

Organisatieaanpassing bij ASC en CA

Rob Plattèl/Michel de Bekker

23 oktober 2014

Inleiding

Het ASC staat de komende jaren voor een uitdaging om de organisatie aan te passen aan toekomstige ontwikkelingen op het gebied van informatisering en automatisering. In combinatie met de doelstelling van het ASC om bij te dragen aan de strategische ambities van de universiteit door tegen lagere kosten efficiëntere en kwalitatief hoogwaardiger diensten te leveren aan de onderdelen is gekozen voor een transitietraject van het ASC.

De transitie van het ASC richt zich het vormen van een administratief "Traffic Centre" in 2018, waar de nadruk ligt op het bewaken van stromen en het ingrijpen bij afwijkingen. Het ASC is dan vooral leverancier van betrouwbare en actuele gegevens (als basis voor managementinformatie) geworden omdat bij het ASC de kennis van de inhoud en van de systemen zit.

Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor de taken en de functies van medewerkers. En als straks andere taken door minder mensen worden gedaan, heeft dat ook consequenties voor de organieke structuur van het ASC. De structuur van het ASC zal vereenvoudigen en steeds meer gegroepeerd worden rond de verschillende processen: het verwerken en gaandeweg steeds meer bewaken van de administratieve processen, het signaleren van afwijkingen op gestandaardiseerde processen en het rapporteren daarover en het voeren van specialistische administraties zoals bijv. de administratie van de Holding en Incubator

Bij deze verwachte "stroomlijning" van de organisatie worden de werkzaamheden rond de processen georganiseerd en past een andere, plattere organisatiestructuur.

Deze organisatieaanpassing leek in de transitie pas op een later moment aan de orde. Vanwege recente mutaties in de bezetting op leidinggevende functies is er echter een noodzaak hierover eerder te besluiten.

In deze notitie wordt aangegeven wat de transitie voor medewerkers inhoudt, waarna de aanleiding en uitvoering van een organisatie-aanpassing wordt voorgesteld.

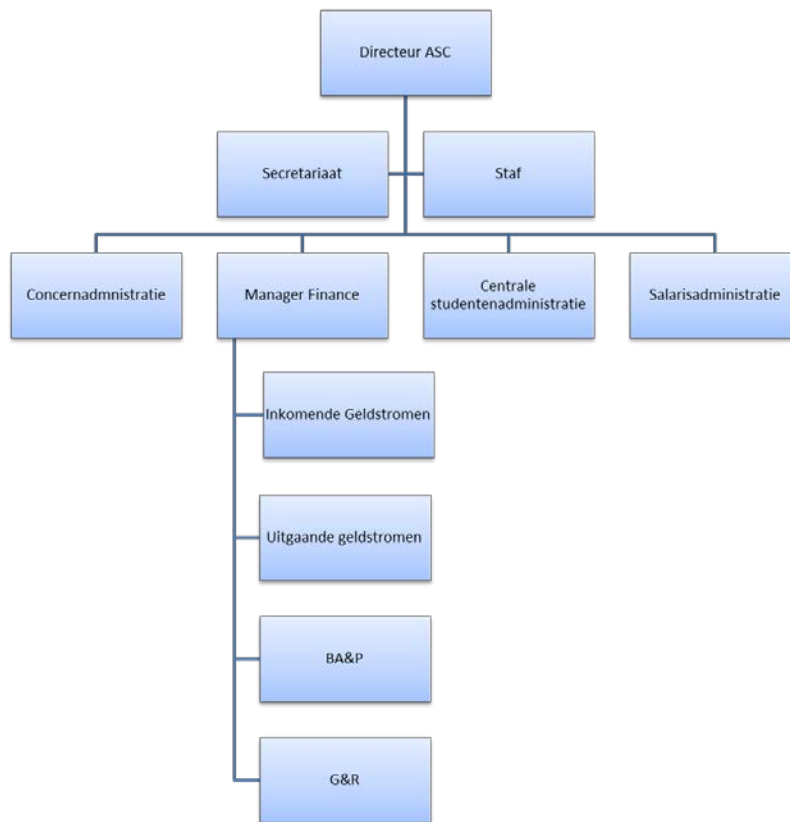
De medewerkers in transitie

Een belangrijke stap is begin dit jaar gezet met de start van de "Transitie". Bij de aanvang zijn alle medewerkers geïnformeerd over hoe groot –of juist hoe klein- de kans is dat er voor personen in hun huidige functie nog werk bij het ASC in 2018 zal zijn en in welke mate het werk inhoudelijk zal veranderen. De medewerkers hebben gehoord dat het aantal fte *naar verwachting* zal teruglopen van ca. 73 naar ca. 60 en dat het gemiddeld uitvoeringsniveau van LBO/MBO niveau (tot en met Administrateur 4) zal stijgen naar MBO/HBO niveau (vanaf Administrateur 3).

Om gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen is er voor gekozen medewerkers nu al voor te bereiden op de situatie dat werk verandert en werk verdwijnt. Het was een onrustige tijd voor alle medewerkers omdat de transitie ook onzekerheid met zich meebrengt, maar uiteindelijk heeft iedereen een persoonlijk plan van aanpak geschreven om zich voor te bereiden op de toekomst. Voor een groep medewerkers betekende dit dat zij dat zij voor de toekomst werk gaan zoeken buiten ASC (en waarschijnlijk de UU). Natuurlijk bieden we vanuit de UU zo goed mogelijke ondersteuning in de hoop zo veel mogelijk medewerkers van werk naar werk te kunnen begeleiden.

Organisatieaanpassing ASC

Op dit moment ziet de organisatiestructuur van het ASC (binnen de directie FCA) er als volgt uit:



Hierbij geldt dat de afdelingshoofden formeel deel uitmaken van het MT. De teams Inkomende Geldstromen (IG) en Uitgaande Geldstromen (UG) hebben een teamleider. De andere twee afdelingen vallen rechtstreeks onder het Hoofd F.

De leidinggevenden en teamleiders werken mee in hun afdeling en hebben een deel van hun tijd beschikbaar voor leidinggevende taken (0,1 fte tot 0,3 fte).

De bedoeling is deze structuur te vereenvoudigen en het management te versterken door alle afdelingen op een lijn te brengen. Zo zijn in het MT alle afdelingen op een vergelijkbare wijze vertegenwoordigd.

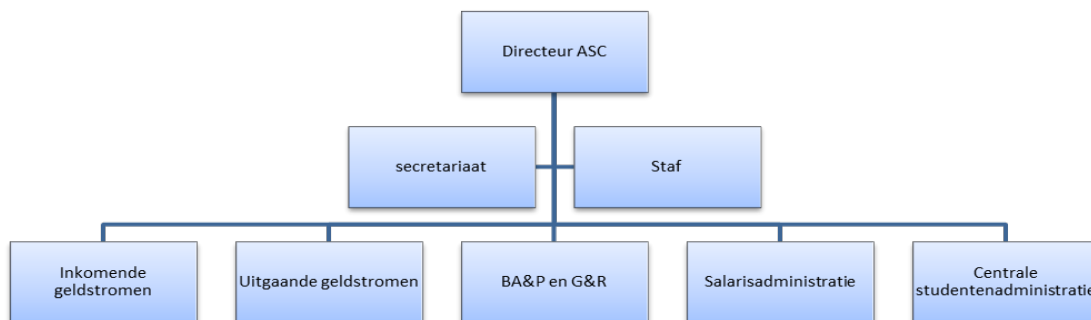
Hiermee komen de afdelingen BA&P en G&R (onder één leidinggevende) gelijkwaardig in het organigram met de Centrale Studentenadministratie en de Salarisadministratie. Ook de afdelingen IG en UG komen direct onder de directeur waardoor de tussenlaagfunctie Hoofd-F kan vervallen. Bij de twee afdelingen IG en UG worden in de transitie de komende jaren de grootste personele gevolgen verwacht (90% van de medewerkers heeft een functie tot en met Administrateur 4). De afdelingen BA&P en G&R zullen door veranderingen hun dienstverlening als leverancier van alle mogelijke rapportages uitbreiden (bijv. over ongewone boekingen, procesverloop, afwijkingen en uitval, ed.). Deze organisatieaanpassing ondersteunt de rol van de leidinggevenden bij de komende transitie.

De werkprocessen kunnen gestroomlijnd worden door alle financiële handelingen van alle onderdelen van de universiteit onder de afdeling te brengen die voor dat proces verantwoordelijk is. De afdeling Concernadministratie is nu nog geconcentreerd rond de dienstverlening aan één klant (het Concern). Het voorstel is om de betreffende medewerkers met hun huidige taken onder te brengen bij de

afdelingen die min of meer hetzelfde werk doen voor de andere organisatieonderdelen van de UU: de afdelingen Inkomende Geldstromen (IG), Uitgaande Geldstromen (UG) en Grootboek & Rapportage (G&R) van het ASC. Natuurlijk wordt zorgvuldig rekening gehouden met ao-technisch noodzakelijke functiescheiding. Ook bij andere universiteiten zijn deze processen samengevoegd in één team.

Na deze aanpassing zijn binnen het ASC alle afdelingen gegroepeerd rond de processen. Daarmee is dan een fundament gelegd om de kwaliteit van de dienstverlening aan alle organisatieonderdelen van de UU verder te toekomstbestendig te kunnen waarborgen..

De nieuwe structuur ziet er dan als volgt uit:



Aanleiding en consequenties voor medewerkers

De directe aanleiding om deze organisatieaanpassing nu door te voeren is het feit dat enkele leidinggevendenden hebben aangegeven het leidinggevende deel van hun functie neer te willen leggen of aan te passen. Dit geldt voor het hoofd concernadministratie, voor de teamleider UG en voor het hoofd F. De keuzes van de leidinggevendenden zijn persoonlijke keuzes geweest en hun terugtreden geschiedt op eigen verzoek.

De vrijgevallen functies geven aanleiding om na te denken over de invulling ervan. Aangezien er een gewijzigde organisatiestructuur voorzien was, is er nu voor gekozen de gewenste eindsituatie naar voren te halen.

Deze wijziging heeft geen enkele invloed op rechtspositie, arbeidsvoorwaarden of positie van medewerkers ASC in de transitie of de gevolgen daarvan. Dit geldt voor de medewerkers die naar een andere afdeling gaan, maar ook voor de medewerkers die bij dezelfde afdeling blijven maar waarvan de afdeling anders gepositioneerd wordt.

Ook zullen de werkzaamheden van de medewerkers die naar een andere afdeling gaan niet door deze organisatieaanpassing wijzigen; wel kunnen er mogelijk wijzigingen zijn als gevolg van de transitie zelf, maar dat is ongeacht de organisatiestructuur.. In sommige gevallen zal het wel betekenen dat medewerkers op een andere kamer binnen het ASC gehuisvest zullen worden bij de betreffende afdeling.