Jaarverslag

E.U.R.O.P.A. 2016.

Erasmus Universiteit Rotterdam Overleg Personele Aangelegenheden

**VOORWOORD**

Na het roerige jaar 2015, waarin vooral de reorganisatie van het USC veel aandacht opeiste, was 2016 een aanmerkelijk rustiger jaar. Ik had in de zomer van 2015 de voorzittershamer overgenomen van Jan Sirks die met pensioen ging. In 2016 voelde ik me in die rol geheel thuis.

Bij de besprekingen over de werkkostenregeling en arbeidsvoorwaardegelden eind 2015 en begin 2016 is het thema ‘mobiliteit’ verder gethematiseerd en uitgewerkt, nadat dit in 2014 en 2015 al vorm had gekregen rond herplaatsingsonderzoeken in het kader van diverse reorganisaties. Mobiliteit op vrijwillige basis kreeg gestalte in de vorm van een loopbaancoach en er zijn persoonlijke carrièrebudgetten ingesteld. Dit alles in goede samenwerking met de werkgever. Hoewel de discussies regelmatig ‘intens’ zijn, staan de goede verhoudingen in goed Rotterdamse traditie steeds voorop.

Naar verwachting zal ook 2017 een ‘rustig’ jaar zijn, maar wel een waarin ook weer nuttige stappen gezet zullen worden. Daarbij kijken we vooral uit naar de inrichting van de door ons gewenste ombudsfunctie en naar de ontwikkeling van beleid om het probleem van de ‘werkdruk’ aan te pakken. Daarbij zullen we nauw samenwerken met de Universiteitsraad om zo met de EUR tot goede afspraken te komen.

Roel Pieterman

(Voorzitter)

**ALGEMEEN**In de CAO is bepaald dat zaken met betrekking tot de rechtspositie van medewerkers bij een universiteit besproken worden in het Lokaal Overleg. Het EUROPA (Erasmus Universiteit Rotterdam Personele Aangelegenheid) is het lokaal overleg van de Erasmus Universiteit. Daarnaast geeft de CAO het EUROPA een aantal specifieke bevoegdheden, onder andere met betrekking tot de reis- en verblijfkosten, de vergoeding van dienstreizen, de regels rond het verstrekken van gratificaties voor bijzondere arbeidsprestaties, het keuzemodel arbeidsvoorwaarden en de regels rondom het verrichten van nevenwerkzaamheden.   
Ook speelt 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.   
In de CAO zijn diverse kaderscheppende bepalingen opgenomen die op instellingsniveau nader uitgewerkt kunnen of moeten worden. Zo liggen er bijvoorbeeld eigen verantwoordelijkheden voor het ontwikkelen van beleid voor werknemersgroepen met een achterstand op de arbeidsmarkt en het instroom- en loopbaanbeleid voor vrouwen. Daar ziet het EUROPA op toe en denkt hierover mee met het CvB. Ten slotte is van belang dat er geld beschikbaar is om op instellingsniveau aan (decentrale) arbeidsvoorwaarden te besteden. Over de besteding van dit geld beslist het EUROPA. Dit geld wordt onder meer besteed aan arbeidsvoorwaarden en aan beleid gericht op het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers.

Nadere gegevens over het lokaal overleg bij de EUR zijn te vinden op de website [www.eur.nl/europa](http://www.eur.nl/europa),

Het EUROPA bestaat 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)  
mw. J. Klerks (extern adviseur ACHOP)  
mw. S. Marsman (extern adviseur CNV Publieke Zaak) tot 1 september 2016  
mw. W. Pijnacker (extern adviseur CNV Publieke Zaak) vanaf 1 september 2016  
dhr. R. Plug (extern adviseur FNV Overheid)  
dhr. G. Touburg (lid VAWO)  
mw. A.J. Veerman (extern lid ACHOP)  
mw. M. Vos- Hessels (lid CNV Publieke Zaak)  
  
Het EUROPA wordt vanuit de afdeling Bestuurlijke Juridische Zaken ondersteund door mw. P.C.E. de Jong- De Geus (secretaris).

De overlegvergadering wordt voorgezeten door dhr. B.J.H. Straatman, lid College van Bestuur. Hierbij wordt hij geadviseerd door mw. T. van der Brugge, Unitmanager HR. De ambtelijke ondersteuning wordt vanuit de afdeling Bestuurlijke Juridische Zaken ondersteund door mw. P.C.E. de Jong- De Geus.

Het EUROPA heeft in 2016 negen keer vergaderd. De overlegvergadering heeft acht keer plaatsgevonden. Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

**Arbeidsvoorwaardengelden**In 2016 heeft de EUR de belastingtechnische werkkostenregeling ingevoerd. De regeling houdt in dat maximaal 1,2% van het totale fiscale loon van de EUR besteedt mag worden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor de werknemers. Een aantal voorzieningen van de arbeidsvoorwaardegelden vallen onder deze regeling.   
Het EUROPA heeft zich sterk gemaakt voor de invulling hiervan. Zo kon de diesvergoeding behouden blijven en is er een nieuw fietsenplan in het leven geroepen. Voorts heeft het EUROPA, mede gezien het overschot van voorgaande jaren, gezorgd dat deze worden ingezet voor mobiliteit van de werknemer. Hiervoor zijn o.a. een loopbaanadviseur aangesteld en is er geld vrijgemaakt voor het “Carrièrebudget”.   
Aan het eind van het jaar bleek dat er nog steeds een overschot aan inzetbare middelen is. Dit overschot bedraagt ongeveer 1 miljoen en dit maakte het mogelijk om bij te dragen aan de extra gratificatie van 100 Euro voor de medewerkers bij de salarisbetaling in december. In 2017 zal gewerkt worden aan beleid waarbij dit overschot nuttig ingezet kan worden.

Realisatie 2016

  
  
Het EUROPA heeft gedurende het jaar de vinger aan de pols gehouden betreffende de besteding van de gelden.

**Reorganisaties**Faculteit der wijsbegeerte: De communicatie binnen de faculteit over deze reorganisatie was niet vlekkeloos verlopen. Voor twee personen van het ondersteunend personeel is het traject werk naar werk ingezet. In de 317de vergadering heeft het EUROPA ingestemd met de verkorte reorganisatie-procedure en heeft hierop was het sociaal beleidskader van toepassing.  
USC OOS:Het Europa heeft nauw samengewerkt met de desbetreffende dienstcommissies. De dienstcommissies hebben zorgen over de werkdruk en de wijziging van de UFO-profielen. De verdere inbedding van OS bij het USC is zonder grote problemen verlopen.   
LAW. De reorganisatie van de secretariële ondersteuning zou volgens de verkorte procedure verlopen, maar door omstandigheden heeft dit ruim een jaar geduurd. Het EUROPA heeft ingestemd met het voorgestelde personeelsplan.

**Pilot vernieuwde R&O**Na een pilot te zijn gestart in 2015 bij het USC is deze in 2016 uitgebreid naar de Algemene Bestuursdienst.  
Het EUROPA heeft de evaluatie R&O USC en de invoering van de nieuwe R&O binnen de EUR besproken en hierbij zijn o.a. de volgende punten naar voren gekomen:

* Slechts een klein deel van de pilot is bij wetenschappelijk personeel uitgevoerd.
* Het rapport vermeldt dat, conform de regeling, leidinggevenden de beoordeling van werknemers bespreken met andere leidinggevenden. Dit dient om de beoordeling zoveel mogelijk zorgvuldig, betrouwbaar en gelijk te maken. Het EUROPA heeft aangegeven, dat hierbij wel gewaakt moet worden over de privacy van besproken werknemers.
* In relatie tot de R&O cyclus dat er een gerichte en evenwichtige sturing op zowel resultaat als ontwikkeling moet zijn. Hier hoort bij dat leidinggevenden en medewerkers beiden verantwoordelijk zijn voor een goede uitvoering en opvolging van de gemaakte afspraken.
* Het vijfpuntensysteem zoals dat werd gehanteerd, riep vragen op. Het EUROPA heeft de vraag gesteld of er wel voldoende mogelijkheid was om onderscheid te maken tussen medewerkers die ‘voldoen’ en anderen die daar bovenuit stijgen.

Het EUROPA heeft ingestemd met de universitair brede invoering van de vernieuwde R&O cyclus.

**Wetenschappelijke integriteitseed voor promovendi (en andere medewerkers)**Wetenschappelijk personeel is verplicht een integriteitseed af te leggen. Het EUROPA heeft gevraagd wat de toegevoegde waarde hiervan is. Wettelijk gezien valt dit onder de verplichting van goed werkgeverschap. Ook de integriteitscode van de VSNU biedt duidelijk kaders. Het EUROPA geeft aan dat er, als de EUR vasthoudt aan de eed, een duidelijke regeling moet komen die met de medezeggenschap is afgestemd.

**Verkorte reorganisatieprocedure**  
De verkorte reorganisatieprocedure is een regeling waarbij er geen ernstige rechtspositionele gevolgen voor medewerkers is die betrokken zijn bij een reorganisatie. Hierdoor kan een reorganisatie sneller worden afgehandeld. De regeling voor deze procedure verliep per eind 2015. Afgesproken was te evalueren alvorens eventueel een nieuwe regeling op te stellen. De evaluatie vond in het voorjaar plaats. Het EUROPA heeft daarbij aangegeven betrokken te willen zijn bij een besluit om bij een reorganisatie de verkorte procedure toe te passen. Tevens hebben we ervoor gepleit dat een verkorte procedure niet langer zou mogen duren dan zes maanden. Het EUROPA heeft ingestemd met een nieuwe regeling waarin onder andere deze wensen zijn opgenomen.

**Opleidingen**  
Het EUROPA heeft gevraagd om een overzicht van de besteding van gelden aan opleiding verdeeld naar wetenschappelijk en ondersteunend personeel. Dit was deels naar aanleiding van klachten van medewerkers dat zij geen opleiding konden volgen omdat er geen opleidingsbudget beschikbaar zou zijn. Deels kwam het verzoek ook voort uit de nieuwe regeling voor het persoonlijk carrièrebudget. Inzicht in de mate van gebruik daarvan riep ook de vraag naar de mate van gebruik van reguliere opleidingsbudgetten op.   
Volgens het CvB is 3% van de netto salarissom van de EUR bestemd voor reguliere opleidingen.

**Beperking tijdelijke dienstverbanden**In de CAO 2015-2016 is afgesproken dat de tijdelijke dienstverbanden, landelijk gezien, niet meer mogen bedragen dan 22% van het totale personeelsbestand. Het EUROPA vond de uitkomst voor de EUR, minder dan 20%, zeer verrassend. Afgesproken is dat dit blijvend wordt gemonitord. Ook los van de cao-afspraak zal het EUROPA blijven inzetten op zoveel mogelijk werkzekerheid voor medewerkers. In het overzicht zijn namelijk conform de cao-afspraken de aanstellingen tutoren en die van 4 jaar of langer niet meegenomen. Door ons eind 2016 aan te sluiten bij de werkgroep Sustainable Workforce van de Universiteitsraad heeft dit thema ­een breder draagvlak gekregen.

**Ombudsfunctie**Het EUROPA heeft voor de reorganisatie van het USC, de hulp ingeroepen van een ombudsvrouw, Mw. B. Peters. Na afloop van de reorganisatie is de functie geëvalueerd en is het duidelijk geworden dat zij nuttig werk heeft geleverd. Het EUROPA is dan ook een groot voorstander om deze functie binnen de EUR voort te zetten. Ook hierbij trekt het EUROPA samen op met de Universiteitsraad. In 2016 heeft ons streven ertoe geleid dat de EUR heeft onderzocht welke verwante voorzieningen –zoals die van vertrouwenspersoon– er al zijn. In 2017 zal het ‘totaalplaatje’ geëvalueerd worden en beslist worden op welke wijze een ombudsfunctie in het geheel een plaats kan krijgen.

**Regelingen**Het EUROPA heeft de indruk dat niet alle regelingen aangaande het personeel door hen is vastgesteld. Zij hebben gevraagd naar een totaaloverzicht van het aantal personele regelingen. Ook zou voor de medewerkers meer duidelijk worden, waar de regelingen te vinden zouden zijn. Met de invoering van een intranet in april 2017 zou dit door HR geregeld worden.

**Participatiewet**  
Het aantal medewerkers met een beperking loopt achter bij de door de wet vereiste aantal. Het EUROPA heeft hierover haar zorg uitgesproken.