

Concept verslag Overlegvergadering Dienstraad Bestuursbureau - MT

Datum: 2 februari 2017

Aanwezig:

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

Management Team (MT): Piet van Slooten (voorzitter), Jan van der Boon
Angelique Wensveen (P&O)

Verslag: Yvonne le Cointre

1) Opening en vaststelling verslag vorige vergadering.

Het verslag van 28 november 2016 wordt zonder wijzigingen vastgesteld.

Naar aanleiding van:

De achterstanden van VGM met de uitvoering van de RI&E zijn in kaart gebracht. De RIE voor het Bestuursbureau vindt plaats in de 2^e helft 2017. De rapportage volgt in 2018.

De agenda wordt aangepast. Het onderwerp **PSSC** wordt aan de agenda toegevoegd.

2) PSSC

Het MT informeert de DR dat het College plannen heeft voor het opzetten van een Personnel Shared Service Centre. Dit centre heeft hetzelfde principe als het FSSC. Het is de bedoeling de administratieve personele dienstverlening te verbeteren, efficiënter te maken door de bestaande decentrale eenheden te centraliseren. Het PSSC zal eveneens in het Bestuursbureau gehuisvest worden. Beoogd wordt dat deze organisatieverandering per 1 januari 2018 effectief zal zijn en via een reorganisatie tot stand zal moeten komen. De voorbereiding voor deze reorganisatie zal rond de zomer klaar zijn en resulteren in een reorganisatie- en personeelsplan. Dit zal vervolgens met de DR worden besproken.

De DR is benieuwd naar het aantal medewerkers dat het PSSC zal tellen.

Het MT licht toe dat het om totaal ongeveer 30 medewerkers gaat (21 fte). Een derde hiervan is reeds werkzaam op het Bestuursbureau. Het MT maakt hierbij de kanttekening dat personeelsadviseurs geen onderdeel zullen vormen van het PSSC.

De DR vraagt of er ook binnen de faculteiten en de afdelingen P&O draagvlak is voor dit plan. Het MT beaamt dat hier uitvoering over gesproken is en dat er een breed draagvlak is, ook bij de faculteiten.

De DR wil graag weten hoe het proces van een reorganisatie verloopt. Het MT antwoordt dat een organisatieverandering via een reorganisatie verloopt volgens de regels van de reorgani-

satiecode. Deze code is naar aanleiding van eerdere reorganisaties binnen de universiteit, waaronder het Bestuursbureau, herzien en te vinden op de website.

De gesprekspartner van de directie met betrekking tot medezeggenschap in deze reorganisatie is de UR. Dit omdat niet alleen het Bestuursbureau maar ook de faculteiten betrokken zijn bij de reorganisatie. De DR blijft uiteraard aangesloten in het proces en ontvangt informatie over de plannen. Deze reorganisatie wordt door een daarvoor ingestelde stuurgroep vastgelegd in het reorganisatieplan en het daaruit voortvloeiende personeelplan. Het streven is uiteraard naar behoud van banen, al is afslanking op termijn goed denkbaar; op korte termijn zal een vacaturestop ingevoerd worden. Betrokken afdelingen zijn op de hoogte van deze organisatieverandering. Er heerst natuurlijk wel enige bezorgdheid maar de brede overtuiging is dat deze stap onvermijdelijk is.

3) Huisvesting

De gevolgen van de reorganisatie voor de huisvesting in het Bestuursbureau zal in de vorm van een nog te maken vlekkenplan met de DR worden besproken.

4) Personeelsmonitor

Aan de hand van het verslag van de overlegvergadering met de DR op 17 september 2015 passeren de aandachtspunten uit de laatstgehouden monitor de revue:

- Nav de hoge werkdruk bij de directies Academische Zaken en SCM is ruimte gemaakt voor personele uitbreiding.
- Bij de directie Bedrijfsvoering is de financiering van het FSSC geflexibiliseerd waardoor meer inzet van middelen is mogelijk gemaakt.
- Bij het FSSC werd er naar aanleiding van de ontevredenheid tav werksfeer een aantal maatregelen genomen. Het ziekteverzuim werd vooral door langdurig zieken veroorzaakt en op dit moment niet meer aan de orde.
Er heerste ontevredenheid over communicatie/samenwerking. Deze problemen zijn aangepakt door veranderingen aan te brengen in leidinggevende posities. De DR vraagt of het MT nu al iets kan zeggen of dit tot een verbetering van het werkklimaat heeft geleid. Het MT meldt dat er geen nieuwe signalen zijn binnengekomen die wijzen op problemen op dat gebied en heeft vertrouwen dat het structureel verbeterd is. Dit wordt ook door de personeelsadviseur beaamd en onderbouwd.
- Interne mobiliteit wordt – in tegenstelling tot de beeldvorming – wel degelijk waar mogelijk gestimuleerd door de resp. directeuren.

In de vorige vergadering heeft de DR melding gemaakt van een klacht van medewerkers bij de directie SCM over het verplicht gebruik moeten maken van privé mobiele telefoons tbv werk. Het MT heeft dit in hun overleg aan de orde gesteld. Er is echter nog geen conclusie getrokken en zal het nogmaals aan de orde stellen en terugkoppelen aan de DR.

De DR zou graag het onderwerp thuiswerken weer op de agenda willen zien. Het MT voert een terughoudend beleid tav thuiswerken, maar de DR vindt dit achterhaald en zou graag de voor- en nadelen nader met het MT willen bespreken.

MT beaamt dat structureel thuiswerken op dit moment niet wordt bevorderd. Meerdere aspecten spelen hierbij een rol. Het MT begrijpt dat er nuances zijn en vindt het een goed idee om de discussie te heropenen en voor- en nadelen te bespreken met de DR. Afgesproken wordt dat dit onderwerp volgende keer op de agenda terugkomt.

5) Verkiezingen

CvB tijdschema verkiezingen vastgesteld ook voor de Dienstraden. Het MT zorgt dat het schema wordt verspreid, ook naar DR via voorzitter. De kandidaatstelling moet worden voorbereid, deze sluit medio maart.

DR moet nadenken over kandidaatstelling. Het is van belang met een goede lijst te komen, mede met de komende reorganisatie in het vooruitzicht. Dit betekent het actief benaderen van medewerkers om een zo breed mogelijke vertegenwoordiging te bewerkstelligen. Het MT zal hier ook een actieve rol in spelen.

De voorzitter sluit de vergadering.