

VERSLAG
362^e VERGADERING VAN HET EUROPA
11/04/2022

Plaats: MS Teams
Tijd: 13.00 – 15.00 uur

Aanwezig: 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. Charifi (AOB), dhr. J. Essers (FNV Overheid), mw. J. Klerks (FBZ), dhr. A. Mellema (CNV Collectief)

01 Opening

01.01 Vaststelling van de agenda

De agenda wordt vastgesteld.

01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Aanpassingen verslag:

- Pagina 1: onder agendapunt 01.02 lopen de zinnen niet goed en bij agendapunt 03.05 context toevoegen van het agendapunt.
- Pagina 2: aanpassen 'Wel bestaat de mogelijkheid om onder voorwaarden een werktelefoon te verkrijgen.
- Pagina 3: Onder agendapunt 03.03 wordt aangegeven om de toelichting op het langer durende traject te verwijderen en aan te geven dat dit de gelegenheid biedt om zaken verder uit te werken.

Het verslag wordt met bovenstaande aanpassingen vastgesteld.

Ten aanzien van de actiepunten:

- Status PIZ-cursus is doorgestuurd op 29 maart
- Ten aanzien van het actiepunt 'Overige vragen delen in relatie tot het begrip reorganisatie en organisatiewijzigingen met de EUROPA-leden' wordt aangegeven dat vanuit HR nu gedefinieerd zal worden op welk punt het EUROPA geïnformeerd moet worden. Hierin worden de opmerkingen die Ahmed Charifi gestuurd heeft meegenomen. Actie is hiermee afgerond.
- Actiepunt t.a.v. 'Vervolg declaraties n.a.v. dienstreisbeleid' zal door de PV worden opgepakt met John van Barneveld. Actiepunt kan verwijderd worden.
- Actiepunt 'Bevoegdheden EUROPA actualiseren is ongoing.
- Actiepunt 'Uitzoeken van de formele rol uit van de medezeggenschap ten aanzien van het proces van de aanstelling van een nieuwe Ombudsfunctionaris' is afgestemd tussen HR en de PV.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- Midterm review

Er is een conceptrapport aangeleverd door de commissie. Deze zal het CVB bekijken en daarna gedeeld worden met alle betrokkenen. Het was een kritische, maar nuttige evaluatie. Iedereen is positief over de uitvoer ervan.

- Erasmus Perspectives

Het model is geëvalueerd. Een van de conclusies is dat maar weinig mensen weten hoe het model precies in elkaar zit, hier zal leren uit getrokken worden. Bij het vorige CvB-Decanen overleg zijn de decanen meegenomen in het proces en zullen hier ook bij betrokken blijven.

Vanuit het Regeerakkoord wordt er 7 mio structureel aan het hoger onderwijs toegekend. Echter het proces van de verdeling van deze middelen is nog niet volledig uitgewerkt. De discussies hierover verlopen moeizaam binnen UNL. Er is een nieuw proces afgesproken met de besturen om hier gezamenlijk uit te komen. Ook vanuit OCW staan deze middelen nog niet op de begroting. In een brief vanuit OCW aan de Kamer zal dit verder zijn uitgewerkt.

De EUR is van mening dat wij gecompenseerd moeten worden in de vaste voet, vanwege de consequenties van de student-staf ratio.

- Convergentie

Dit jaar zijn de CFO's bij elkaar gekomen en zijn afspraken gemaakt om een begrotingscyclus in te voeren voor de convergentie.

- Bijeenkomsten en trajecten

Op 20 en 21 april vindt het volgende Topkader plaats dat in het teken zal staan van leiderschap. Voor de OB-deelnemers wordt het leiderschapstraject vervolgd. De Professional services day is gepland op 30 juni.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

- Cao-onderhandelingen

Op dit moment worden de volgende onderwerpen behandeld binnen de onderhandelingen: behouden van medewerkers, erkennen en waarderen en begeleiding van werk naar werk.

- AOOb

Het AOOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor het EUROPA.

03 Ter info

03.01 Werkdruk en welbevinden: Laatste EUR-brede rapportage Welzijnsmonitor

- De PV vraagt of het commentaar dat gedeeld is vanuit de Universiteitsraad gedeeld kan worden met het EUROPA. De directeur HR geeft aan deze informatie te delen.
- Er wordt gevraagd om toelichting op het 'Playfull work design' (personeel helpen om hun werk te herontwerpen) hier werd nadruk op gelegd binnen de welzijnsmonitor, maar niet alle medewerkers zijn al bij deze nieuwe systematiek betrokken. De directeur HR geeft aan dat er binnen de welzijnsmonitor gebruik is gemaakt van wetenschappelijk onderzoek naar werkdruk door anders met je werk om te gaan. Hiervoor zijn job-crafting trainingen aangeboden. Ondanks dat niet iedereen hiermee bekend is was het voor HR van belang om informatie over de effectiviteit hiervan op te nemen in de welzijnsmonitor.

- De voorzitter geeft aan dat er een groep opgericht is voor de harmonisering van het rooster binnen de EUR.
- De directeur HR geeft aan dat het gaat om het goede gesprek op het juiste niveau. Belasting en belastbaarheid moeten goed in balans blijven. Vanuit de PV wordt aangegeven dat de mate van autonomie in je eigen werk een belangrijk aspect is.
- Het EUROPA geeft aan voor nu voldoende geïnformeerd te zijn.

Actiepunt:

Directeur HR stuurt de reactie van de Universiteitsraad op de rapportage van de Welzijnsmonitor door aan de PV.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de Laatste EUR-brede rapportage Welzijnsmonitor.

03.02 Gevolgen invoering CAO

Omzetten van tijdelijke naar vaste contracten

- De directeur HR geeft aan dat informatie hierover binnenkort wordt toegestuurd. Een eerste indicatie is dat 40,3% van de dienstverbanden omgezet in vaste dienst bestaat uit OBP en in totaal heeft 73,2% een vast dienstverband binnen de EUR, op peildatum 1 januari 2022.
- De voorzitter vult aan dat tijdens de besprekingen over de Erasmus Perspective wordt stilgestaan bij de nieuwe CAO. Op dit moment heeft de EUR te maken met een redelijk conservatieve gemeenschap. Het CvB stuurt er echter op dat er meer mensen aangetrokken worden en heeft de decanen gevraagd wat ervoor nodig is om meer mensen in dienst te nemen. De decanen hebben hierop aangegeven een meerjarige zekerheid te willen. Op dit moment bekijkt het CvB wat zij hiervoor kunnen bieden.
- De PV is benieuwd of er over een jaar bekeken wordt of er inderdaad meer contracten aangeboden zijn of dat er toch nog hierop achterblijven. De voorzitter geeft aan dat er zeker gekeken zal worden naar de realisatie en is positief gestemd, maar geeft als kanttekening mee dat de arbeidsmarkt op onderdelen moeilijk is en niet altijd positief meewerkt. De directeur HR voegt hieraan toe dat een goed loopbaanbeleid ook zeer belangrijk is.
- De voorzitter PV erkent dat door de krappe arbeidsmarkt er zelfs niet altijd EU-medewerkers te vinden zijn en dat het verstandig kan zijn om na te denken over het aanbieden van een taalcursussen. De directeur HR geeft aan dat er ook in gezamenlijkheid met de faculteiten gekeken wordt naar interventies.
- Vanuit de PV wordt aangegeven dat er op dit moment verschillen zijn tussen faculteiten en de manier waarop het aanstellingsbeleid wordt gehanteerd. Er wordt gevraagd of er vanuit de centrale regie een lijn getrokken kan worden. De directeur HR geeft aan dat er een centraal UFO-systeem is dat door de hele EUR gehanteerd wordt. Hier is nog wel een redelijke mate van vrijheid voor de directeuren die over individuele casussen het gesprek aan gaan met de HR-business partner, uiteindelijk heeft de beheerder het echter voor het zeggen.

Reële taakopdrachten

Op dit moment is er geen toelichting mogelijk op dit punt.

Actiepunt:

Directeur HR stuurt informatie over de omzetting van tijdelijke naar vaste contracten aan de PV.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de gevolgen invoering CAO.

03.03 HR Strategische Agenda

De HR-directeur licht middels een presentatie de strategische agenda toe. Presentatie zal nog worden gedeeld.

Actiepunten:

HR deelt presentatie met EUROPA-leden.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de HR Strategische agenda.

03.04 Tijdelijk zichtbaarheid EUROPA en naamgeving*Naamgeving EUROPA*

Er volgt een discussie over de opties die voorliggen. Eerst wordt gekeken naar een "mooie" afkorting die ook de lading dekt. Uiteindelijk wordt besproken om eventueel een pakkende afkorting te kiezen die mogelijk niet direct te vertalen is. Aangegeven wordt om in ieder geval geen verwijzing te gebruiken naar 'Negotiation' omdat dit het karakter van het overleg geen recht doet.

Afgesproken wordt dat er nog individueel nagedacht wordt over de naamgeving en hier tijdens de volgende vergadering op wordt teruggekomen.

Actiepunt:

De EUROPA leden denken na over de naamgeving en dit wordt tijdens de volgende vergadering opnieuw geagendeerd.

Tijdelijk zichtbaarheid

De secretaris heeft de planning aangepast en zal het EUROPA op de hoogte houden van de ontwikkelingen. De Teams omgeving is al aangemaakt en zal worden getest.

04 Rondvraag

Er zijn geen vragen.

05 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
361	Bevoegdheden EUROPA actualiseren	Secretaris	31 mei
362	Doorsturen van de reactie van de Uraad op de rapportage Welzijnsmonitor aan de PV.	HR Directeur	31 mei
362	Informatie sturen over de omzetting van tijdelijke naar vaste contracten aan de PV.	HR Directeur	31 mei
362	Presentatie HR strategische agenda delen met EUROPA-leden.	HR Directeur	31 mei
362	De EUROPA leden denken na over de naamgeving en dit wordt de volgende vergadering opnieuw geagendeerd.	Allen	31 mei
362	Het AOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor het EUROPA	PV	31 mei

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
360	Het EUROPA terug op compensatie medezeggenschapsorganen wanneer er meer informatie gedeeld is vanuit de Universiteitsraad.	Secretaris	Zodra aan de orde