

VERSLAG  
364<sup>e</sup> VERGADERING VAN HET EUROPA  
04/07/2022

---

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), mw. J. Klerks (FBZ), dhr. A. Mellema (CNV Collectief)

## 01 Opening

### 01.01 Vaststelling van de agenda

Er wordt een AOB toegevoegd 04.02 'Logo ELC'.  
De agenda wordt met deze aanvulling vastgesteld.

### 01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Aanpassen in het verslag

- Bullet 7, pagina 5. Vanuit AOB wordt opgemerkt = vanuit de bonden.

Naar aanleiding van het verslag:

- Pagina 5: staat flexibele schil vanuit de werknemersorganisaties, dit werd specifiek gevraagd vanuit de AOB.
- Voorgesteld wordt om in verslag niet de namen te noemen, maar aan te geven 'de bonden stellen' en 'de werkgever stelt'. Aangegeven wordt dat de huidige vorm van de notulen voldoet aan de wens van beide partijen.

Het verslag wordt met bovenstaande aanpassing vastgesteld.

Ten aanzien van de actiepunten:

- HR: Doorgeven wanneer de vacature Ombudsfunctionaris wordt uitgezet zodat EUROPA leden deze kunnen delen. -> Dit is gedaan. Er komt echter weinig reactie op binnen. Wanneer dit zo blijft, zal er een extern bureau voor de werving worden ingezet.
- HR: Contact opnemen op met HR-collega van de UvA voor verdere toelichting op omzetten tijdelijke naar vaste contracten -> Dit is gedaan. Binnen de EUR wordt op dit moment nagedacht over de studieafspraken in voorbereiding tussen overleg tussen de bonden en werkgevers.
- HR: Een verdere specificatie laten opstellen van het docenten en onderzoekersbestand voor de AOB -> Hier is geen informatie voorafgaand over gedeeld, staat op de agenda.
- PV: Het AOB kijkt naar nieuwe kandidaten voor het EUROPA: Dit is nog niet afgerond. Daarnaast wordt er ook gekeken voor vervanging voor één van de FNV-vertegenwoordigers, hier zijn al mogelijke kandidaten voor.

- PV: Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten: hiervoor is een nieuw logo nodig dat vandaag wordt besproken.
- Secretaris: Agenderen rapportage CPC zal worden geagendeerd voor eerste overleg na de zomer.

### **01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB**

#### **- Update midterm Strategy 2024**

Het rapport is nog niet beschikbaar, deze wordt wel nog verwacht voor de zomer. De commissie was positief over de EUR en hoe de strategie opgepakt is, daarnaast zijn een aantal nuttige (aandacht)punten meegegeven. Zo is aangegeven om meer focus aan te brengen in de activiteiten en meer zaken bij elkaar brengen. Op basis van het rapport wordt bekeken hoe de tweede helft van de strategische periode ingezet zal worden.

#### **- Regeerakkoord middelen**

Hier wordt momenteel volop aan gewerkt. Op basis van het bestuursakkoord zijn namens de EUR (aanvullende) sectorplannen ingediend. Er is nog geen reactie gegeven op de amendementen die op 30 juni zijn ingediend. Over een aantal weken weten we de exacte bestedingsruimte. De verwachting is dat de EUR structureel 50 miljoen euro aan extra middelen zal ontvangen. Dit is echter nog niet zeker en we wachten daarnaast ook nog op de bestedingsvoorwaarden.

#### **- Corona sector plannen.**

Het CVB zal deze kort na zomervakantie bekijken en de uitvoering bespreken. Het CvB zal hier na de zomer op terugkomen.

#### **- PvA fysieke toegankelijkheid campus**

RE&F heeft hiervoor een programmamanager aangesteld. Er wordt gekeken naar zowel de harde als zachte kant van de toegankelijkheid van de campus. Er worden een aantal verbeterpunten genoemd die op dit moment worden geconstateerd t.a.v. het fietspad en rokers op de campus. Aangegeven wordt om specifieke aandachtspunten door te geven aan RE&F.

#### **- Werkgroep slimmer academisch jaar**

Hiervoor is een stuurgroep gestart die binnen afzienbare tijd een terugkoppeling zal geven aan het CvB. Zo zal er o.a. gekeken worden naar het harmoniseren van het aantal weken dat colleges worden gegeven binnen de faculteiten.

#### **- Voorbereiding vervolg onderzoek werkdruk**

Op dit moment wordt de voorbereiding getroffen om na te gaan hoe werkdruk tot op heden is opgepakt binnen de organisatie.

### **01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden**

#### **- Reiskostenvergoedingen woon-werk verkeer**

Er is geconstateerd dat er veel verschil is tussen de Universiteiten. Binnen de EUR wordt dit redelijk goed ingevuld door bijvoorbeeld de NS businesskaart. Daarnaast staat de 19 cent per kilometer (woon/werk) op de agenda van de Bonden als gevolg van de sterk toegenomen brandstofkosten.

#### - UNL feiten en cijfers i.r.t. EUR

Op dit moment zijn de studentenaantallen en medewerkers aantallen op de site van UNL en de site van de EUR nog niet goed te matchen, omdat ze nog onvoldoende gespecificeerd zijn. Op beide sites staan andere cijfers uit hetzelfde jaar. Er wordt aangegeven dat er andere definities zijn van beide cijfers en dat eerder contact hierover met UNL niet geresulteerd heeft tot aanpassingen van de cijfers. Aangegeven wordt om uit te gaan van de cijfers en definitie van de cijfers op de website van de EUR.

### 03 Ter info

#### 03.01 Werkdruk en welbevinden: Opzet onderzoek aanpak werkdruk EUR

- De directeur HR geeft aan dat er op dit moment gewerkt wordt aan een vervolgonderzoek samen met Berenschot. De opzet van het onderzoek zal gedeeld worden met EUROPA. Er zal worden gekeken naar hoe dit onderwerp op de verschillende plekken in de organisatie is aangepakt en welke vervolgstappen zijn genomen. Dat zullen we middels dit onderzoek verder handen en voeten geven.
- Er wordt voorgesteld om de PV te betrekken bij de uitkomsten van het onderzoek en het vervolgtraject.
- De PV vraagt of er op dit moment veel langdurige uitval is wegens burn-out klachten. De directeur HR geeft aan het percentage langdurige uitval de laatste tijd is opgelopen. Er wordt op dit moment gekeken naar deze cijfers ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. De totale verzuimcijfers zijn dubbel zo hoog als vorig jaar, maar de laatste analyses laten zien dat de cijfers aan het dalen is. Komende vergadering zal een verzuimanalyse geagendeerd worden.

#### Actiepunten:

- HR betreft de PV bij de uitkomsten van het onderzoek 'Aanpak Werkdruk EUR' en het vervolgtraject.
- Volgende vergadering wordt de verzuimanalyse geagendeerd.

#### Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de opzet onderzoek aanpak werkdruk EUR.

#### 03.02 Organisatieontwikkelingen: EUC

- De voorzitter geeft aan dat er binnen het EUC een interim decaan benoemd is, prof.dr. Semiha Denktas. Zij zal tot uiterlijk eind december aanblijven als interim decaan. Er was onrust binnen het EUC en de moeder faculteit ESSB zit er nu dicht op. Het is nog niet duidelijk of de decaan terugkomt. Indien dit niet het geval is zal een nieuwe decaan worden geworven. Op dit moment ligt de prioriteit bij het terugkrijgen van de rust binnen het EUC.
- De PV geeft aan vernomen te hebben dat er op dit moment een organisatieverandering plaatsvindt door 30% van de tijdelijke contracten niet te verlengen en vraagt zich af of dit een effectieve vorm is. De PV zet vraagtekens bij de herdefinitie van reorganisatie binnen de cao en dat er nu onder het mom van organisatieontwikkeling veel personeel verdwijnt. Dit in combinatie met het hogere aantal langdurig zieken, zorgt ervoor dat de bezuiniging ten koste gaat van de achtergebleven medewerkers.

- De voorzitter geeft aan dat op dit moment het reorganisatieplan, dat een paar jaar geleden is opgesteld, wordt doorgevoerd. Dit is echter niet de enige aanleiding voor de onrust die is ontstaan binnen het EUC. Het EUC moest terugkomen van een slechte financiële positie. Het reorganisatieplan heeft als doel het EUC weer financieel rendabel te krijgen. Zoals al aangegeven zijn er echter nog andere zorgen die leven onder het personeel die aanleiding gaven om hier actie op te ondernemen.
- De PV vraagt of het CvB een specifiek idee heeft wat zij willen met de ontwikkeling van het EUC. De voorzitter geeft aan dat er vanuit het CvB bewust gekozen is om het EUC onder te brengen bij ESSB en dat om deze reden de faculteit op dit moment ook dichter op de organisatie zit. Er is verder geen koerswijziging vanuit het bestuur.
- De PV benadrukt dat de afweging van belangen, kwaliteit van onderwijs en werkdruk belangrijk blijft. Tevens roept de PV op om oog te hebben voor het welbevinden van medewerkers in het proces. Het is belangrijk om hier goed naar te kijken. VZ noemt dat het doorvoeren van de plannen die drie jaar geleden gemaakt zijn de nieuwe aanleiding zijn. Dit is in eerste instantie aan ESSB.
- De PV geeft als aandachtspunt mee dat, gezien het EUC geen zelfstandige faculteit is maar valt onder ESSB, er ook geen individuele faculteitsraad is die de decaan kan bevragen over zaken die spelen. Dit vermindert de invloed van de studenten en werknemers op de gang van zaken.
- De PV vraagt of het EUC op dit moment al in een betere financiële positie verkeert. De voorzitter geeft aan dat dit ten dele het geval is, maar dat men ook nog bezig is met de uitvoering van het reorganisatieplan.
- Besproken wordt om in het najaar dit agendapunt wederom te agenderen.

#### Actiepunt:

- Stand van zaken EUC zal voor de vergadering in november wederom geagendeerd worden.

#### Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de organisatieontwikkelingen binnen het EUC.

#### 03.03 Evaluaties pilot netwerk vertrouwenspersonen, pilot Ombudsfunctionaris en de samenhang tussen deze functies

- De directeur HR geeft aan dat de evaluaties uitgevoerd zijn, het rapport besproken is binnen het CvB en er een bestuurlijke reactie geschreven is. De conclusie over het netwerk vertrouwenspersonen en de Ombudsfunctionaris was positief en beide trajecten zullen worden gecontinueerd. Er zijn daarnaast ook een aantal punten genoemd ter verbetering voor de inrichting.
- De PV geeft mee dat het goed is om niet te werken met één loket dat dient als enige ingang, zeker als dat zou betekenen dat er niet ook direct gesproken zou kunnen worden met de Ombudsfunctionaris. De directeur HR geeft aan dat gezien een grote groep niet goed weet waar ze terecht moeten, een duidelijk loket waar men binnenkomt, helpt.
- De directeur HR geeft aan dat een aantal zaken zoals genoemd staan in de bestuurlijke reactie al zijn opgepakt. Verder zal HR zelf het vraagstuk ten aanzien van de effectiviteit op zich pakken.
- De PV geeft mee dat laagdrempeligheid voor elke actor het uitgangspunt zou moeten zijn. Het inrichten van een centraal loket is prima vanwege de ingewikkeldheid, maar er moeten ook alternatieve routes blijven bestaan, zo krijgen de bonden ook wel eens berichten binnen en verwijzen dan door. Ook moet men waar nodig direct kunnen

escaleren naar bijvoorbeeld een Ombudsfunctionaris. De directeur HR is het ermee eens dat iemand ook direct in contact zou moeten kunnen staan met de Ombudsfunctionaris, maar dat deze ook zal bekijken of de zorgstructuur is doorlopen en mogelijk de-escaleren waar nodig. De Ombudsfunctionaris heeft ook als taak om het systeem als zodanig te monitoren.

- De directeur HR licht verder toe dat de manier waarop dit gecommuniceerd wordt, heel belangrijk is. Daarnaast gaat het ook om de bewustwording voordat een probleem zich aandient, bijvoorbeeld door middel van de posters over de vertrouwenspersonen die op dit moment op de campus hangen.
- De PV geeft mee dat er soms specifieke vragen leven over de rechtspositie of arbeidsvoorwaarden en hier ondersteuning op wordt gezocht. Besproken wordt dat hiervoor een vertrouwenspersoon individuele rechtspositie ingezet zou kunnen worden. Of het inrichten van een rechtswinkel op de campus.

#### **Conclusie:**

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de evaluaties pilot netwerk vertrouwenspersonen, pilot Ombudsfunctionaris en de samenhang tussen deze functies.

#### **03.04 Stand van zaken cao en overzicht cijfers**

- De directeur HR geeft aan dat tijdens de voorgaande vergadering de algemene cijfers besproken zijn en dat er op dit moment gewerkt wordt aan rapportages met een verdere specificatie. Wat we zien zijn algemene trends, we hebben op dit moment nog geen overzicht over de jaren heen. Interessant om te zien is dat met name veel tijdelijke contracten voor het profiel van docent 3 en 4 worden gehanteerd. Docenten 1 en 2 zijn voor een veel groter deel vast in dienst. Het gesprek zou nu gevoerd moeten worden over structureel werk en een kwalitatieve toelichting hierop.
- Vanuit de PV wordt aangegeven dat dit een belangrijk onderwerp is. Hiervoor moet het traject Erkennen en Waarderen ook betrokken worden. Onze universiteit kent veel docenten met verschillende ideeën over hun carrière wat verschillend per faculteit wordt opgepakt.
- De directeur HR geeft aan dat er op dit moment het gesprek over ontstaat en wordt stilgestaan bij wat ons beleid is of moet zijn. Hiervoor moet je vragen beantwoorden zoals de instandhouding van twee-benigheid of niet. Aan de andere kant zie je binnen het OBP dat we geen vastgestelde loopbaanpaden hebben of hiervoor uitzetten en toch meer vaste contracten bieden. Meer vaste contracten vereist wel meer aandacht voor ontwikkeling en doorstroom van medewerkers. Het CvB maakt in ieder geval ruimte in de begroting om meer docenten in vaste dienst te nemen en stimuleert dit binnen de faculteiten.
- De PV verzoekt om de uitgesplitste cijfers te ontvangen. Dit vormt de start van een gesprek hierover. De PV ziet graag dat structurele werkzaamheden meer worden vervuld met vast personeel in plaats van tijdelijk personeel. Een veel gehoorde reden is dat decanen en hoogleraren dit tegenhouden. De PV verzoekt het CvB op om dit na te gaan.
- De directeur HR geeft aan dat na de zomer de cijfers op tafel komen bij het CvB met een aantal adviezen en deze ook verzonden zullen worden aan de PV en besproken worden in de ELC.

#### **Actiepunt:**

- HR stuurt na de zomer de uitgesplitste cijfers door aan de PV.
- Volgende vergadering wordt het overzicht cijfers wederom geagendeerd.

**Conclusie:**

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de stand van zaken cao en overzicht cijfers.

**03.05 Bevoegdheden EUROPA**

De PV heeft geen zicht op de rechtspositionele regelingen binnen de EUR. Besproken wordt dat er wordt geregeld dat de externe leden van de bonden een GVO kunnen tekenen, zodat zij bij de documenten op Intranet kunnen. Dit agendapunt zal op een later moment weer worden geagendeerd.

**Actiepunt:**

- Externe leden van de bond krijgen toegang tot MyEUR.
- Agendapunt wordt op een later moment weer geagendeerd.

**Conclusie:**

Het EUROPA zal de bevoegdheden op een later moment opnieuw agenderen.

## 04 Rondvraag

**04.01 Benchmark representative bodies**

De PV geeft aan dat in het kader van de discussie over de compensatie voor de medezeggenschap deze benchmark inzicht geeft in het huidige landschap en hoe dit eruit ziet binnen de EUR. Vooral voor de Faculteitsraden en opleidingscommissies kan de zichtbaarheid aanzienlijk verbeterd worden. De compensatie voor beide gremia is nog niet goed gereguleerd. Op dit moment wordt hierover een volgende stap gemaakt binnen de Universiteitsraad. Volgend overleg zal het voorstel van de Universiteitsraad en de stand van zaken geagendeerd worden.

**Actiepunt:**

- Agenderen compensatie medezeggenschap tijdens volgende vergadering.

**Conclusie:**

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de Benchmark representative bodies

**04.02 Logo ELC**

Logo wordt besproken en vastgesteld.

**Besluit:**

Het EUROPA heeft het nieuwe logo van de Erasmus Labour Council vastgesteld.

**04.03 Menstruatie producten**

De PV geeft aan dat het programma dat ingezet is vanuit de Universiteitsraad voor het faciliteren van menstruatie producten, vorige week is overgenomen door RE&F. Er wordt aangegeven hoezeer het door medewerkers en studenten geapprecieerd wordt dat dit gecontinueerd kan worden.

## 05 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

## Besluitenlijst 2021-2022

Vergadering	Besluit
364	Het EUROPA heeft het nieuwe logo van de Erasmus Labour Council vastgesteld. .
363	Het EUROPA heeft besloten de bevoegdheden van het lokaal overleg jaarlijks te agenderen en specifiek na vaststelling van een nieuwe aangepaste cao. .
363	Het EUROPA heeft besloten tot de nieuwe naam van het overleg en lancering hiervan op 17 augustus 2022: Erasmus Labour Council (ELC)
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 gaat 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

Nr.	Vergadering	Actie	Door	Afh. Uiterlijk
1	364	Informereren van de PV over onderzoeksopzet Werkdruk in samenwerking met Berenschot	HR directeur	September
2	364	Agenderen van de 'verzuimanalyse', 'overzicht cijfers' en 'compensatie medezeggenschap' komende vergadering	Secretaris	September
3	364	Externe ELC leden krijgen toegang tot intranet middels simpele GVO	Secretaris	September
4	364	Agenderen 'stand van zaken EUC'	Secretaris	November
5	363	Een verdere specificatie laten opstellen van het docenten en onderzoekersbestand voor de AOb	HR directeur	4 juli
6	362	Het AOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor de ELC	PV	4 juli
7	363	Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten.	PV	1 september (i.v.m. nieuw logo)
8	363	Agenderen rapportage CPC tijdens eerstvolgend ELC overleg	Secretaris	19 september

Nr.	Langetermijnpunten			
1	350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR	Zodra mogelijk
2	353	PV informeren over mogelijke aanscherping toekenning/verduidelijking rond PCB	HR	Zodra mogelijk
3	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
4	360	De ELC komt terug op compensatie medezeggenschapsorganen wanneer er meer informatie gedeeld is vanuit de Universiteitsraad.	Secretaris	Zodra aan de orde
5	364	Bevoegdheden ELC wordt op een later moment weer geagendeerd	Secretaris	Zodra aan de orde