dat er meer in de richting van faculteiten wordt gekeken wat hiervoor nodig is.
-Is hier voldoende formatie voor? Er zullen ook werkzaamheden gaan vervallen, aldus het MT, het hoofd P&O en de P&O adviseur krijgen hierdoor meer tijd. Daarnaast zullen veel vragen van personeel - die voorheen bij adviseurs of hoofd P&O terechtkwamen - nu bij het servicepunt terechtkomen.

-De Dienstraad informeert hoe de communicatie over de huisvesting richting betrokken afdeling zal verlopen en of het vlekkenplan ter inzage voor de Dienstraad beschikbaar wordt gemaakt. Het MT licht toe dat daar nu al met betrokken medewerkers over wordt gesproken. Zodra het vlekkenplan gereed is zal de DR deze ter inzage ontvangen evenals het personeelsplan **(A)**. Voorts wordt er ook nog een welkom georganiseerd voor de medewerkers van het PSSC.

3. Academische Zaken (AZ) op weg naar AZ 2.0: Directie Strategische en Academische Zaken (SAZ) (in aanwezigheid van Erik van Keulen, a.i. directeur AZ)

EvK licht kort het rapport 'AZ op weg naar AZ 2.0' toe.
Na vele gesprekken en observaties zijn de bevindingen te lezen in het genoemde rapport. De conclusie is dat AZ zich kan en moet gaan ontwikkelen naar een Academische Zaken 2.0. Een verdere ontwikkeling als strategie- en beleidsdirectie van de universiteit, die verantwoordelijk is voor advisering en ondersteuning van het College van Bestuur en faculteiten op het gebied van onderwijs, onderzoek, kennisvalorisatie, internationalisering en strategische ontwikkeling van de universiteit.
De verbetering van de aansluiting met faculteiten is een belangrijk onderdeel van deze ontwikkeling. Om dit te bewerkstelligen zullen er diverse maatregelen worden getroffen die te lezen zijn in het rapport. In ieder geval komt er personele versterking, in het bijzonder op het domein Onderwijs.
Verder zal AZ gaan meedraaien in de traineepool, dit was voorheen nog niet het geval.
Binnen de afdeling zal een accounthouderschap komen. AZ krijgt per faculteit een beleidsadviseur.
Verder zal er meer projectmatig worden gewerkt met een goede vertegenwoordiging zowel vanuit AZ als vanuit de faculteit. Daarnaast zullen er meer ontmoetingen op beleidsniveau worden georganiseerd tussen Bestuursbureau en faculteiten. Facultaire beleidscapaciteit zal vaker en in het begin van het proces bij concrete vraagstukken worden betrokken.
Voor een effectieve samenwerking tussen AZ en de faculteiten zal er worden gezorgd voor facultaire counterparts van AZ voor de domeinen onderwijs, onderzoek, valorisatie, internationalisering en kwaliteitszorg
Ten aanzien van onderzoek en valorisatie: een minder operationele agenda van de routines onderzoek en het invoeren van strategische routines Valorisatie-Impact-Omgeving.
Er zal worden gestreefd naar meer rust in de bestuurlijke en ambtelijke werkzaamheden op de onderwijsagenda door middel van prioritering en fasering, minder operationele agenda van de routines onderwijs, etc.
Er komt geen organisatiewijziging naar een onderwijs expertisecentrum maar de focus komt te liggen op uitvoeren van de strategische onderwijsprojecten, het CFI wordt ingebed in SOZ, de banden met ICLON worden aangehaald.
Verder professionaliseren in projectmatig en programmatisch denken en werken.
De koppelvlakken tussen AZ en de verschillende bedrijfsvoeringsonderdelen verdienen in de toekomst meer aandacht en moeten waar nodig worden versterkt.
Om de doorontwikkeling van de afdeling AZ te markeren wordt gekozen voor een naam die de lading beter dekt: directie Strategie en Academische Zaken (Strategy and Academic Affairs).
Bij het zoeken naar een nieuwe directeur AZ is het advies om naar iemand met een algemeen strategisch profiel met een brede kennis en ruime ervaring in de universitaire context.
Het CvB heeft het advies overgenomen en de verzoeken voor versterking gehonoreerd.
De afdeling is blij met het rapport, heeft de blik naar voren gericht en is positief gestemd. De afdeling heeft in juli een heissessie over teamrollen en samenwerking. Deze wordt na de zomer vervolgd in de vorm van bespreking van het werkplan voor 2019.
Een paar zaken heeft nog nadere verdieping en aandacht nodig, waaronder de beleidsmonitoring en beleidsevaluatie. ICT en onderwijs behoeven ook nog verdere invulling en zullen worden opgepakt.
Ook verdere ontwikkeling van het onderwijsdomein en governance in het onderwijsdomein zal in de toekomst op de agenda staan. Vanwege de omvang van dit vraagstuk wordt dit waarschijnlijk weer een nieuwe opdracht.

<u>Vragen DR:</u>
-De Dienstraad is blij met de duidelijke richting van de afdeling die hier wordt geschetst.
In het rapport mist de DR de aansluiting met de afdelingen SOZ en LURIS.
EvK licht toe dat er op dit moment erg veel speelt op onderwijsgebied; er moeten keuzes gemaakt worden. Er is uitgebreid met de afdelingen, het MT en het CvB gesproken. EvK verwijst in dit verband naar advies nr. 6 en ook nr. 5 van het rapport. Hierin wordt de keuze toegelicht om nu geen organisatiewijziging naar een onderwijs expertisecentrum te maken, maar de focus te leggen op de uitvoering van strategische onderwijsprojecten, het CfI goed te laten inbedden in SOZ etc. Niet alles

kan tegelijkertijd. Investeren in koppelvlakken is nu van belang. Op een later moment kan natuurlijk alsnog opdracht worden gegeven om een verkenning naar een organisatorische wijziging te doen.

-In het formatieplan SAZ is gekozen voor een platte organisatiestructuur; één directeur. Er zijn veel fte's begroot in de nieuwe setting. De Dienstraad koppelt dit aan de werkdruk: wanneer alle medewerkers onder één directeur vallen hoe wordt ervoor gezorgd dat de werkdruk onder controle blijft?
Het MT licht toe dat dat de vorige twee AZ-directeuren inhoudelijk zeer betrokken waren bij de afdeling. Het huidige profiel laat een generiek profiel zien: onderwijs en onderzoek. Meer een generalist. De nieuwe directeur moet een boegbeeld zijn voor organisatie, een coach voor de mensen en niet meer zozeer de inhoud in worden getrokken. De nadruk ligt op strategie en ontwikkeling, maar er wordt uiteraard inhoudelijke kennis gevraagd. Meer integraal werken is van belang, alsook het leggen van meer dwarsverbanden. Om deze reden is voor de toekomst ook niet gekozen voor een adjunct-directeur op de afdeling.
DR vindt het een grote verandering; meer projectmatig werken, wat een totaal andere manier van werken is en maakt zich zorgen over het ontstaan van meer werkdruk. EvK licht toe dat door een projectmatige aanpak de manier van werken minder operationeel is en meer strategisch. Er is meer overleg en samenwerking voor nodig. Het streven is naar een betere verdeelsleutel die niet per definitie meer werkdruk hoeft op te leveren. Veel zaken zullen gewoon door gaan, ook operationeel. Het projectmatig werken vraagt meer competenties zoals o.a. meer overleg en een nauwere samenwerking.

Het formatieplan voor de afdeling is nog in concept. Het plan vergt nog nadere uitwerking. De nieuwe situatie die wordt geschetst is over 2 jaar volgens de dakpanconstructie. Er zijn geen veranderingen voor de mensen die er nu zitten. Projectleiders zijn tijdelijk ingehuurd voor langere tijd.
-In het kader van het maken en verbeteren van de verbinding met de faculteiten vraagt de DR aandacht voor het zoeken naar een goede match met de counterparts bij de faculteit. Wordt het door het aanstellen van senior beleidsmedewerkers niet lastiger om de juiste gesprekspartner te vinden?
EvK beaamt het belang hiervan en is zich bewust van de verscheidenheid van gesprekspartners bij faculteiten: soms zit een onderwerp in portefeuille bij decaan, soms bij beleidsmedewerker en soms bij een universitair docent. Echter het MT meent dat door verzwaring van het niveau bij AZ er juist een versterking optreedt.
Op dit moment wordt ook een gespreksronde met decanen gedaan om hierover afstemming te bewerkstelligen.

4. Profiel nieuwe directeur

De Dienstraad heeft adviesrecht over het profiel van de nieuwe directeur SAZ.
De DR heeft het profiel zoals het nu voorligt naast het rapport AZ gelegd en vindt het profiel té algemeen. De ontwikkeltaak die heel belangrijk is voor deze persoon wordt in het profiel gemist als ook kennis met betrekking tot verandertrajecten.
Het MT stelt dat het gaat om een afdeling die in ontwikkeling is. De advertentie komt in de krant. Er wordt benoemd wat er van persoon wordt verwacht. In gesprekken wordt duidelijk of iemand de geschikt is en over kwaliteiten beschikt.
Naar aanleiding van nog een aantal inhoudelijke opmerkingen en één tekstuele zal de tekst worden aangevuld/aangepast en aan DR worden teruggekoppeld.

5. Verslag vorige vergadering 25 januari 2018

Het ABC wordt op dit moment ge-update. In de volgende overlegvergadering zal de stand van zaken aan de orde komen. **(A)**
Het verslag wordt vastgesteld.

6. <u>Arbo- en milieu rapportages</u>

De DR heeft vanuit de organisatie verzoeken gekregen voor de aanschaf van een AED op het Bestuursbureau. Het MT zal overleg voeren met VGM **(A)**
De DR concludeert uit de rapportage dat het lastig is om BHV-ers te werven en vraagt of dat dit voor het Bestuursbureau dit jaar een probleem is.
Het MT gaat er van uit dat het ook dit jaar voor het Bestuursbureau weer gaat lukken om voldoende BHV-ers te werven.

Risico-inventarisatie rapport komt een keer per vijf jaar. De DR vraagt of er ook punten aangedragen kunnen worden om mee te nemen in deze inventarisatie. Dit jaar komt er een nieuwe rapportage, aldus het MT. Op- en aanmerkingen kunnen hierin meegenomen worden.

7) Rondvraag en sluiting

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.
De vergadering wordt gesloten.