

VERSLAG
361^e VERGADERING VAN HET EUROPA
07/03/2022

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

- Agendapunt 03.04 'Vervolg declaraties n.a.v. dienstreisbeleid' wordt opgeschoven en geagendeerd wanneer de PV hierover input heeft ontvangen.
- Agendapunt 03.06 'Laatste EUR-brede rapportage Welzijnsmonitor' wordt een vergadering doorgeschoven.

De agenda wordt met deze aanpassingen vastgesteld.

Actiepunt:

'Vervolg declaraties n.a.v. dienstreisbeleid' wordt opgeschoven en geagendeerd nadat de PV hierover input heeft ontvangen.

01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Er zijn geen aanpassingen voor het verslag. Het verslag wordt vastgesteld.

Naar aanleiding van het verslag:

De directeur HR licht het volgende toe, naar aanleiding van agendapunt 03.05 Begrip reorganisatie en organisatiewijziging: HR zal een start maken met de uitwerking van wijzigingen in het beleidskader en zal in beeld brengen hoe dit aan te vliegen. Deze werkwijze zal gedeeld worden met het Europa.

Ten aanzien van de actiepunten:

- HR zal de stand van zaken ten aanzien van de PIZ-cursus nog doorgeven.
- De PV is nog op aan het halen ten aanzien van het begrip reorganisatie en organisatiewijzigingen. Afgesproken wordt dat deze gesteld kunnen worden wanneer er een stuk voorligt vanuit HR. Dit actiepunt komt te vervallen.
- Voor de komende vergadering zal ook gekeken worden naar de lange termijn punten.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- Binnen het CvB en tussen het CvB en de Decanen is een aantal keer gesproken over de evaluatie van het allocatiemodel. Het CvB kan hierbij rekenen op de steun van de decanen. In een rapport zijn alle knelpunten in beeld gebracht en werd duidelijk dat er in algemene zin nog een kennisachterstand was ten aanzien van het allocatiemodel. Een belangrijke stap die nu wordt gemaakt is dat het allocatiemodel transparanter wordt gemaakt. De stuurgroep die hiervoor in het leven is geroepen wordt daarom langer aangehouden en bekijkt de optie om het model te herzien en zo ja onder welke voorwaarden en zal hierin de formele route van de medezeggenschap meenemen.
- Digitalisering is als onderwerp meerdere malen besproken door het CvB. Er wordt gekeken naar de toekomst van de digitalisering en hiervoor zal gebruik worden gemaakt van investeringen vanuit de investeringsagenda.
- Daarnaast is ten aanzien van digitalisering de Decanen gevraagd om hun medewerking om alle ICT inzichtelijk te maken op lokaal niveau, met name vanwege beveiligingsrisico's.
- De PV geeft aan dat ten aanzien van digitalisering en specifieke de twee stap autorisatie er medewerkers zijn die het onprettig vinden een app hiervoor te moeten installeren op hun privé mobiel. Aangegeven wordt dat hier op dit moment geen directe oplossing voor is, wel bestaat de mogelijkheid om onder voorwaarden een werktelefoon te verkrijgen.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

- Er is een ophaal sessies geweest voor de Cao-besprekingen. Een aantal punten worden in dit overleg gedeeld, waaronder de nadelige gevolgen van vervroegd uittreden. Hierdoor loopt een medewerker het risico hij/zij op bijstandsniveau komt te staan. Daarnaast blijft dat wanneer iemand ouderschapsverlof ontvangt en binnen een half jaar een andere baan krijgt, verzocht kan worden deze terug te betalen. Ook is er gesproken over de groep jonge ouders die nog steeds veel ballen hoog te houden hebben en deze doelgroep behoeft extra aandacht. Als laatste is gesproken over het omzetten van tijdelijke naar vaste contracten en reële taakopdrachten. Verzocht wordt dit punt tijdens de volgende vergadering te agenderen.

Actiepunt:

Agenderen van 'omzetten van tijdelijke naar vaste contracten' en 'reële taakopdrachten' op EUROPA 362

- Er wordt gevraagd hoe het zit met verzekeringen op dagen wanneer je officieel in het systeem als vrij staat gemeld, maar toch werkt. Er wordt stilgestaan bij de routing van het stellen van vragen aan de juiste HR-medewerker. Voor deze vraag wordt verwezen naar de HR-business partner.

03 Ter info

03.01 Masterplan RI&E

Dit stuk is ter informatie toegestuurd aan het EUROPA, het EUROPA wordt daarnaast verzocht om informeel advies te delen als dit aan de orde is.

Er wordt besproken dat er onduidelijkheid was over de bevoegdheid die het EUROPA heeft. De secretaris zal de bevoegdheden lijst actualiseren.

Eventueel advies zal vanuit de PV direct doorgegeven worden aan de betreffende beleidsmedewerker.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van het Masterplan RI&E.

Actiepunt:

De secretaris zal de bevoegdheden van het EUROPA actualiseren.

03.02 Intrekking Regeling Disciplinaire Maatregelen

Er wordt kort besproken dat dit een regeling is die moet worden ingetrokken en als zodanig is uitgevoerd. Er zijn geen vragen of opmerkingen ten aanzien van dit punt.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de intrekking Regeling Disciplinaire Maatregelen.

03.03 Update werving Ombudsfunctionaris

De HR-directeur licht toe dat de werving langer zal duren dit geeft de mogelijkheid zaken verder uit te werken. Voor de tussenliggende tijd is overeengekomen met de vorige Ombudsfunctionaris dat de Ombudsfunctionaris van het Erasmus MC de situatie tijdelijk als ad-interim waarneemt. Hij zal binnenkort kennis maken met het CvB. Vanuit de EUR zal in eerste instantie verwezen worden naar de centrale vertrouwenspersonen, deze heeft een lijn naar de Ombudsfunctionaris. Dit voorstel ligt nu voor bij het CvB. Het profiel van de Ombudsfunctionaris is klaar. De vorige versie is als basis van dit profiel gebruikt en de vorige Ombudsfunctionaris heeft deze nog doorgenomen en staat achter het nieuw profiel.

De PV verzoekt om na te gaan wat de (formele) rol van de Medezeggenschap is ten aanzien van het profiele en de sollicitatieprocedure. De Universiteitsraad heeft bij de vorige procedure advies gegeven op het profiel van de Ombudsfunctionaris. Aangegeven wordt dat HR dit uit zal zoeken en dat de rol van de medezeggenschap in het voorstel van de procedure wordt meegenomen.

Actiepunten:

HR zoekt de formele rol uit van de medezeggenschap ten aanzien van het proces van de aanstelling van een nieuwe Ombudsfunctionaris.

03.04 Organisatieontwikkelingen: EUC

De HR-directeur licht toe dat het EUC in een aantal jaar flink gegroeid is en hierdoor een professionaliseringsslag moet maken binnen de organisatie. Daarnaast moet het EUC in 2024 financieel duurzaam zijn. Om deze zaken te bereiken is in 2020 de nieuwe prodecaan Gabriele Jacobs aangesteld en is er gestart met een verbeterprogramma. Technisch loopt het proces volgens planning, maar de cultuurverandering zorgt ook voor obstakels. Dit proces wordt goed gemonitord, op geïnvesteerd en begeleid, maar loopt niet altijd soepel. Het proces zal pas over een jaar twee afgerond zijn.

De PV hoort inderdaad verschillende geluiden van zorg en ongemak. Er wordt aangegeven dat er op dit moment een hoge werkdruk is en dat het concept van erkennen en waarderen op het gebied van onderwijs hen niet voldoende ondersteund, omdat de nadruk toch nog in grote mate lijkt te liggen bij onderzoek.

De HR-directeur geeft aan dat er veel aandacht is voor de zorgen die leven en dat dit opgepakt wordt en naar wordt gekeken. Ook de Rector Magnificus en de Decaan van ESSB hebben hier veel aandacht voor. Het CvB voert gesprekken met de prodecaan EUC en decaan ESSB over dit onderwerp.

De PV geeft aan dat er daarnaast zorgen zijn over de blijvend toenemende studenten groei en dat mede door problemen ten aanzien van studentenwelzijn en studenten huisvesting dit zijn weerslag zal hebben op de medewerkers. De voorzitter en HR-directeur geven aan dat dit in de gate wordt gehouden.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de organisatieontwikkeling binnen het EUC.

03.05 Tijdelijk zichtbaarheid EUROPA en naamgeving

Besproken wordt dat de tijdelijk erg ambitieus is en dat deze voor de volgende vergadering aangepast zal worden en geagendeerd wordt.

Gezien er dit overleg enkele leden afwezig zijn, zal ook de naamgeving van het EUROPA overleg opnieuw geagendeerd worden tijdens de volgende vergadering. De secretaris zal in de tussentijd ophalen welke namen als alternatief besproken kunnen worden.

Actiepunten:

- Het agendapunt wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering
- De secretaris past de tijdelijk aan en haalt in de tussentijd de alternatieven ophalen.

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
360	Navraag stand van zaken PIZ-cursus en aantallen inschrijvingen	HR	z.s.m.
360	Overige vragen delen in relatie tot het begrip reorganisatie en organisatiewijzigingen met de EUROPA-leden.	PV	z.s.m.
361	Agendapunt 'Vervolg declaraties n.a.v. dienstreisbeleid' wordt opgeschoven en geagendeerd nadat de PV hierover input heeft ontvangen.	PV	z.s.m.
361	Bevoegdheden EUROPA actualiseren	Secretaris	11 april
361	Alternatieve naamgeving EUROPA ophalen	Secretaris	11 april
361	Agenderen van 'omzetten van tijdelijke naar vaste contracten' en 'reële taakopdrachten' op EUROPA 362	Secretaris	11 april
361	Agenderen 'Tijdelijk zichtbaarheid EUROPA en naamgeving' op EUROPA 362	Secretaris	11 april
361	Uitzoeken van de formele rol uit van de medezeggenschap ten aanzien van het proces van de aanstelling van een nieuwe Ombudsfunctionaris	HR	11 april

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	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