

# Jaarverslag

## E.U.R.O.P.A. 2018

Erasmus Universiteit Rotterdam Overleg Personele Aangelegenheden

## VOORWOORD

Het College van Bestuur heeft ambitieuze plannen ontwikkeld en kan deze alleen waarmaken bij goede onderlinge verhoudingen. Kritisch zijn op elkaar als het gaat om inhoud, maar met een solide verbinding als basis. Goede verhoudingen zijn essentieel, of dat nu gaat om bestuurders onderling, of tussen en met de mensen die inhoud geven aan het onderwijs en onderzoek van deze universiteit: de medewerkers. Wij allen vormen de Erasmus Universiteit.

Vanuit dat oogpunt van verbinding hecht het College van Bestuur dan ook grote waarde aan het overleg met de Personeelsvertegenwoordiging (PV) binnen EUROPA. Een stevige, actieve personeelsvertegenwoordiging is belangrijk voor het vormgeven van een goed personeelsbeleid op deze universiteit. Zo trekken we zeer nadrukkelijk samen op bij het verminderen van de werkdruk bij medewerkers. Ik ben blij dat we met elkaar dit niet te onderschatten probleem aanpakken. Daarnaast heeft EUROPA het afgelopen jaar een zeer waardevolle bijdrage geleverd aan het inrichten van de functie van ombudsfunctionaris.

Maar ook als de meningen niet direct stroken, of als het gaat om lastige dossiers, zoals de reorganisatie van het USC, is het zaak er samen uit te komen. Daar zijn soms kritische discussies voor nodig tussen werkgever en de Personeelsvertegenwoordiging, maar deze leiden tot gedegen en gedragen besluitvorming. Een goede personeelsvertegenwoordiging houdt ons als College van Bestuur ook scherp. Een voorbeeld is de administratieve procedure nevenwerkzaamheden, genoemd in dit jaarverslag. Of denk aan de bescherming van medewerkers bij onderzoeken door bovengenoemde ombudsfunctionaris.

De Erasmus Universiteit Rotterdam werkt aan een nieuwe strategie; een nieuwe koers die draait om het creëren van positieve maatschappelijke impact. Die nieuwe strategie is een prachtig handvat om de universiteit beter te maken door de goede keuzes te maken – zeker ook op het gebied van personeelsbeleid. EUROPA is voor dat laatste essentieel.

Afsluitend: als relatieve nieuwkomer op deze universiteit valt mij de enorme bevoegenheid op bij medewerkers, zowel bij het wetenschappelijk personeel als bij de support staf. Er wordt hard gewerkt. Ik hoop dat we die bevoegenheid ook dit jaar samen vast kunnen houden.

Roelien Ritsema van Eck, lid College van Bestuur  
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 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/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 AC/FBZ)  
mw. M. Vos- Hessels (lid CNV Publieke Zaak)

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. P.C.E. de Jong- De Geus (secretaris).

Het EUROPA werd in 2018 voorgezeten door:  
dhr. E.P. Hus, lid College van Bestuur (interim) (tot 1 november 2018).  
mw. R.M. Ritsema van Eck (vanaf 1 november 2018)

De voorzitter werd daarbij geadviseerd door:  
dhr. J. de Reus Unitmanager HR (interim)(tot 1 juni 2018)  
mw. A.M.W. Skidmore-Vencken Unitmanager HR (Vanaf 1 september 2018)

Het EUROPA wordt ambtelijk ondersteund vanuit de Algemene Bestuursdienst door mw. P.C.E. de Jong- De Geus.

Het EUROPA heeft in 2018 zes keer vergaderd.  
Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

### Administratieve procedure nevenwerkzaamheden.

De administratieve procedure nevenwerkzaamheden is een uitwerking van een cao-onderdeel en sectorale regeling. Voor de EUR is deze procedure in een regeling vervat. Van de zijde van de PV is aangegeven dat de in de procedure genoemde uitgangspunten strijdig zijn met de Sectorale Regeling Nevenwerkzaamheden. Ook op andere punten zou het CvB verdergaande regelingen hebben getroffen dan toegestaan. Ook is de Procedure volgens EUROPA onvoldoende duidelijk voor sollicitanten.

HR heeft aangegeven dat de uitgangspunten geen onderdeel vormen van de Procedure. De uitgangspunten worden in de inleiding bij de Procedure genoemd om het belang van de melding en registratie te benadrukken. De procedure blijft binnen het mandaat zoals dat door cao partijen in de Sectorale Regeling Nevenwerkzaamheden is neergelegd.

De uitgangspunten – zoals door de PV naar voren gebracht – vormden geen onderdeel van de eigenlijke procedure en werden uit de tekst verwijderd.

Voor de gewenste verduidelijking van de procedure voor sollicitanten bestaat geen aanleiding. Gelet op het in te vullen formulier bij aanvang dienstverband zal er bij zowel de sollicitant als de vertegenwoordiger van werkgever voldoende duidelijkheid bestaan over de noodzaak van toestemming voor eventuele voortzetting van door de betrokkene te verrichten nevenwerkzaamheden tijdens het dienstverband bij de EUR.

Het EUROPA heeft, na enkele tekstuele aanpassingen, ingestemd met deze regeling.

### Implementatie quotumwet (wet banenafpraak en participatiewet).

In het kader van de Participatiewet heeft de EUR een achterstand op de afspraken. Eind 2023 dient de EUR 57 garantiebanen te hebben gerealiseerd.

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 2024 maximaal € 250k per jaar gereserveerd.

Het gereserveerde budget bevat de werkgeverslasten (100 %) voor de aanstelling van een doelgroepmedewerker gedurende het eerste jaar en voor 50% in het tweede jaar. In het tweede jaar betalen de dienstonderdelen zelf ook 50% van de werkgeverslasten.

Bij voorgaande zij aangetekend dat het quotum van 57 banen naar rato over alle dienstonderdelen wordt verdeeld. Indien een dienstonderdeel na 2 jaar niet in staat is een gerealiseerde participatiebaan (met de subsidie) om te zetten in een reguliere baan, dan stort het onderdeel € 25.000,- euro terug in de AVW-middelen, waarvan € 20.000,- subsidie retour en € 5.000,- voor de boete.

Het definitieve plan van aanpak is door het EUROPA goedgekeurd. Het plaatsen van een medewerker met een arbeidsbeperking zal niet ten koste gaan van een vaste arbeidsplaats. Door middel van onder andere jobcarving worden nieuwe functies gecreëerd en daarvoor is na initiële subsidiering genoeg financiële ruimte binnen de organisatie-onderdelen.

Het EUROPA zal iedere drie maanden op de hoogte worden gehouden over de voortgang.

### Werkdruk/gezonde organisatie

In 2018 is een stuurgroep onder leiding van de rector ingericht om het plan van aanpak, zoals dat eind 2017 is gemaakt, verder uit te werken. Vanuit het EUROPA is een consultatiegroep samengesteld met leden van EUROPA, U-raad, faculteitsraden en ondersteunende diensten. Deze Werkgroep gezonde organisatie is bedoeld als informatieschakelpunt waarbij ervaringen universiteitsbreed worden gedeeld.

### Ombudsfunctie

In samenwerking met de Universiteitsraad is een werkgroep opgericht, zijn de verschillende scenario's besproken en is een profielschets gemaakt. Bij de aanstelling van een ombudsfunctionaris is goed gekeken naar de samenhang van de functie met vertrouwenspersonen. De aanstelling zal, in de vorm van een pilot, voor twee jaar zijn. Het EUROPA heeft gevraagd aandacht te besteden aan de bescherming van medewerkers die mogelijk benadeeld zouden kunnen worden, wanneer zij bijvoorbeeld tegen de zin van hun leidinggevende medewerking verlenen aan een onderzoek van de ombudsfunctionaris.

De ombudsfunctionaris zal, zoals is afgesproken, per kwartaal zijn bevindingen aan onder andere het EUROPA rapporteren en na anderhalf jaar zal de functie worden geëvalueerd door een extern bureau. De financiering van de functie zal vanuit de arbeidsvoorwaardenmiddelen gebeuren voor een aanstelling van maximaal 0,5 fte.

De PV-EUROPA is nauw betrokken geweest bij de selectieprocedure en zal dit te zijner tijd ook zijn bij de evaluatie.

### Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Het EUROPA heeft in de vergadering van 9 juli 2018 ingestemd met de Regeling "Doorwerken na AOW leeftijd" die op 6 februari 2018 door het College van Bestuur is vastgesteld. Het belang van de organisatie en de carrièrekansen voor jonge mensen is hierin een belangrijk punt, maar ook medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en nog gedeeltelijk door willen werken hebben echter ook een gerechtvaardigd belang waar ruimte voor zou kunnen zijn. Daarbij is het oorspronkelijke lid 5 van artikel 1 komen te vervallen. In de regeling is duidelijk gemaakt dat doorwerken een goed te beargumenteren uitzondering is. Verder is in de regeling neergelegd dat de aanstelling in beginsel maximaal twee jaar is na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De cao geeft daarbij de mogelijkheid van een verlenging.

### Personele regelingen

De PV-EUROPA heeft in het afgelopen jaar geconstateerd dat veel personele regelingen sterk verouderd waren en/of dat de regelingen ook niet voor instemming waren voorgelegd aan het EUROPA. HR heeft aangegeven op dit punt een inhaalslag te gaan maken. Hierbij werd al rekening gehouden met de invoering van de WNRA per 1 januari 2020. HR heeft een overzichtelijk plan van aanpak gemaakt, waarvoor het EUROPA zijn waardering heeft uitgesproken.

### Interne vacatureprocedure

De PV-EUROPA heeft niet kunnen instemmen met de voorgestelde wijziging in de regeling om vacatures gelijktijdig intern en extern uit te zetten. Dit zou ten koste kunnen gaan van de interne mobiliteit van de medewerkers. Het PV-EUROPA is nog in overleg met de werkgever of en op welke wijze er wel sprake kan zijn van gelijktijdig in- en extern vacature uitzetten zonder de interne mobiliteit te beperken.

### Regeling gratificatie bij dienstjubileum

In 2008 is de regeling, in verband met belastingtechnische factoren gewijzigd en rekening houdend met de huidige regels aangepast. De PV-EUROPA heeft een aantal wijzigingen voorgesteld en heeft nog niet met de regeling ingestemd.

### Arbeidsvoorwaardengelden

De PV-EUROPA heeft opgemerkt dat de reserves groeien en voorgesteld om een aantal onderwerpen meer budget te geven. Het is belangrijk dit geld daadwerkelijk voor de medewerkers te gebruiken. HR verwacht dat uit de strategie meer onderwerpen komen die van de arbeidsvoorwaardenmiddelen kunnen worden bekostigd. Het EUROPA stemt in met de begroting van de arbeidsvoorwaardenmiddelen en is daarmee vastgesteld.

Voor de besteding 2018 en begroting 2019 zie bijlage achter het verslag

### **NAWOORD**

Het jaar 2018 was voor het EUROPA een vruchtbaar jaar. Beleidsvoorbereidingen uit 2017 op het gebied van, vooral, het bestrijden van werkdruk en het inrichten van een ombudsfunctie, werden in 2018 gerealiseerd. De goede verhoudingen in de samenwerking tussen het College van Bestuur en de Personeelsvertegenwoordiging die in 2017 duidelijker vorm kregen, werden verder versterkt in 2018. De wil om in 2019 op deze basis van wederzijds vertrouwen samen te blijven werken, is bij beide partijen aanwezig. Dat zal ook nodig en niet gemakkelijk zijn bij actuele complexe reorganisatieprocessen zoals die bij het USC en bij de Faculteit ESHCC. De wijzigingen in de rechtspositie die nu worden voorbereid in relatie tot de WNRA, die in 2020 van kracht wordt, zal ook zeker de nodige voeten in de aarde hebben. Daarbij komt dat de huidige CAO deze zomer afloopt. Het EUROPA gaat interessante tijden tegemoet. Ik zie ernaar uit deze uitdagingen in goed overleg en met vruchtbare resultaten als gevolg gezamenlijk het hoofd te bieden.

R. Pieterman

Voorzitter Personeelsvertegenwoordiging EUROPA

Bijlage 1

	Begroting 2018	Besteding 2018	Begroting vs. Besteding 2018	Begroting 2019	Besteding 2019	Werkelijke Besteding 2019	Nog te verwachten 2019	Prognose Totaal 2019	Begroting vs. prognose 2019	Concept begroting 2020	Concept begroting 2021	Concept begroting 2022
<i>peildatum 13-5-2019</i>												
<b>Beschikbaar budget = % rijksbijdrage</b>	2.436.000,00	2.436.000,00	0,00	2.632.000,00	2.632.000,00	1.234.908,12	1.397.091,88	2.632.000,00	0,00	2.487.000,00	2.505.000,00	2.505.000,00
<b>Opgenomen Allocatiemodel (decentraal)</b>												
Internetvergoeding	130.000,00	251.000,00	-121.000,00	260.000,00	260.000,00	-	260.000,00	260.000,00	0,00	130.000,00	130.000,00	130.000,00
Ouderschapsverlof	31.000,00	-	31.000,00	31.000,00	31.000,00	-	-	-	31.000,00	31.000,00	31.000,00	31.000,00
	<b>161.000,00</b>	<b>251.000,00</b>	<b>-90.000,00</b>	<b>291.000,00</b>	<b>291.000,00</b>	<b>-</b>	<b>260.000,00</b>	<b>260.000,00</b>	<b>31.000,00</b>	<b>161.000,00</b>	<b>161.000,00</b>	<b>161.000,00</b>
<b>Bestemming (194000)</b>												
DIES	600.000,00	647.500,00	-47.500,00	685.000,00	685.000,00	250,00	684.750,00	685.000,00	0,00	600.000,00	600.000,00	600.000,00
Kerstpakketten	200.000,00	176.819,11	23.180,89	200.000,00	200.000,00	0,00	200.000,00	200.000,00	0,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00
Sportkaart	55.000,00	34.086,00	20.914,00	40.000,00	40.000,00	-	40.000,00	40.000,00	0,00	55.000,00	55.000,00	55.000,00
Compensatieregeling faculteiten	40.000,00	-	40.000,00	40.000,00	40.000,00	-	40.000,00	40.000,00	0,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Vakbondcontributie	21.000,00	9.069,92	11.930,08	15.000,00	15.000,00	748,82	14.251,18	15.000,00	0,00	21.000,00	21.000,00	21.000,00
Fietsvergoeding	50.000,00	68.671,27	-18.671,27	55.000,00	55.000,00	42.933,34	12.066,66	55.000,00	0,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00
BKO Light promovendi	35.000,00	-	35.000,00	35.000,00	35.000,00	-	35.000,00	35.000,00	0,00	35.000,00	35.000,00	35.000,00
Ombudsfunctie	60.000,00	-	60.000,00	80.000,00	80.000,00	18.150,00	61.850,00	80.000,00	0,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00
TOP	200.000,00	200.000,00	0,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	-	200.000,00	0,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00
Vitaal@work	50.000,00	54.450,00	-4.450,00	55.000,00	55.000,00	-	55.000,00	55.000,00	0,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00
<b>Totaal</b>	<b>1.311.000,00</b>	<b>1.190.596,30</b>	<b>120.403,70</b>	<b>1.405.000,00</b>	<b>1.405.000,00</b>	<b>294.834,12</b>	<b>1.110.165,88</b>	<b>1.405.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.311.000,00</b>	<b>1.311.000,00</b>	<b>1.311.000,00</b>
<b>Mobiliteit</b>												
Loopbaanportal	30.000,00	28.508,18	1.491,82	30.000,00	30.000,00	10.160,53	19.839,47	30.000,00	0,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Loopbaanbegeleiding (extern)	300.000,00	208.132,52	91.867,48	300.000,00	300.000,00	47.379,18	160.000,00	207.379,18	92.620,82	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Van werk-naar-werk (onvrijwillig, niet-ziekte)	100.000,00	94.120,24	5.879,76	100.000,00	100.000,00	51.463,46	50.639,46	102.102,92	-2.102,92	100.000,00	100.000,00	100.000,00
mobilitetsmanager (vrijwillig)						31.761,00	31.761,00	63.522,00	-63.522,00			
Loopbaanactiviteiten (Career week, Phd career)	30.000,00	30.522,73	-522,73	30.000,00	30.000,00	20.871,85	9.128,15	30.000,00	0,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Loopbaanbeleid OBP (opportunity program)	20.000,00	20.000,00	0,00	20.000,00	20.000,00	-	20.000,00	20.000,00	0,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Arbeidsmarkttrainingen	40.000,00	43.913,58	-3.913,58	40.000,00	40.000,00	24.593,56	25.406,44	50.000,00	-10.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Communicatie	15.000,00	4.936,99	10.063,01	15.000,00	15.000,00	5.080,09	9.919,91	15.000,00	0,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Mobiliteitsfonds (CIP fonds)	150.000,00	49.764,44	100.235,56	150.000,00	150.000,00	-	50.000,00	50.000,00	100.000,00	150.000,00	150.000,00	150.000,00
Carriere budget (€500/jaar)	200.000,00	206.129,78	-6.129,78	200.000,00	200.000,00	129.088,82	105.911,18	235.000,00	-35.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00
<b>Totaal investering mobiliteit</b>	<b>885.000,00</b>	<b>686.028,46</b>	<b>198.971,54</b>	<b>885.000,00</b>	<b>885.000,00</b>	<b>336.774,47</b>	<b>466.229,63</b>	<b>803.004,10</b>	<b>81.995,90</b>	<b>885.000,00</b>	<b>885.000,00</b>	<b>885.000,00</b>
<b>Onvoorzien</b>	<b>79.000,00</b>	<b>0</b>	<b>79.000,00</b>	<b>51.000,00</b>	<b>51.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>51.000,00</b>	<b>130.000,00</b>	<b>148.000,00</b>	<b>148.000,00</b>
<b>Totaal begroot/besteed</b>	<b>2.436.000,00</b>	<b>2.127.624,76</b>	<b>308.375,24</b>	<b>2.632.000,00</b>	<b>2.632.000,00</b>	<b>631.608,59</b>	<b>1.836.395,51</b>	<b>2.468.004,10</b>	<b>163.995,90</b>	<b>2.487.000,00</b>	<b>2.505.000,00</b>	<b>2.505.000,00</b>
<b>Reserve</b>												
Werkdruk	-	65.242,00	-65.242,00	-	-	65.000,00	-	65.000,00	0,00	-	-	-
Participatiewet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AVW-bonus voor medewerkers	-	839.338,31	-839.338,31	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>-</b>	<b>904.580,31</b>	<b>-904.580,31</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>65.000,00</b>	<b>-</b>	<b>65.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>