



Verslag overleg DSD/secretaris HvA

3 oktober 2018

15.00 – 16.30 uur

Aanwezig: R. van Essen, E. Franken, P. Glas, J. van Poorten, T. Schoorel, R. van der Wilk, I. Woods, M. Lürsen (secretaris HvA), F. Alli (projectleider digitaal toetsen), H. Swartjes (directeur FS), L. Zevenboom (hoofd bedrijfsvoering bestuursstaf)

Afwezig: E. Appeldoorn

Voorzitter: R. van der Wilk

Notulist: P. Brugmans

1. Opening / Vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering en verwelkomt de aanwezigen. Appeldoorn heeft zich voor het overleg afgemeld. De agenda wordt vastgesteld.

2. Mededelingen

- Lürsen geeft aan dat het CvB de portefeuilles heeft herverdeeld, nu het college weer uit drie leden bestaat.. De portefeuilleverdeling van het CvB staat op de website.
- Lürsen excuseert zich voor de late verzending van de begrotingsstukken aan het volgteam voor de bestuursstaf. Inmiddels is gesprek met het volgteam geweest

3. Organisatieplan Loket digitaal toetsen

Alli en Swartjes sluiten aan bij de vergadering

Franken informeert waarom het organisatieplan ondanks de toezegging in het verslag van 5 juli niet ter instemming aan de DSD is voorgelegd. Lürsen geeft aan dat zij heeft toegezegd dat de DSD in het traject haar formele rol zou krijgen. Deze formele rol wordt ingevuld door de raad in kennis te stellen van het organisatieplan en deze op zowel 5 juli als 3 oktober ter bespreking te agenderen. Van der Wilk geeft aan de uitleg van Lürsen te begrijpen en zich vooral op de inhoud van het organisatieplan te willen richten.

Franken geeft aan dat de DSD in een laat stadium bij het organisatieplan betrokken is, waardoor de raad de medewerkers niet meer heeft kunnen raadplegen over het plan. De DSD kan in dit stadium geen inzicht meer krijgen of de medewerkers de vrije keuze hebben gehad om de overstap naar de functie van werkplekondersteuners te maken. Swartjes geeft aan dat de medewerkers vanaf de totstandkoming en uitvoering van de businesscase van het loket digitaal toetsen zijn betrokken. In de businesscase is besloten dat de diensteigenaar van het digitaal toetsen ook de systeemeigenaar van het digitaal toetsen wordt. Swartjes heeft begrip voor de zorgen van de DSD over de formele wijze waarop zij als raad bij de totstandkoming van het organisatieplan zijn betrokken. Uiteindelijk is de afweging gemaakt dat het organisatieplan een dermate kleine aanpassing betreft die slechts op 2 of 3 medewerkers betrekking heeft. Ook heeft er in de periode dat het organisatieplan is opgesteld door omstandigheden geen volgteambijeenkomst plaatsgevonden, waardoor het volgteam niet eerder is geïnformeerd over het organisatieplan. Swartjes zou in de toekomst graag met de DSD bespreken hoe om te gaan met kleine organisatiewijzigingen, nu hij verwacht dat er op korte termijn vaker kleine wijzigingen bij de

verschillende gemeenschappelijke diensten zullen plaatsvinden. Hij vindt het van belang dat de medezeggenschap hierin goed betrokken wordt en dat situaties zoals nu met het organisatieplan digitaal toetsen worden voorkomen. Van der Wilk meldt graag deze discussie aan te gaan, nu de DSD hoe om te gaan met organisatieveranderingen ook als speerpunt benoemd heeft. Dit onderwerp wordt voor één van de volgende overlegvergaderingen of de nog te organiseren bijeenkomst tussen de dienstdirecteuren en de DSD. Swartjes stuurt een document naar de raad waarin de definities van dienst- en systeemeigenaar staan geformuleerd.

Alli en Swartjes verlaten de vergadering.

4. Jaarplannen en begrotingen staven en diensten 2019

Van der Wilk geeft aan dat de dienstdirecteuren ten aanzien van de HR-paragraaf deze beter hebben ingevuld en beschreven in de begroting ten opzichte van voorgaande jaren. De raad kan dit in haar controlerende taak zeer waarderen. Wel constateert de raad dat er bij veel diensten nog geen concrete invulling aan de besteding van de DI-uren is gegeven. De DSD mist een nadere uitwerking en concretisering van de HR-paragraaf in de begroting. De meeste diensten koppelen deze paragraaf aan de post professionalisering zonder dat daar een nadere uitsplitsing naar DI, vitaliteit, mobiliteit, verzuim etc. aan ten grondslag ligt. Lürsen geeft aan dat zij al eerder heeft voorgesteld elk half jaar een rapportage over de HR-agenda op te stellen en deze onder andere met de DSD te bespreken. Zij hoort graag van de DSD welke elementen de raad in de rapportage wil terugzien. De gelaagdheid van de diensten maakt dat het lastig in kaart te brengen is hoe de middelen die aan professionalisering te koppelen zijn besteed worden. Woods informeert hoe je een instrument zoals bijvoorbeeld DI koppelt aan het effect, nu verschillende afdelingen deze uren op andere manieren inzetten. Lürsen geeft aan dat het gebruik van DI-uren dient te worden gekoppeld aan de gegevens in de HR-monitor. Mocht de behoefte zijn om verdiepend onderzoek te doen, dan kan de tweejaarlijkse Medewerkersmonitor hier eventueel voor gebruikt worden. Lürsen vindt het instrumentarium dat de HvA ter begeleiding aan medewerkers biedt ruim is, maar deze instrumenten moeten wel gebruikt worden. Dit is een gezamenlijke taak van medewerker en leidinggevende. Lürsen organiseert graag voor het formele instemmingsverzoek betreffende de begroting een bijeenkomst met de DSD en de dienstdirecteuren. Tijdens deze bijeenkomst dienen de visies en ontwikkelingen binnen de dienstverlening van de HvA besproken te worden. Dit met name gericht op de HR-agenda.

5. Activiteit gerelateerd werken bij de bestuursstaf

Van der Wilk geeft aan dat de DSD graag zou zien dat er een evaluatie onder medewerkers van de bestuursstaf wordt uitgezet die betrekking heeft over het ingevoerde activiteit gerelateerd werken. Lürsen geeft aan dat er sowieso koffiemomenten binnen de bestuursstaf plaatsvinden om hiaten betreffende de werkomstandigheden te bespreken. Lürsen geeft aan dat in het voorjaar 2019 geevalueerd zal worden hoe de nieuwe werkomgeving bevalt. Deze evaluatie is een voorbereiding op een geplande verhuizing van de bestuursstaf die momenteel in de Leeuwenburg gehuisvest is. De evaluatie heeft betrekking op onder andere de huisvesting en activiteit gerelateerd werken. Het volgteam wordt betrokken bij deze evaluatie.

6. Vaststellen verslag + actielijst 5 juli 2018

Het verslag wordt vastgesteld.

Naar aanleiding van:

- Lürsen nodigt de DSD uit om deel te nemen aan een ontbijtsessie met de bestuursstaf over de rol van de medezeggenschap binnen de HvA.

7. W.V.T.T.K./Rondvraag

- Van der Wilk informeert hoe de stafafdeling HR zich verhoudt tot de afdeling P&O advies. Lürsen geeft aan dat de stafafdeling HR een beleidsafdeling is. De implementatie van het door de stafafdeling HR opgestelde beleid vindt plaats op de faculteiten die ook een HR-afdeling hebben. Bij de diensten en bestuursstaf vindt deze implementatie plaats door P&O advies, die ook een adviserende rol heeft. P&O advies is een gemeenschappelijke eenheid omdat deze ook betrekking heeft op de gemeenschappelijke diensten waar zowel medewerkers van de HvA als van de UvA werkzaam zijn. De DSD gaat een volgteam voor P&O advies instellen en de ambtelijk secretaris gaat een kennismakingsafpraak plannen. Lürsen zegt toe de positionering van P&O advies binnen de HvA naar de DSD toe te sturen.

- Lürsen is door de decanen verzocht om te kijken hoe FLOOR ontwikkeld kan worden als HvA-breed-evenementenprogramma en hoe op gebied van evenementen een gecoördineerde organisatie voor kan worden versterkt.

- Schoorel informeert naar de aanstelling van de floormanager inzake het organisatieplan digitaal toetsen en hoe deze bij ziekte vervangen wordt. Afgesproken wordt dat Schoorel deze vraag per mail aan Harold Swartjes stelt.

8. Sluiting

De voorzitter bedankt alle aanwezigen en sluit de vergadering.

Actielijst

	Afspraak/actie	Verantwoordelijke	Deadline
1)	Sturen A3 jaarplan van P&O advies naar DSD.	Jaspers	8 november 2018
2)	Elke zes maanden een voortgangsrapportage uitvoering strategische HR-agenda naar de DSD sturen. Eerste rapportage wordt in november naar de raad gestuurd.	Lürsen	Doorlopend
3)	Actualiseren RI&E planning en dienstdirecteuren verzoeken om de volgteams DSD te informeren over de geplande RI&E's.	Lürsen	8 november 2018
4)	Organiseren bijeenkomst met de DSD over visies en ontwikkelingen in de dienstverlening i.c.m. de HR-agenda HvA. Omgaan met organisatieveranderingen.	Lürsen & DSD	3 december 2018
5)	Sturen overzicht op welk onderwerp welk CvB-lid is aan te spreken.	Lürsen	8 november 2018
6)	Sturen document met definities van dienst- en systeemeigenaar.	Harold Swartjes	8 november 2018
7)	Evaluatie activiteit gerelateerd werken voor de bestuursstaf opstellen en uitzetten. Volgteam bestuursstaf bij deze evaluatie betrekken.	Lürsen	Voorjaar 2019
8)	Sturen document over positionering P&O-advies binnen de HvA.	Lürsen	8 november 2018
9)	Per mail vraag naar Harold Swartjes sturen over aanstelling van de floormanager en vervanging bij ziekte.	Schoorel	8 november 2018