

# Jaarverslag

## E.U.R.O.P.A. 2017.

Erasmus Universiteit Rotterdam Overleg Personele Aangelegenheden



## VOORWOORD

Het College van Bestuur en de personeelsvertegenwoordiging hebben in 2017 in het lokale arbeidsvoorwaardenoverleg (het EUROPA) constructief met elkaar samengewerkt. Het was een positief jaar voor de Universiteit; het behalen van de Instellingstoets Kwaliteit ITK), vele goede accreditaties van onze opleidingen en een gestage groei van onze studentaantallen. Binnen het EUROPA hebben we als werkgever en werknemersvertegenwoordiging binnen deze context in positieve en opbouwende sferen met elkaar belangrijke thema's voor werknemer en werkgever besproken: De aanpak van werkdruk, de ombudsfunctie, de pilot vertrouwenspersoon, de uitwerking van de AVW middelen, de nieuwe CAO en diverse personele regelingen. Deze positieve sfeer is een groot goed en het resultaat van vertrouwen in elkaar en de gezamenlijke drive om te bouwen aan onze universiteit.

Bij de onderhandelingen over de AVW middelen is in goed overleg een pakket overeengekomen van passende extra investeringen in de medewerkers van de Erasmus Universiteit. Er komt meer geld beschikbaar voor onder meer het volgen van opleidingen, fietsvergoedingen en carrièrebudgetten. Daarnaast krijgen alle voltijdmedewerkers in het lustrumjaar 2018 een eenmalig bedrag van 200 euro. Tevens zijn er concrete afspraken gemaakt over de verbetering van de loopbaanvoorzieningen zoals mobiliteitsbegeleiding en trainingen voor medewerkers. Bijzonder tevreden zijn beide partijen over de tweejarige pilot voor een EUR brede ombudsfunctie, die ook uit deze middelen gefinancierd zal worden. Ook de Universiteitsraad hecht veel waarde aan de instelling van deze functie.

Om de uitvoering van de Participatiewet en Banenafpraak een financiële impuls te geven en boetes te voorkomen, wordt er vanuit de reserve van de arbeidsvoorwaardenmiddelen vanaf 2018 tot 2014 maximaal € 250k gereserveerd. Dit draagt substantieel bij aan het duurzaam invullen van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als Universiteit. Ten behoeve van de aanpak van de werkdruk zal in samenhang met het EUR brede plan van aanpak vanuit de arbeidsvoorwaarden middelen voor 2018 en 2019 een functionaris worden aangesteld die als coördinator het proces monitort en ondersteunt. Naast deze extra investeringen worden zoals elk jaar de kosten afgedekt voor de DIES, de kerstpakketten en de compensatieregeling faculteiten. Ditzelfde geldt voor de kosten voor de BKO voor promovendi. De continuering van de compensatieregeling mobiliteit is nog onderwerp van afstemming tussen CvB/Universiteitsraad.

Voor 2018 en 2019 zal

**Eddy Hus**  
Interim voorzitter overlegvergadering EUROPA

## 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 beheersing werkdruk, bevorderen 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/bestuur-en-organisatie/medezeggenschap/lokaal-overleg-europa>

De personeelsvertegenwoordiging van 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)  
dhr. G. Touburg (lid VAWO)  
mw. A.J. Veerman (extern lid ACHOP)  
mw. M. Vos- Hessels (lid CNV Publieke Zaak)

De personeelsvertegenwoordiging wordt bijgestaan door de volgende adviseurs

mw. J. Klerks (ACHOP)  
dhr. R. Plug (FNV Overheid)  
mw. W. Pijnacker (CNV Publieke Zaak)

De personeelsvertegenwoordiging van het EUROPA wordt vanuit de Algemene Bestuursdienst ondersteund door mw. P.C.E. de Jong- De Geus (secretaris).

Het EUROPA wordt voorgezeten door dhr. E.P. Hus, lid College van Bestuur (interim). Hierbij wordt hij geadviseerd door dhr. J. de Reus, Unitmanager HR (interim). Het EUROPA wordt ambtelijk ondersteund vanuit de Algemene Bestuursdienst door mw. P.C.E. de Jong- De Geus.

Het EUROPA heeft in 2017 zeven keer vergaderd.  
Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

### **Functie ombudsman**

HR heeft een onderzoek ingesteld naar de nut en noodzaak van een ombudsfunctie. Dit onderzoek heeft in mei geleid tot een rapport, waarvan de personeelsvertegenwoordiging EUROPA de conclusies zwak beargumenteerd vond. In samenwerking met de Universiteitsraad is door de personeelsvertegenwoordiging een werkgroep gevormd die bij het CvB heeft gepleit voor het aanstellen van een ombudsman. HR heeft eind 2017 van het CvB de opdracht gekregen de functie beleidsmatig verder uit te werken. De personeelsvertegenwoordiging EUROPA heeft een bedrag van 50.000 euro uit de arbeidsvoorwaardegelden beschikbaar gesteld voor het opstarten van een pilot.

### **Persoonlijk Carrièrebudget**

Het door de Arbeidsvoorwaardemiddelen gefinancierde Persoonlijk Carrièrebudget is in 2017 uitgebreid. Het is nu ook mogelijk hiervan gebruik te maken voor verbeteringen in de huidige functie.

### **Participatiewet**

Het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking binnen de EUR loopt achter bij het door de wet vereiste aantal. Het EUROPA heeft hierover haar zorg uitgesproken. Door het niet halen van de beoogde aantal fte's is vanaf 1 januari 2018 de Quotumwet van kracht, waarbij de EUR in 2018 66 garantiebanen (=25,5 uur) moet realiseren. Het EUROPA heeft besloten deze banen, vanuit de arbeidsvoorwaardegelden, voor het eerste jaar voor 100% en voor het tweede jaar voor 50% te financieren. Hierbij moet worden opgemerkt dat deze banen in het derde jaar vaste formatieplaatsen zijn, anders moet het geld terugvloeien naar de arbeidsvoorwaardemiddelen.

### **Zwangerschapsregeling Wetenschappelijk personeel**

Het EUROPA heeft deze regeling besproken en hiermee ingestemd. De regeling geldt voor alle vrouwelijke UD's en UHD's en dient om de door zwangerschap opgelopen achterstand te kunnen compenseren. Kleine faculteiten kunnen om de kosten te dekken gebruik maken van een solidariteitsfonds.

### **Werkdruk**

Bij het medewerkersonderzoek is gebleken dat de werkdruk bij de EUR zeer hoog is. De personeelsvertegenwoordiging van het EUROPA heeft naar aanleiding hiervan een onafhankelijk onderzoek geïnitieerd die de werkdruk vanuit de werkvloer in kaart zou brengen. Ter begeleiding van dit onderzoek is de Werkgroep Werkdruk opgericht waarin de personeelsvertegenwoordiging samenwerkte met de U-raad, vertegenwoordigers uit de medezeggenschap van alle ondersteunende diensten en van de faculteitsraden van ESHCC en RSM. Dit onderzoek dat door Laura den Dulk en enkele collega's is gedaan, heeft geleid tot het rapport "Dealing with workpressure at the EUR". Het rapport, de daarin uitgevoerde analyse en aanbevelingen, alsmede de aanbevelingen van de werkgroep, zijn verwerkt in het door het CVB vastgestelde plan van aanpak. De personeelsvertegenwoordiging van het EUROPA heeft met dit plan ingestemd.

### Arbeidsvoorwaardegelden

Het EUROPA heeft voor de periode van een aantal jaren besluiten genomen over de besteding van de arbeidsvoorwaardegelden en de afbouw van de reserve, rekening houdend met de werkkostenregeling. Veel aandacht is besteed aan de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van de medewerkers. De arbeidsvoorwaardegelden worden tevens ingezet voor de implementatie participatiewet, met kanttekening dat dit moet leiden tot een vaste arbeidsplaats en een terugbetalingsregeling van kracht is. Ook wordt voor twee jaar een ombudsman gefinancierd. Het EUROPA zal de besteding van de gelden blijven monitoren en waar nodig na evaluatie bijstellen.

In de bijlage is een overzicht van de besteding van de arbeidsvoorwaardegelden.

### Herziene regeling Resultaat en Ontwikkeling

Het EUROPA heeft deze regeling besproken en hiermee ingestemd. Belangrijkste wijziging was dat men tekent voor gezien en apart akkoord gaat met de ontwikkelingsafspraken.

NAWOORD

R. Pieterman

**Bijlage besteding arbeidsvoorwaardegelden**

|  | Begroting 2017      | Besteding 2017    |
|--|---------------------|-------------------|
| Beschikbaar budget = % rijksbijdrage         | 2.276.000,00        | 2.276.000,00      |
| Reserve                                      |                     |                   |
|  |                     |                   |
| <b>Opgenomen Allocatiemodel (decentraal)</b> |                     |                   |
| Internet                                     |                     | -                 |
| Ouderschapsverlof                            | 31.000,00           | 31.000,00         |
|  | <b>31.000,00</b>    | <b>31.000,00</b>  |
| <b>Bestemming (194000)</b>                   |                     |                   |
| DIES   | 583.000,00          | 611.400,00        |
| Kerstpakketten                               | 200.000,00          | 170.839,57        |
| Sportkaart                                   | 30.000,00           | 27.552,00         |
| Compensatieregeling faculteiten              | 45.000,00           |                   |
| Vakbondscontributie                          | 21.000,00           | 9.379,29          |
| Fietsvergoeding                              | 50.000,00           | 24.881,14         |
| BKO Light promovendi                         | 35.000,00           |                   |
| Onderzoek werkdruk                           | 50.000,00           | 50.000,00         |
| Ombudsfunctie                                |                     |                   |
| Reintegratie werk-naar-werk                  | 200.000,00          | 80.842,34         |
| TOP  |                     |                   |
| Vitaal@work                                  | 23.000,00           | 22.906,50         |
| <b>Totaal</b>                                | <b>1.237.000,00</b> | <b>997.800,84</b> |
|  |                     |                   |
| <b>Mobiliteit</b>                            |                     |                   |
| Loopbaanportal                               | 50.000,00           | 23.153,47         |
| Loopbaanbegeleiding                          | 200.000,00          | 158.229,00        |
| Loopbaanactiviteiten                         | 30.000,00           | 21.505,86         |
| Loopbaanbeleid OBP                           | 20.000,00           | 20.000,00         |
| Training                                     | 50.000,00           | 30.859,61         |
| Communicatie                                 | 20.000,00           | 24.422,64         |
| Overige/personele inhuur                     | 50.000,00           | 23.084,90         |
| Mobiliteitsfonds 2017                        | 150.000,00          | 450,73            |
| Carriere budget                              | 400.000,00          | 102.548,71        |
| <b>Totaal investering mobiliteit</b>         | <b>970.000,00</b>   | <b>404.254,92</b> |
|  |                     |                   |
| <b>Overig</b>                                | <b>38.000,00</b>    |                   |