

VERSLAG
360^e VERGADERING VAN HET EUROPA
24/01/2022

Plaats: MS Teams
Tijd: 15.00 – 17.00 uur

Aanwezig: dhr. A. Charifi (AOB), dhr. J. Essers (FNV Overheid), mw. E. van Schoten (lid CvB, voorzitter EUROPA), Skidmore-Vencken (directeur HR), mw. L.H. van Steenberg (ambtelijk secretaris, notulist), mw. A.C. Uribe Sandoval (AOB), mw. M. Vreeswijk (voorzitter personeelsvertegenwoordiging, FNV Overheid)

Afwezig: dhr. J. Boersma (FNV Overheid), dhr. A. Mellema (CNV Collectief)

Gasten: dhr. E.J.E.M. Houben (ESL), mw. J. Klerks (FBZ), dhr. R. Pieterman (AOB),

01 Opening

01.01 Vaststelling van de agenda

- De voorzitter opent de vergadering om 15.00 uur.
- De voorzitter verwelkomt Ahmed Charifi. Dhr. Charifi sluit vanuit de AOB aan bij dit overleg om kennis te maken. Het is mogelijk dat hij in de toekomst vaker aan zal sluiten.
- Agendapunt 03.05 Begrip reorganisatie en organisatiewijziging zal in een bredere context besproken worden. Er zal ook gesproken worden over de flexibele schil, het sociaal beleidskader en de reëel taakopdrachten.

De agenda wordt vastgesteld.

01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Het verslag wordt vastgesteld.

Ten aanzien van de actiepunten:

- Het EUROPA moet nog schriftelijk reageren op derde vraag uit de presentatie werkdruk en zal dit zo snel mogelijk doen.

01.03 Mededelingen

- De PV geeft aan dat er drie pensionado's hebben aangegeven dat ze nog geen PIZ-cursus aangeboden hebben gekregen. HR zal nakijken wat de status is van deze cursus en wat het totaal aantal aanvragen is.

Actiepunten:

- HR zal een stand van zaken delen t.a.v. PIZ-cursus en aantallen inschrijvingen.
- Tijdens de volgende vergadering zal het onderwerp 'Ombudsfunctionaris' geagendeerd worden.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 AVW-begroting

- De stukken zijn voorafgaand aan het overleg afgestemd en worden akkoord bevonden.

Besloten wordt:

Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt over de AVW-begroting.

03 Ter info

03.01 Werkdruk en welbevinden: Laatste EUR-brede rapportage Welzijnsmonitor

- De directeur HR geeft een proces update. Volgende vergadering zal de rapportage inhoudelijk behandeld worden.
De derde welzijnsmonitor is uitgevoerd met een vergelijkbare respons als daarvoor. Er is een ontwikkeling in positieve zin waar te nemen, daarom heeft de rapportage de titel 'Overcoming challenges'. We zien positieve trends, maar aan de andere kant blijven er ook kwetsbare groepen zichtbaar. In de volgende vergadering zal dieper worden ingegaan op het rapport en de adviezen.
- De PV vraagt in hoeverre het beeld positiever geworden is. De directeur HR geeft aan dat het aantal werknemers dat werkdruk ervaart is gedaald, maar dat het totaal nog steeds te hoog is. Dit geldt ook voor de medewerkers met burn-out klachten.
- De PV vraagt naar de ziekteverzuimcijfers. De directeur HR geeft aan dat vergelijkbaar zijn met dezelfde periode vorig jaar, maar dat ze wel weer oplopen. HR voorziet een serieuze toename.
- Vanuit de PV wordt in relatie tot de welzijnsmonitor de link gelegd naar de reële taakopdrachten. Aangegeven wordt dat er cao-afspraken gemaakt zijn voor de verdere aanpak van werkdruk en dat hierbinnen handen en voeten geven moet worden aan de invulling van werktijd en de privé- en werk balans. Daarnaast wordt verwezen naar het rapport van de arbeidsinspectie 'WOinActie' dat vorig jaar zomer gepubliceerd is en waarin twee belangrijke punten worden toegelicht: meer aandacht voor achterliggende psychologische oorzaken en meer aandacht voor discriminatie en ongewenst gedrag. Er wordt verzocht om deze punten mee te nemen in het updaten van het Plan van Aanpak werkdruk en de uitvoering daarvan.
- De directeur HR geeft aan dat de EUR uitgebreid gesproken heeft met de Arbeidsinspectie over het Plan van Aanpak en de verwerking van o.a. deze punten. Daarop heeft de Arbeidsinspectie positief gereageerd. De EUR is al lang bezig met de aanpak van werkdruk en heeft uitgebreide plannen en activiteiten hierop ingezet. Het is een multifactorieel issue. De EUR blijft waar nodig bijsturen zodat de plannen en acties effectief blijven.
- In relatie tot wat besproken is vraagt de PV zich af hoe het lokaal overleg breder kan communiceren richting de EUR-community. Er wordt afgesproken om op een later moment terug te komen op dit onderwerp.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van het proces update van de EUR-brede rapportage welzijnsmonitor.

Actiepunten:

- Onderwerp wordt geagendeerd tijdens de EUROPA vergadering op 7 maart.

03.02 Organisatieontwikkelingen

- ESL

Gast: dhr. Egon Houben

- Dhr. Houben geeft aan dat ESL vanuit een situatie komt waarbij de faculteit uit meer dan 20 secties/vakgroepen bestond en wordt teruggebracht naar 4 departementen: Law and crime in society, Law and business, Law and markets en Law and tax. Vorig jaar is dit traject ingezet met de ondersteuning van kwartiermakers en in goede samenwerking met de faculteitsraad en in overleg met Patrick Groenen. Het personeel is meegenomen in het traject en in de ontwikkeling naar de vorming van de nieuwe departementen. Daarnaast is ook gekeken naar huisvesting van de departementen. Deze stappen zijn mede gezet om weer financieel gezond te worden, waarbij concrete afspraken met het College van Bestuur (CvB) zijn gemaakt om eind 2023 te groeien naar het niveau dat oorspronkelijk was bedacht voor 2020. Ten aanzien van de impact op het onderwijs geeft dhr. Houben aan dat ESL het onderwijs heeft ingericht middels probleem gestuurd leren (PGO). We gaan nu van een groep van 11 studenten naar een groep van 14 studenten. Dit betekent iets voor het gebruik van het gebouw, de individuele ruimtes en de lesstof. Wij zullen efficiënter gaan werken met minder tutoren, maar zonder verlies van kwaliteit. De programma's zijn kritisch doorgenomen om te bekijken waar winst te behalen is. Daarnaast zal ook het onderzoek beter ingericht worden om de derde geldstromen aan te boren. De eerste resultaten zijn hierin al geboekt. Het afgelopen jaar zijn het lid CvB en de concern controller om de drie maanden middels een rapportage op de hoogte gehouden van deze ontwikkeling.
- De PV vraagt of ondanks dat de PGO-groepen groter worden en er minder tutoren nodig zijn, maar er aan de andere kant een grotere instroom is van studenten, er uiteindelijk toch alsnog meer of evenveel tutoren nodig zijn. Dhr. Houben geeft aan dat tutoren een kortlopend contract hebben. Er wordt een natuurlijk verloop toegepast, waarbij een aantal tutoren aanblijven en daarnaast nieuwe aanwas is.
- De PV geeft aan dat door een groot verloop er ook risico wordt gelopen op een verlies van kwaliteit en inhoud en of het niet goed is te overwegen om medewerkers langer te behouden. Dhr. Houben geeft aan dat een systeem als PGL werkt met tutoren en dat de regels van het aanneembeleid gevolgd worden. De hogere doorstroom wordt ondervangen door het ontwikkelen van goed en uitgebreid onderwijsmateriaal. De PV spreekt de zorg uit dat dit mogelijk ook kan leiden tot een hogere werkdruk voor de tutor coördinatoren en dat het belangrijk is dat deze druk niet groter wordt. Dhr. Houben geeft aan dat er nog geen mensen zijn die uitvallen vanwege de werkdruk problematiek en dat dit zeker de aandacht heeft.
- De PV geeft aan dat vanwege het karakter van de organisatieontwikkeling het Lokaal Overleg tot op heden weinig informatie heeft ontvangen over de gang van zaken van deze ontwikkeling. Ook vanuit de faculteitsraad is weinig tot geen informatie gedeeld. Gevraagd wordt, gezien het toch gaat om ingrijpende veranderingen binnen de zeggenschapsverhoudingen, hoe deze herschikking gevallen is binnen de faculteit. Dhr. Houben geeft aan dat er heel zorgvuldig is gehandeld. De Hoogleraren hebben kwartiermakers benoemd om de eerste vraagstukken aan te pakken, begeleidt door onafhankelijk persoon, Philip Hans Franses, van ESE. In 2021 zijn de bevindingen

gepresenteerd en deze zijn nagenoeg volledig overgenomen. Vervolgens is hier in een maandelijkse cyclus over gesproken. Dit traject heeft niet geleid tot vervelende situaties of personen die vertrokken zijn. We hebben erop ingezet signalen gelijk op te pakken waar dit aandacht behoeft. Daarnaast zullen het eerste jaar de vroegere sectieleiders betrokken worden bij het nieuwe managementteam van de departementen.

- De PV vraagt naar de rol van de faculteitsraad in dit traject, omdat er zo weinig informatie gedeeld is. Dhr. Houben was hier niet direct bij betrokken en kan deze vraag niet beantwoorden. De overleggen waar dhr. Houben zelf bij aanwezig was verliepen goed. Eens in de drie weken werd een update gegeven vanuit de decaan en de bedrijfsdirecteur aan de faculteitsraad. Deze is stap voor stap meegenomen tot en met de stap waarop instemming verleend is vanuit de faculteitsraad.
- Besproken wordt dat dhr. Houben aanschuift wanneer gewenst, om een update te geven van de ontwikkelingen.

- HR/ESL

Gast: dhr. Egon Houben

- Dhr. Houben geeft aan dat mede in het kader van de financiële huishouding de stap gezet is om het HR-personeel binnen ESL over te plaatsen naar de centrale HR-dienst. Hier is de Faculteitsraad nauw bij betrokken. Voor deze medewerkers heeft deze ontwikkeling geen gevolgen voor hun positie (functie en samenstelling van werk), maar dit is wel een positieve stap voor de continuïteit van de dienstverlening. Per 1 januari 2022 zijn de medewerkers officieel in dienst van HR EUR. 2022 wordt als transitiejaar gebruikt om te zorgen voor een goede positionering. Tot op heden zijn er geen negatieve geluiden ontvangen. Alleen de HR-business partner is voor nu aangebleven binnen de faculteit, gezien deze op korte termijn met pensioen gaat.
- De PV vraagt of het omzetten van personeel vanuit de faculteiten richting de centrale diensten een bredere ontwikkeling is binnen de EUR. De directeur HR geeft aan dat deze ontwikkeling de afgelopen jaren al is doorgevoerd behalve binnen ESL en RSM. Er is echter wel een intensieve samenwerking tussen de centrale dienst en RSM. Binnen HR zal op een later moment nog gekeken worden naar de dienstverleningsoptimalisatie in samenspraak met de medewerkers.

- HR

Per 1 december is er gestart met de nieuwe organisatie-inrichting. Alle managers zijn gestart in hun functie. Tot op heden verloopt alles goed en volgens plan. Met de Dienstraad worden criteria geformuleerd voor de evaluatie van de werkorganisatie en om de stap te maken naar de formele organisatie inrichting.

- EUC

Hiervan is nog geen update.

Actiepunten:

- Agendapunt wordt doorgezet naar de agenda van de EUROPA vergadering op 7 maart.
- CPC

Er is een fte overgeheveld van CPC naar Finance. Dit is met de Dienstraad besproken en zij hebben hiermee ingestemd. Het doel is om een betere controle te krijgen op de administratie van programma's en projecten die lopen.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de organisatieontwikkelingen binnen ESL, HR/ESL, HR, en CPC

03.03 Vervolg dienstreisbeleid

Dit agendapunt wordt doorgezet naar de volgende vergadering.

Actiepunten:

- Agendapunt wordt doorgezet naar de agenda van de EUROPA vergadering op 7 maart.

03.04 EUR-compensatie medezeggenschapsorganen

- De PV heeft over dit onderwerp contact met de Universiteitsraad. Er wordt aangegeven dat de Faculteitsraden, Dienstraden en Opleidingscommissies geen vergelijkbare compensatie hebben, noch een basisvergoeding. De vergaderingen variëren daarnaast sterk onderling. De opleidingscommissie blijken zelfs geen enkele compensatie te krijgen. Hierdoor blijken er maar weinig collega's in deze commissies te willen participeren. Het risico dat de Faculteits- en Dienstraden lopen is dat ze minder onafhankelijk opereren als gewenst. Daarnaast heeft dit ook te maken met de definitie van deze rollen. De PV roept op om een centraal beleid hiervoor op te stellen waardoor een minimum wordt gesteld voor de definitie en compensatie binnen deze medezeggenschap organen.
De PV voegt hieraan toe dat er berichten binnen zijn gekomen over collega's die worden aangekeken op hun participatie binnen de medezeggenschap en dat het niet de bedoeling mag zijn dat dit schadelijk is voor iemands carrière.
- De voorzitter geeft aan te kijken hoe dit punt het beste verder gebracht kan worden en dat dit ook een mate van co-creatie vereist. Aangegeven wordt dat dit onderwerp op dit moment verder onderzocht wordt vanuit de Universiteitsraad en dat de raad hier binnenkort input voor aanlevert richting het CvB.
- De PV verzoekt of het daarnaast mogelijk is om vanuit CvB een statement te maken over het belang van de medezeggenschap en de bonden en dat zij ten goede komen aan de organisatie.

Conclusie:

- Het EUROPA heeft kennisgenomen van de problematiek ten aanzien van de EUR-compensatie medezeggenschapsorganen.

Actiepunten:

- Het EUROPA komt hierop terug wanneer er meer informatie gedeeld is vanuit de Universiteitsraad.

03.05 Begrip reorganisatie en organisatiewijziging

- Het memo is vanuit HR Legal opgesteld en als vervolgactie wordt besproken hoe dit verder op te pakken in aansluiting op de cao-tekst. Hierin zal het sociaal beleidskader ook worden meegenomen.

- De PV wil daarnaast ook graag kijken naar een marktconform budget voor herplaatsing en de invulling van de flexibele schil.
- De directeur HR geeft aan dat er per faculteit een inventarisatie is gedaan die binnenkort gedeeld wordt met het CvB. De PV vraagt om ook met hem de cijfers hierover te delen.
- De PV geeft aan dat binnen de huidige organisatiewijzigingen functies zullen komen te vervallen doordat deze niet opnieuw worden ingevuld nadat de huidige personeelsleden met pensioen gaan. Dit kan mogelijke personele consequenties geven voor de overgebleven functies. De directeur HR verzoekt om deze voorbeelden door te geven zodat dit (juridisch) getoetst kan worden.
- De PV geeft daarnaast aan dat de huidige cao langs drie lijnen loopt. De eerste is het inkorten van de ontslagtermijn en de definitie van reorganisatie aangepast. Daartegenover, als tweede lijn, staat werkzekerheid. Na 1 jaar moet een medewerker in vaste dienst komen. De derde lijn gaat over de werkdruk waarbinnen de reële taakopdrachten, het bewaken van privé en werk en de flexibele schil vallen. De PV verzoekt om hier de komende tijd aandacht aan besteden. Verzocht wordt om hierover informatie te ontvangen middels data per faculteit. Hoe ziet de flexibele schil eruit afgezet tegen (ingebede) opleidingen in de afgelopen 3 tot 4 jaar. Deze informatie vormt de basis voor de discussie t.a.v. de flexibele schil. Dit staat binnen de bonden hoog op de agenda. Het gaat hier over zowel het Ondersteunend Beroeps Personeel als het Wetenschappelijk Personeel.
- De directeur HR geeft aan dat de inventarisatie die gedaan is op punten afwijkt van de verzochte informatie.
- De PV geeft aan nog een aantal specifieke vragen door te sturen.

Conclusie:

- Het EUROPA heeft kennisgenomen van de ontwikkeling van het begrip reorganisatie en organisatieontwikkeling.

Actiepunten:

- De PV deelt overige vragen in relatie tot het begrip reorganisatie en organisatiewijzigingen met de EUROPA-leden.

03.06 Thuiswerkfaciliteiten

- De directeur HR geeft aan dat medewerkers goed gefaciliteerd worden. Er is goed gekeken naar de aanbestedingswet en de regels ten aanzien van de fiscus. Er is maar een korte tijd om de aanbesteding uit te zetten, maar er is gezorgd voor een goede overgangsregeling. Na 1 januari 2022 kunnen leidinggevende dit regelen via het reguliere bestelproces. We limiteren tot een kleine set essentiële behoeftes zodat er later geen problemen ontstaan ten aanzien van de rechtmatigheid.
- De PV vraagt wat er gebeurt wanneer een leidinggevende niet wil meewerken of verzoekt aan medewerkers om dan maar op de campus te komen werken. Aangegeven wordt dat de medewerker zich dan kan richten tot de HR-business partner.

Conclusie:

- Het EUROPA heeft kennisgenomen van de thuiswerkfaciliteiten.

03.07 Namen geschillencommissies

De namen zijn via de mail aangeleverd. Deze namen kunnen door het CvB bekrachtigd worden nadat de PV doorgegeven heeft wie van deze namen als lid benoemd kan worden, wie als eerste vervanger en wie als tweede vervanger.

In het vervolg zal er gewerkt worden met een openbare werving middels een profiel.

Actiepunten:

- De PV geeft door wie van de aangeleverde personen voor de komende vier jaar kan worden benoemd als lid, wie als plaatsvervangend lid en wie als tweede plaatsvervangend lid van de geschillencommissie.

04 Ingekomen stukken

04.01 Integriteitscode, Regeling persoonlijke relaties, Giften regelingen

Stukken zijn ontvangen.

Conclusie:

Er is kennisgenomen van de aangepaste documenten.

05 Rondvraag

Er zijn geen punten voor de rondvraag.

- De PV vraagt hoeveel medewerkers te maken hebben gehad met het opnieuw indelen van de profielen en of hier problemen mee waren. De directeur HR zal een totaalbeeld nakijken. De secretaresses vormde de meest gevoelige groep, maar de veranderingen zijn doorgevoerd in het voordeel van de medewerkers.

Actiepunt:

- HR zal een totaalbeeld geven over het omzetten van de UFO-profielen.
- De PV heeft een aantal geluiden opgevangen over het kerstpakket. Zo gaven een aantal medewerkers aan dat ze vonden dat het wel erg op sustainability gestoeld was en dat het voor de internationale medewerkers jammer was dat het kookboek in Nederlands is.

06 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Besluitenlijst

Vergadering	Besluit
360	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt over de AVW-begroting.
358	Het EUROPA heeft akkoord gegeven op de Dies gratificatie.
358	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op de Integriteitscode na aanpassing van overeengekomen wijziging.
358	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het Reglement Persoonlijke Relaties na aanpassing van overeengekomen wijziging.
358	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op de Giften regeling na aanpassing van overeengekomen wijziging.
357	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het voorstel AVW-begroting t.b.v. het LCC
357	Het EUROPA komt overeen dat het niet noodzakelijk wordt geacht om, ter aanvulling op het "Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties", een specifiek sociaal plan op te stellen. Zo nodig wordt indien een eventuele selectie- en plaatsingsprocedure niet naar (voldoende) tevredenheid van de desbetreffende medewerker(s) is afgerond) ad hoc een PAC ingesteld.
356	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op de Impact & Innovatie Regeling 2021.
356	De PV EUROPA geeft akkoord op de voorgestelde voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de Commissie Regeling Geschillen Medewerkers. De PV EUROPA is akkoord met het vervolgproces. Mw. Mirjam Carp zal de PV EUROPA namen aandragen die zij kunnen overwegen in verband met een voordracht van een lid en plaatsvervangend lid vanuit werknemerszijde.
356	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het Open Access Reglement 2021.
356	De PV EUROPA gaat akkoord met de overschrijding van 15K euro op de 200K euro voor de kerstpakketten in 2021.
356	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het Medewerkers reglement gebruik Internet en ICT-faciliteiten – 2021.

Actielijst

Vergadering	Actie	Door	Afh. uiterlijk
357	EUROPA reageert schriftelijk op derde vraag uit presentatie werkdruk	PV	Z.s.m.
360	Navraag stand van zaken PIZ-cursus en aantallen inschrijvingen	HR	07-03-2022
360	Agenderen EUROPA vergadering 361: <ul style="list-style-type: none"> - Ombudsfunctionaris - Laatste EUR-brede rapportage Welzijnsmonitor - Organisatieontwikkeling: EUC - Vervolg dienstbeleid 	Secretaris	07-03-2022
360	Een totaalbeeld geven over het omzetten van de UFO-profielen.	HR	07-03-2022
360	Agenderen communicatie vanuit Lokaal Overleg EUROPA richting de brede EUR-community	Secretaris	z.s.m.
360	Overige vragen delen in relatie tot het begrip reorganisatie en organisatiewijzigingen met de EUROPA-leden.	PV	z.s.m.
360	Doorgeven wie van de aangeleverde personen voor de komende vier jaar kan worden benoemd als lid, wie als plaatsvervangend lid en wie als tweede plaatsvervangend lid van de geschillencommissie.	PV	z.s.m.

Langetermijnpunten

350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR	Zodra mogelijk
353	PV informeren over mogelijke aanscherping toekenning/verduidelijking rond PCB	HR	Zodra mogelijk
353	Onderzoek naar en voorstellen voor mogelijkheden voor aparte regeling om inzage in mails werknemers te beleggen, en mw. Klerks uitnodigen hiervoor	PV en IT	Zodra aan de orde
357	Na afronding van de analyse werkdruk komt het onderwerp terug op de agenda van het EUROPA	HR	Zodra aan de orde
357	Agenderen dienstverlening HR	Secretaris	Nader te bepalen
360	Het EUROPA terug op compensatie medezeggenschapsorganen wanneer er meer informatie gedeeld is vanuit de Universiteitsraad.	Secretaris	Zodra aan de orde