

Jaarverslag

E.U.R.O.P.A. 2019

Erasmus Universiteit Rotterdam Overleg Personele Aangelegenheden

VOORWOORD

Het jaar 2019 was een moeilijk jaar voor het EUROPA. De normaal gesproken goede verhoudingen en constructieve samenwerking kwamen onder grote druk te staan door een controversieel fusievoornemen en door een onderzoek door een extern recherchebureau in het e-mailverkeer van medewerkers van ESHCC naar mogelijke 'lekken'. Het fusievoorstel zorgde in de eerste helft van het jaar voor een moeizame relatie. Toen het voorstel werd ingetrokken bleek ontstond daarop grote onrust onder medewerkers van de EUR toen bekend werd dat het College van Bestuur opdracht had gegeven tot het onderzoek naar mogelijk 'lekken' door medewerkers. Pas vanaf het begin van 2020 kwam ook aan deze spanning een einde. Bij deze controverses waren ok de Universiteitsraad en de faculteitsraden van ESSB en vooral ESHCC betrokken. Het lukte desondanks om op andere belangrijke dossiers constructief met elkaar in gesprek te blijven.

Lieke Skidmore-Vencken (HR-directeur)

Roel Pieterman (voorzitter personeelsvertegenwoordiging)

ALGEMEEN

In de CAO is bepaald dat de werkgever met de werknemer overleg voert over aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers. Op lokaal niveau gebeurt dit in het EUROPA (Erasmus Universiteit Rotterdam Overleg Personele Aangelegenheid). Daarnaast geeft de CAO het EUROPA een aantal specifieke bevoegdheden, onder andere beleid gericht op beheersing van werkdruk, bevorderen van vrouwen in hogere functies, reiskosten woon-/werkverkeer en het keuzemodel arbeidsvoorwaarden.

Ook speelt de personeelsvertegenwoordiging in het EUROPA een belangrijke rol bij reorganisaties en wordt met het College van Bestuur een sociaal beleidskader afgesproken. Bij reorganisaties worden zo nodig aanvullende afspraken over sociale maatregelen gemaakt waarbij het uitgangspunt is dat de negatieve consequenties voor individuele medewerkers zo beperkt mogelijk moeten zijn.

Nadere gegevens over het lokaal overleg bij de EUR zijn te vinden op de website <https://www.eur.nl/over-de-eur/organisatie-en-bestuur/medezeggenschap/lokaal-overleg-elc>

De personeelsvertegenwoordiging van het EUROPA bestaat in 2019 uit vertegenwoordigers van de vier vakbonden die betrokken zijn bij de cao-onderhandelingen t.w.:

dhr. R. Pieterman (voorzitter, lid VAWO)

dhr. J.P.J.M. Essers (lid FNV Overheid)

dhr. G. Touburg (lid VAWO)

mw. A.J. Veerman (extern lid ACHOP)

mw. M. Vos- Hessels (lid CNV Publieke Zaak)

Mw. M. Vreeswijk (lid FNV, vanaf oktober)

De personeelsvertegenwoordiging wordt bijgestaan door de volgende adviseurs

mw. J. Klerks (ACHOP)

dhr. J. Boersma (FNV)

De personeelsvertegenwoordiging van het EUROPA wordt ondersteund door mw. P.C.E. de Jong-De Geus (secretaris tot en met april) en door dhr. L. van Kampen (secretaris vanaf juni tot en met oktober) en mw. A.P. Barmantlo (secretaris vanaf december).

Het EUROPA werd in 2019 voorgezeten door:

mw. R.M. Ritsema van Eck, derde lid CvB

De voorzitter werd daarbij geadviseerd door:

mw. A.M.W. Skidmore-Vencken, Unitmanager HR

Het EUROPA wordt ambtelijk ondersteund vanuit de Algemene Bestuursdienst door

mw. P.C.E. de Jong-De Geus.

Het EUROPA heeft in 2019 zes keer vergaderd.
Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

Regeling gratificatie bij ambtsjubileum

Het EUROPA deed voor 2019 suggesties voor tekstuele aanpassing van de regeling gratificatie ambtsjubileum. De regeling is aangepast en de hardheidsclausule is verruimd. De nieuwe regeling zal aan alle medewerkers bekend worden gemaakt met de mogelijkheid om aan te geven of zij voorheen nadelige gevolgen hebben ondervonden. In januari worden nog enkele aanpassingen besproken. In de maart, april en juni vergadering worden deze aanpassingen nogmaals besproken. Er vindt per mail overeenstemming plaats op de gratificatieregeling (d.d. 25 oktober 2019), onder voorbehoud van een laatste marginale check door de personeelsvertegenwoordiging (PV). Tijdens het daaropvolgende overleg wordt de regeling definitief goedgekeurd.

Regeling studiefaciliteiten

In januari wordt besproken dat de regeling studiefaciliteit is opgenomen in de declaratie werkkostenregeling artikel 21. HR zal, naar aanleiding van dit artikel, een aparte regeling studiefaciliteit maken en aan het EUROPA ter instemming voorleggen.

Hooglerarenbeleid

In januari komt het EUROPA tot overeenstemming over het nieuwe hooglerarenbeleid. De PV geeft aan dat dit een stap is in de goede richting.

24/7 campus

In maart heeft de PV informeel gesproken met de Dienstraat UB over de ontwikkeling in de richting van een 24/7 Campus. De huidige cao biedt daarvoor de randvoorwaarden, maar dit heeft ook financiële consequenties. Als de werkgever de randvoorwaarden te beperkt vindt, moet dat besproken worden bij de cao-onderhandelingen tussen bonden en de VSNU.

Werkdruk/gezonde organisatie.

In januari houdt Effectory een presentatie over de uitkomst van het medewerkers-onderzoek. De inhoudelijke informatie werd echter gering bevonden. In het vervolg zal er gebruik worden gemaakt van een ander bureau. Voor werkdruk zal ook apart onderzoek plaatsvinden.

In juni wordt aangegeven dat de EUR de ambitie heeft een gezonde en uitdagende werkgever te zijn waar de medewerker graag komt en zich gewaardeerd en veilig voelt. Hiervoor wordt o.a. een Ombudsfunctionaris aangesteld, een ontwikkeling die door de PV van harte ondersteunt. De PV geeft aan het van belang te vinden dat er een volledig onafhankelijk aanspreekpunt is binnen de EUR met de bevoegdheid om onderzoek te doen.

HR geeft aan dat er in 2019 nader onderzoek gedaan wordt naar de effecten van het werkdrukbeleid. In oktober wordt besproken dat binnen HR een persoon speciaal wordt aangesteld zal worden om het onderwerp gezond en veilig werken integraal in het beleid van de EUR in te bedden.

Ombudsfunctionaris

In maart zijn voor de functie van de Ombudsfunctionaris vier kandidaten geselecteerd en in april wordt besproken dat de Ombudsfunctionaris op 1 juni zal starten. De PV geeft mee om de fysieke locatie zo onafhankelijk mogelijk in te richten.

In oktober wordt afgesproken dat het dienstverband van de Ombudsfunctionaris wordt uitgebreid en dat er secretariële ondersteuning komt. Onderzocht wordt welk deel van de kosten betaald kan worden vanuit de AVW-gelden. De PV spreekt de voorkeur uit om de duur van het contact samen te laten lopen met de pilot.

Project vertrouwenspersonen

In april wordt aangegeven dat het project vertrouwenspersonen op 1 maart van start is gegaan en dat deze na een jaar zal worden geëvalueerd. Binnen de universiteit zijn elf vertrouwenspersonen aangesteld voor medewerkers en drie voor studenten. Het netwerk van vertrouwenspersonen werkt nauw samen met HR, maar valt onder de verantwoording van het CvB. De nieuwe Ombudsfunctionaris sluit bij dit netwerk aan voor een optimale samenwerking.

Participatiewet

In april wordt binnen het EUROPA met enige zorg kennisgenomen van de voortgang van individuele plaatsingen in het kader van de participatiewet. De al gecreëerde facilitaire banen zullen worden gebundeld en in kaart worden gebracht zodat ze vanuit één coördinatiepunt kunnen worden aangestuurd. In het financiële overzicht zal een notitie worden opgenomen over de financiering vanuit de arbeidsvoorwaardengelden.

Collectieve sluiting en verlofdagen 2020/2021

In april stemt het EUROPA in met de collectieve sluiting verlofdagen 2020/2021.

Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd

In juni is het EUROPA in beginsel eens met de regeling zoals deze voorligt, maar een aantal beschrijvingen dienen nog aangescherpt te worden. Zo is er discussie over het eventueel nog inrichten van een bezwaarprocedure, wat op dat moment nog een landelijke discussie is binnen de cao-onderhandelingen. Verder wordt onderzocht of er nog omzettingen nodig zijn als gevolg van de WNRA.

Regeling interne vacatureprocedure

In juni gaat het EUROPA akkoord met de regeling die voorligt. Benadrukt wordt dat het tegelijkertijd intern en extern uitzetten van een vacature voor een OBP-functie de uitzondering is. Vanuit HR zal in 2020 gerapporteerd worden over de gevallen waarin tegelijkertijd geworven is.

Organisatorische ontwikkelingen

Hieronder worden de verschillende trajecten die besproken zijn toegelicht.

- **Reorganisatie USC**

In januari geeft de directeur USC een update over de reorganisatie van het USC. In maart plaatst de PV kritische kanttekeningen over de verkorte reorganisatie procedure die hierop van toepassing zou zijn. Zo stelt zij vragen bij de grootte en de duur van de reorganisatie. De PV geeft daarnaast aan eigenlijk graag al in een eerder stadium betrokken te zijn geweest, bij het voornemen over te gaan tot de verkorte procedure.

Het EUROPA besluit om onder voorwaarden instemming te verlenen. Dit stuitte echter tot bezwaren binnen het CvB. Hierna wordt in april de instemmingsbrief herzien. Op 1 juni 2019 is de reorganisatie van het USC formeel afgerond met de start van professional Services.

- **Inbedding ERS in PRO**

In december sluit de PV zich aan bij de instemming van de Dienstraat en merkt op dat een dergelijk gebruik van de verkorte procedure als schoolvoorbeeld dient. Het EUROPA stemt daarmee in op de verkorte procedure.

- **Reorganisatie RE&F**

In december sluit de PV zich aan bij de instemming van de Dienstraat. Het EUROPA gaat daarmee akkoord met de reorganisatie RE&F.

- **Fusie ESHCC en ESSB**

In maart wordt de fusie ESSB/ESHCC besproken. Binnen ESHCC heeft de interim-directeur een conceptadvies geschreven, waarbij verschillende richtingen zijn bekeken, waaronder een fusie met ESSB. Deze nota is nog niet bekend bij de voorzitter van het EUROPA. In april wordt na bestudering van het reglement geconstateerd dat ook een fusie die organisatieonderdelen overstijgt via de verkorte procedure kan worden afgehandeld en niet wordt uitgesloten. Met het EUROPA moet dan overeenstemming zijn over de toepassing van het Sociaal Beleidskader en vindt overleg plaats over het concept personeelsplan. De PV spreekt haar zorg uit over het voornemen van het CvB om tot een fusie van ESHCC met ESSB over te gaan. In juni is het voornemen om ESHCC en ESSB te laten fuseren aangehouden. De decaan van ESHCC heeft haar positie neergelegd nu haar opdracht afgerond is. In de tussentijd is er een interim decaan voor 3 maanden benoemd voor "de lopende zaken", en om te bezien "hoe nu verder". De fusie gaat uiteindelijk niet door.

Forensisch onderzoek ESHCC

In oktober is dit onderwerp intensief besproken. De voorzitter vat eerst kort samen waarom het CvB tot dit onderzoek is overgegaan, uitgangs- en standpunten worden verhelderd. De PV is zeer kritisch in haar reactie op de gang van zaken en biedt hierover een brief aan.

In december wordt aangegeven dat er binnenkort een reactie vanuit het CVB verwacht kan worden. Wat betreft het heroverwegen van de regels die voor dit soort zaken gelden, wordt er afgesproken om een werkgroep te vormen met vertegenwoordiging van het CvB, de PV en de Universiteitsraad. Deze werkgroep dient ter informeel overleg.

Gratificatieregeling

Het EUROPA stelt in oktober per mail de gratificatieregeling vast op voorwaarde van een nog uit te voeren marginale check vanuit de PV, waarna de regeling formeel is vastgesteld.

WNRA (Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren)

In oktober zet de directeur HR uiteen hoe de medewerkers worden geïnformeerd over de WNRA. Er moeten dan nog veel technische aanpassingen gedaan worden in het EUR-beleid. Deze aanpassingen zijn tekstueel van aard en hebben geen inhoudelijke gevolgen voor de medewerkers. Ten aanzien van het wettelijk en bovenwettelijk verloop moet er nog een en ander worden uitgezocht. Zodra het CvB akkoord is worden de arbeidsovereenkomsten gedeeld met het EUROPA. Afgesproken wordt dat de directeur HR

stukken deelt met het EUROPA zodra deze beschikbaar zijn. In december zijn de personele regelingen WNRA-proof gemaakt.

Ontwikkelingen VAWO en AOB

In oktober gaat de VAWO op in de AOB. De vertegenwoordiger van de VAWO schetst het proces en wat de implicaties zijn voor de afvaardiging voor het EUROPA. De verwachting is dat het geen effect heeft voor de afvaardiging in 2020. In december ligt de fusie nog ter instemming voor aan de OR van de AOB. De vraag of de huidige bezetting van het LO nog volstaat wordt landelijk getoetst.

Arbeidsvoorwaardengelden (AVW)

In juni wordt aangegeven dat de AVW gelden niet mogen terugvloeien naar de algemene reserves. De PV is zeer te spreken over de vorm van het financiële overzicht. Er is nog steeds sprake van onderbesteding, maar dit daalt en dat is een positieve ontwikkeling. HR werkt een verder uitgewerkt voorstel uit.

In oktober houdt het EUROPA zijn werkwijze bij dit onderwerp tegen het licht. Besloten wordt dat het voldoende is als de begroting twee keer per jaar wordt besproken in de formele vergadering. In november/december wordt de begroting vastgesteld. In mei/juni wordt de realisatie van de begroting besproken. Tussentijds wordt twee keer per jaar de voortgang besproken door een afvaardiging van de PV. Deze besprekingen vinden plaats in april en september. De afvaardiging besluit of er een noodzaak is om het onderwerp te agenderen.

In december wordt toegelicht dat er nog een nieuwe update komt, aangezien de realisatie nu tot 22 oktober 2019 is. Voor januari zal daarnaast ook een voor 'compensatie faculteiten' een voorstel gemaakt worden. Met de overig gemaakte opmerkingen zal HR het overzicht afronden en aan de vervolgpunten een vervolg bieden.

Over de opgesomde punten aan het einde van de oplegnotitie is overeenstemming bereikt door het EUROPA. Over een aantal vervolgpunten zal er expliciet overlegd worden in het EUROPA.

Bijlage 1 Overzicht AVW 2019

Financieel Overzicht AVW-gelden**Overzicht 2019**

	Begroting 2019	Realisatie 2019	Begroting vs. realisatie 2019
Bestemming (194000)			
Beschikbaar budget = % rijksbijdrage	2.632.000	2.471.000	-161.000
Opgenomen Allocatiemodel (decentraal)			
Internetvergoeding			
Extra internetvergoeding (tijdelijk)	260.000	260.000	0
Ouderschapsverlof	31.000		0
Totaal	291.000	260.000	0
DIES	685.000	702.966	-17.966
Kerstpakketten	200.000	178.521	21.479
Sportkaart	40.000	34.785	5.215
Compensatieregeling faculteiten Europa-leden	40.000	51.333	-11.333
Vakbondscontributie	15.000	9.595	5.405
Fietsvergoeding	55.000	102.341	-47.341
BKO Light promovendi	35.000	0	35.000
Ombudsfunctie	80.000	37.915	42.085
TOP	200.000	200.000	0
TOP ontwikkeling	0		0
Vitaal@work & vitaaldag	55.000	60.500	-5.500
WNRA kosten	0	55.000	-55.000
Totaal	1.405.000	1.432.956	-27.956
Mobiliteit & ontwikkeling			
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem (Roos Tangram)			
Implementatiekosten nieuw administratiesyst. Voor trainingen			
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem voor trainingen			
Loopbaanportal (Sollicity)	30.000	30.464	-464
Loopbaanbegeleiding (extern)	300.000	203.635	96.365
mobiliteitsmanager (vrijwillig)		63.522	-63.522
Van werk-naar-werk (onvrijwillig, niet-ziekte): schaal 10	100.000	71.507	28.493
L&D specialist (1,4 fte schaal 10)			
L&D ondersteunend personeel (2 fte schaal 7/8)			
Career coaches (1,6 fte schaal 10)			
Communicatie& content medewerker L&CC (1 fte schaal 9)			
Coordinator/(programma) L&D (1 fte schaal 11)			
Loopbaanactiviteiten (Career week, share your knowl.,Phd career) TOP	30.000	42.589	-12.589
Loopbaanbeleid OBP (opportunity program)	20.000	0	20.000
Arbeidsmarkttrainingen (door TOP)	40.000	11.146	28.854
Online trainingsaanbod (Goodhabitz) TOP			0
Communicatie	15.000	5.954	9.046
Mobiliteitsfonds (CIP fonds)	150.000	0	150.000
Carriere budget (€500/jaar)	200.000	333.377	-133.377
Totaal	885.000	762.194	122.806
Onvoorzien	51.000		
Totaal besteed	2.632.000	2.455.150	94.850
Resultaat Begroot -/- besteed en ruimte budget	0	15.850	