

Jaarverslag

E.U.R.O.P.A. 2020

Erasmus Universiteit Rotterdam Overleg Personele Aangelegenheden

VOORWOORD

Het jaar 2020 was een uiterst bewogen jaar. Natuurlijk vanwege de coronapandemie maar ook vanwege het ernstige skiongeluk dat de voorzitter van het EUROPA, Roelien Ritsema van Eck, overkwam. Vanuit haar ziekbed moest zij het overleg voorzitten, wat haar met schoolgaande kinderen thuis vanwege coronabeleid lastigviel. Haar directe persoonlijke ervaring heeft zeker ook bijgedragen aan extra sterk besef binnen het College van Bestuur voor de bijzondere noden van het personeel aan de EUR. Per 1 september legde zij helaas haar functie in het CvB neer. De rest van het jaar nam Lieke Skidmore-Vencken (HR-directeur) de rol van voorzitter waar.

Ook dit jaar staat de problematiek van werkdruk centraal in het overleg in het EUROPA. Die problematiek wordt sterk uitvergroot door de noodzaak alle werkprocessen aan de EUR anders te organiseren vanwege de beleidsmaatregelen van de overheid. Bij het overleg blijken werkgever en werknemers beiden zeer doordrongen te zijn van de enormiteit van de uitdagingen die het hoofd geboden moeten worden. Mede door deze eensgezindheid komt extra duidelijk naar voren dat het nauwelijks mogelijk is om het veelkoppige monster 'Werkdruk' effectief aan te pakken.

Het einde van het jaar 2020 is ook het moment voor Roel Pieterman om, na zijn pensionering in de zomer van 2019, terug te treden als voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging. Met ingang van 2021 vervult Marlies Vreeswijk die rol. Vanaf 1 januari 2021 heeft het EUROPA in de persoon van Ellen van Schoten als lid van het CvB weer officieel een voorzitter. Naar verwachting zal ook 2021 een roerig jaar zijn waarin het coronabeleid de werkzaamheden aan de EUR zal blijven verstoren.

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 2020 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 AC/FBZ)
mw. M. Vreeswijk (lid FNV)

De personeelsvertegenwoordiging wordt bijgestaan door de volgende adviseurs

mw. J. Klerks (ACHOP)
dhr. J. Boersma (FNV)
dhr. A. Charifi (VAWO)

De personeelsvertegenwoordiging van het EUROPA wordt ondersteund door mw. A.M. Harmsen (secretaris).

Het EUROPA werd in 2020 voorgezeten door:

mw. R.M. Ritsema van Eck (tot juli 2020)

De voorzitter werd daarbij geadviseerd door:

mw. A.M.W. Skidmore-Vencken directeur HR

Vanaf september 2020 heeft mw. A.M.W. Skidmore-Vencken het voorzitterschap overgenomen in de overgangperiode naar een nieuw lid CvB.

Het EUROPA wordt ambtelijk ondersteund vanuit de Algemene Bestuursdienst door mw. A.M. Harmsen.

Het EUROPA heeft in 2020 zes keer vergaderd.
Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

Onderwerpen 2020

Covid-19 pandemie

Vanwege de uitbraak van de Covid-19 pandemie, en de daaropvolgende maatregelen die vanaf Maart 2020 werden ingevoerd, is er veel extra werk verzet in een hele korte tijd. In 2020 zijn diverse onderwerpen besproken in relatie tot Covid-19, te weten: uitzetten van de welzijnsmonitor, inzet carrièrebudget voor thuiswerkfaciliteiten, ontwikkeling op de campus en thuiswerken, tijdelijke contracten, verlof en werkdruk. In dit jaarverslag wordt een onderscheid gemaakt tussen de onderwerpen die naar aanleiding van de pandemie behandeld zijn binnen het EUROPA en de meer reguliere onderwerpen die in 2020 aan bod zijn geweest.

Inzet carrièrebudget voor thuiswerkmiddelen

In mei stemt het EUROPA in op een eenmalige verruiming van de bestedingsdoelen van het Carrièrebudget, om medewerkers de ruimte te geven dit budget te benutten voor thuiswerkmiddelen. Deze thuiswerkmiddelen blijven in bezit van de medewerker, om zo ergonomisch thuiswerken te faciliteren. Er wordt besproken hoe deze regeling op een goede manier te communiceren zodat hier optimaal gebruik van kan worden gemaakt.

Monitoring welzijn medewerkers

In juni 2020 buigt het EUROPA zich over de pulse survey die gehouden is onder medewerkers en studenten. Algemene eerste indruk was dat medewerkers een stuk positiever waren dan de studenten. Medewerkers met kleine kinderen en/of online onderwijstaken hadden meer moeite met de situatie. Het EUROPA heeft aandacht gevraagd voor medewerkers met burn-out klachten die terugkomen op de werkvloer. Het EUROPA is blij dat de werkdruk serieus genomen wordt en is blij dat erop wordt ingezet problemen zo veel mogelijk op een korte termijn op te lossen en dat er aandacht is voor de communicatie. Het EUROPA signaleert echter wel dat de stress bij werknemers verder oploopt. Daarnaast is er op dit moment helaas nog steeds onduidelijkheid over de manier waarop lessen voor het volgend academisch jaar ontwikkeld moeten worden (online, offline of combinatie daarvan).

Gebruik campus en thuiswerken

Het EUROPA wordt gedurende het jaar op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen op de campus en het thuiswerken. Zo wordt besproken hoe de politieke besluiten van invloed zijn op het te voeren beleid, de beschikbaarheid van studieplekken en de impact van de 1,5 meter op het gebruik van ruimtes, colleges en tentamens. Het EUROPA onderkent dat deze situatie ook een positieve kans is als het gaat om beleid ten aanzien van thuiswerken.

Vervangen resultaatsverplichting naar inspanningsverplichting

In mei bespreekt het EUROPA het voorstel van de personeelsvertegenwoordiging om de resultaatverplichting die geldt voor medewerkers een inspanningsverplichting te maken. Als argument wordt benoemd dat er naast de afgifte van de onderwijsgarantie aan studenten een vergelijkbare garantie gegeven zou moeten worden aan medewerkers. Verder brengt de PV naar voren dat de werkdruk ook zonder de pandemie al een groot probleem is en dat zeker nu niet verwacht kan worden dat werknemers alle gemaakte afspraken nakomen.

Er zal nog een landelijke handreiking volgen voor leidinggevendenden, die moet helpen te voorzien in dit soort situaties.

Tijdelijke contracten

Dit onderwerp wordt op VSNU-niveau besproken. Binnen het EUROPA wordt besproken dat tijdelijke contracten vragen om maatwerk. Over verlenging van tenure tracks, postdocs en aanstellingen tijdelijke docenten zal apart worden gesproken, gezien dit vraagt om een aanwijzing van de minister. De PV vraagt hierbij nadrukkelijk om aandacht voor de argumenten die bij het pleidooi voor het hanteren van de inspanningsplicht, zeker in tijden van Corona.

Verlof

In 2020 bouwt de EUR een groot aantal verlofrestanten op, waarvoor gedurende het jaar voorzieningen voor worden getroffen. In het EUROPA wordt besproken dat medewerkers gestimuleerd worden op tijdens de vakantieperiodes verlof op te nemen om mensen in staat te stellen bij te komen, gebeurtenissen te verwerken en om geen stuwmeer te laten ontstaan. Landelijk is afgesproken reiskosten vooralsnog door te betalen na 6 april 2020. Oorzaken worden naast de Coronapandemie ook toegeschreven aan de huidige werkdruk die ervaren wordt. Daarnaast bestaat sinds 1 januari 2020 de splitsing van wettelijk en bovenwettelijk verlof, waardoor de verjaartermijnen zijn gewijzigd.

Werkdruk/gezonde organisatie.

Werkdruk is ook los van de Coronapandemie een vast agendapunt bij EUROPA-vergaderingen. In januari bespreekt het EUROPA dat er een integraal gezondheidsmanager geworven is. Zij zal samenwerken met integraal veiligheidsmanagement. Het Plan van aanpak Werkdruk wordt in maart 2020 gepresenteerd in het EUROPA. Daarnaast wordt een Programmaraad gevormd met onder andere leden van de Universiteitsraad en leden van de PV van het EUROPA. Met als doel concrete ideeën te bedenken en concrete actie aan te slingeren.

In mei wordt de garantie op onderwijs vanaf het nieuwe academisch jaar besproken en op welke manier de werkgever faciliteert dat enerzijds deze ambitie waargemaakt wordt, en anderzijds er een gezonde, veilige werkomgeving voor medewerkers is. Hieruit volgt de actie dat het College van Bestuur dit punt in het werkdrukgesprek met decanen mee zal nemen.

In juni worden de uitkomsten van de pulse survey gepresenteerd. Gezien 21% van de medewerkers de enquête heeft ingevuld zijn de resultaten eerder indicatief dan representatief. Er is gekeken naar verschillen tussen groepen binnen de EUR-populatie. Daarnaast bevat het rapport een overzicht aan maatregelen die al bestonden of in gang worden gezet. Het EUROPA is blij dat deze survey uitgezet is en de erkenning van de ernst van het werkdrukprobleem. Het belang van het gesprek tussen werknemer en leidinggevende wordt besproken en er wordt meegegeven om deze gesprekken mogelijk ook te meten en/of te monitoren. Vanuit HR zal maandelijks een update worden gemaakt voor het CTO en CMT.

In juli wordt het Plan van aanpak werkdruk met complimenten ontvangen in het EUROPA. Hierin herkent het EUROPA de input die in eerdere overleggen is meegegeven. Besproken wordt om het vervolg ook in co-creatie door te ontwikkelen. Tijdens de vergadering wordt

verder ingegaan op de visie op aanpak, analyse van de context en het stappenplan. Het EUROPA blijft op de hoogte door de zitting van mw. Vreeswijk in de Programmaraad Gezond & Veilig Werken.

In december wordt in het EUROPA besproken dat een pulse survey wordt opgezet die 4 keer zal plaatsvinden de komende maanden. Dit is een wetenschappelijk opgestelde vragenlijst, die een uitprobeersel is voor een nieuwe vorm van medewerkers onderzoek. Daarnaast wordt besproken om een eventueel tijdsbestedingsonderzoek uit te voeren om werkdruk, eventuele onder financiering en overwerk nader te onderzoeken. Als laatste wordt besproken dat bij alle maatregelen goed gekeken moet worden naar het effect ervan op de werkdruk.

Verlenging van aanstelling i.v.m. vertraging door Covid-19 (0,45% regeling)

In oktober wordt in het EUROPA wordt een voorstel besproken dat handvatten biedt voor alle faculteiten over hoe en wanneer ze de 0,45% regeling kunnen toekennen. Het gaat om een technische regeling die voortkomt uit cao 2020 en waarin is afgesproken om eenmalig 0,45% van het loon te reserveren. Dit extra budget kan worden gebruikt voor onderzoek dat vertraging heeft opgelopen in 2020 door Covid-19. Het idee is om het budget centraal te reserveren.

Gezien voor het einde van het jaar nog niet alle EUROPA-leden kans hebben gehad om naar het voorstel te kijken, volgt er in de december vergadering nog geen definitief besluit.

Reguliere onderwerpen

Naast de meer Covid gerelateerde onderwerpen zijn zoals ieder jaar daarnaast ook de meer reguliere onderwerpen behandeld in het EUROPA.

Arbeidsvoorwaardengelden

In juni komt het EUROPA tot overeenstemming dat de gelden ten behoeve van TOP ook voor 2021 worden toegekend, met de kanttekening dat bedrijfseigen cursussen door de werkgever gefinancierd zou moeten worden. Daarnaast gaat EUROPA akkoord met een eenmalige bijdrage van 20.000 euro uit AVW-gelden aan Erasmus Sport voor het aanbieden van compensatie in verband met sluiting vanwege Covid-19.

Verder wordt er een discussie gevoerd over een mogelijke thuiswerkvergoeding vanuit bijvoorbeeld de WKR-ruimte. Daarnaast wordt toegelicht dat er vanaf 1 januari 2021 fiscaal geen reiskosten meer mogen worden uitbetaald als er geen reizen plaatsvindt. Hiervoor wordt communicatie voorbereid richting de EUR-gemeenschap.

In december bereikt het EUROPA overeenstemming over de Arbeidsvoorwaardenbegroting van 2021. De overleggen die afgelopen periode zij geweest tussen de PV en HR zijn als erg prettig ervaren. Voor het vervolg is afgesproken eens per kwartaal de begroting en de realisatie te evalueren en tijdig bij de sturen indien noodzakelijk. Daarnaast wordt besproken in het komend jaar de internetvergoeding op de agenda zal staan.

Resultaten TOP en doorontwikkeling

In 2020 wordt de doorontwikkeling van TOP besproken binnen het EUROPA. In januari wordt aangegeven dat er context ontbreekt doordat er geen totaaloverzicht van opleidingen voor medewerkers beschikbaar is. Afgesproken wordt vast te houden aan de benodigde investering van 200.000 euro voor TOP in 2020, en maximaal 30.000 euro voor het ontwikkelen van visie rondom opleidingen in benodigde ICT-voorzieningen.

Blended working

In september wordt een eerste keer gesproken over het Blended Working beleid binnen het EUROPA een aantal belangrijke toevoegingen gedaan aan de adviesnota. In oktober wordt daarnaast nog het belang besproken van een Post-Corona evaluatie om het beleid indien nodig bij te stellen.

In december bereikt het EUROPA overeenstemming ten aanzien van de regeling 'Blended Working'. Daarnaast wordt afgesproken dat er een Post-Corona evaluatie zal komen met betrekking tot deze regeling.

Evaluatie interne vacatureprocedure en gelijktijdig intern en extern uitzetten

In het EUROPA wordt akkoord gegeven op het stoppen van het handmatig controleren of vacatures gelijktijdig uitzetten worden in de aangeleverde documenten. Er wordt gestreefd naar een automatisering van deze monitoring.

Aanvullend geboorteverlof (WIEG)

Het EUROPA is in 2020 geïnformeerd over de invoering van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof. De EUR implementeert deze wijziging conform de wet.

Ontwikkeling CIO en ICT

In juni wordt een update gedeeld in het EUROPA over de stand van zaken samenvoeging CIO Office met Dienst IT. Er wordt gezocht naar een kwartiermaker. In september 2020 wordt EUROPA geïnformeerd dat de nieuwe IT-directeur is gestart.

Aanvullend geboorteverlof

Het EUROPA bereikt overeenstemming over het aanvullend geboorteverlof. De PV is hier zeer over te spreken. De EUR heeft hier zelf voor gekozen en verschilt hierin met andere VSNU leden. Er zijn wel enkele universiteiten die het ook volledig vergoeden.

Regeling 'Geschillen werknemers'

In september wordt de regeling een eerste keer besproken. Er volgen verschillende punten die aanpassing behoeven vanuit het EUROPA ten aanzien van onder andere de inwerkingtreding en verduidelijking van een aantal termijnen.

In oktober bereikt het EUROPA overeenstemming over de regeling 'Geschillen Werknemers EUR 2020' onder voorwaarde van het verwijderen van een lid uit de regeling. In december vond de formele goedkeuring plaats.

Ombudsfunctionaris

In januari heeft de PV overleg gevoerd met de Ombudsfunctionaris van de EUR. In het EUROPA wordt besproken dat de evaluatie van de Ombudsfunctionaris gedeeld zal worden met het CvB, de Universiteitsraad en het EUROPA. In oktober wordt in het EUROPA de Tussenrapportage Ombudsfunctionaris EUR & evaluatie pilot Ombudsfunctionaris besproken. In het overleg geeft de PV aan graag de Ombudsfunctie te verlengen per 1 juni 2021 voor de 28 uur die nu ook in de functie staat. Op dat moment heeft er nog geen overleg plaatsgevonden tussen het CvB en de Ombudsfunctionaris over het evaluatieverslag van de OF.

In december wordt in het kader van de continuïteit en stabiliteit en beschikbaarheid van de Ombudsfunctionaris geadviseerd door de PV om het contract van de huidige Ombudsfunctionaris op korte termijn te verlengen tot eind 2021. Daarnaast wordt verzocht om voor 1 maart oplossingen te vinden voor casussen met onacceptabel gedrag. Dit zal door HR doorgegeven worden aan het College van Bestuur.

Bijlage besteding arbeidsvoorwaardegelden

Financieel Overzicht AVW-gelden**Overzicht 2020**

	Begroting 2020	Realisatie 2020	Begroting vs. realisatie 2020
Bestemming (194000)			
Beschikbaar budget = % rijksbijdrage	2.493.000	2.899.482	-406.482
Opgenomen Allocatiemodel (decentraal)			
Internetvergoeding	260.000	260.000	0
Extra internetvergoeding (tijdelijk)	0	0	0
Ouderschapsverlof	0	0	0
Totaal	260.000	260.000	0
DIES	600.000	748.250	-148.250
Kerstpakketten	200.000	181.256	18.744
Sportkaart	55.000	51.862	3.138
Compensatieregeling faculteiten Europa-leden	50.000	25.734	24.267
Vakbondscontributie	10.000	9.296	704
Fietsvergoeding	100.000	122.001	-22.001
BKO Light promovendi	15.000	0	15.000
Ombudsfunctie	110.000	102.987	7.013
TOP	200.000	200.000	0
TOP ontwikkeling	30.000	30.000	0
Vitaal@work & vitaaldag	70.000	70.257	-257
WNRA kosten	10.000	0	10.000
Totaal	1.450.000	1.541.643	-91.643
Mobiliteit & ontwikkeling			
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem (Roos Tangram)			
Implementatiekosten nieuw administratiesyst. Voor trainingen			
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem voor trainingen			
Loopbaanportal (Sollicity)	32.000	20.883	11.117
Loopbaanbegeleiding (extern)	235.000	223.186	11.814
mobiliteitsmanager (vrijwillig)	65.000	61.512	3.488
Van werk-naar-werk (onvrijwillig, niet-ziekte): schaal 10	100.000	39.445	60.555
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	45.000	28.682	16.318
Loopbaanbeleid OBP (opportunity program)	20.000	0	20.000
Arbeidsmarkttrainingen (door TOP)	50.000	42.055	7.945
Online trainingsaanbod (Goodhabitz) TOP	22.500	0	22.500
Communicatie	15.000	136	14.864
Mobiliteitsfonds (CIP fonds)	50.000	0	50.000
Carriere budget (€500/jaar)	350.000	649.324	-299.324
Totaal	984.500	1.065.224	-80.724
Onvoorzien			
Totaal besteed	2.694.500	2.866.867	-172.367
Resultaat Begroot -/- besteed en ruimte budget	-201.500	32.616	-234.116