
VERSLAG
348^e VERGADERING VAN HET EUROPA
21 juli 2020

Plaats: Microsoft Teams
Tijd: 12:00 – 13:00 uur

Aanwezig: mw. A.M.W. Skidmore-Vencken (directeur HR, voorzitter)
dhr. R. Pieterman (voorzitter personeelsvertegenwoordiging, AOb)
mw. M. Vreeswijk (FNV Overheid)
dhr. J.P.J.M. Essers (FNV Overheid)
mw. J. Klerks (ACHOP)
mw. A.M. Harmsen (ambtelijk secretaris, notulist).

Afwezig: mw. R. Ritsema van Eck (voorzitter, lid College van Bestuur)
dhr. J. Boersma (FNV)
dhr. A. Charifi (AOb)
dhr. G. Touburg (AOb)
mw. A.J. Veerman (ACHOP)

Gasten: R. Schelvis (RS), N. van der Maden (NM)

1.01 Opening en vaststelling van de agenda

- De vergadering wordt om 12.05 uur geopend.
- De agenda wordt verder vastgesteld.

1. Gezamenlijk overleg en besluitvorming (12.05-12.40)

1.01 Plan van aanpak werkdruk

Voorzitter PV geeft complimenten ten aanzien van het plan. Eerdere feedback PV is goed verwerkt in het plan. PV heeft wel feedback.

Directeur HR geeft aan dat het plan met veel stakeholders is afgestemd. HR vindt het belangrijk om het EUROPA te blijven meenemen en informeren, zodat in co-creatie de aanpak doorontwikkeld wordt. Andere gremia (uraad, CvB) onderschrijven het plan al, de vraag aan de PV is of het EUROPA het ook onderschrijft.

De Programmaraad Gezond & Veilig Werken is compleet. Namens het EUROPA heeft mw. Vreeswijk zitting. De planning is september/oktober 2020 de eerste bijeenkomst te houden.

Visie op aanpak

PV stelt voor op te nemen dat ook meer middelen beschikbaar zouden moeten komen om de werkdruk te bestrijden. Discussie volgt over juiste plaats hiervoor in plan. Directeur HR geeft aan dat de er altijd meer of minder spanning kan bestaan tussen de werkomvang en de beschikbare middelen. In de implementatie zal deze spanning aandacht moeten krijgen.

PV stelt dat ratio middelen-taken steeds verder uiteenloopt. Dit onderschrijft ook de universiteitsraad. RS erkent dat dit problematisch is, maar dat binnen en tussen organisatieonderdelen verschillen zijn. Voorkeur heeft daarom om transparant te maken hoe veel tijd aan een taak wordt toegekend, en vervolgens hoe die wordt toegekend aan personen. Discussie volgt over het aanpakken van systeemproblemen en een cultuur van tegen elkaar opbieden met overwerk. Het plan gaat over het aanpakken van gedragingen, en daarmee indirect over cultuurverandering.

Analyse context

De definitie van werkdruk is voor alle onderzochte groepen bruikbaar, maar oorzaken van werkdruk verschillen per team of individu.

Doel van dit plan is: weten wat knelpunten zijn, met elkaar oplossing bedenken en uitvoeren op verschillende niveaus. Daarnaast: een moeilijk gesprek voeren tussen werknemer en leidinggevende, met de verwachting dat dat volgende keren makkelijker gevoerd wordt. De verwachting is niet dat bij de volgende meting de werkdruk direct is afgenomen, wel dat medewerkers en managers het sneller herkennen en sneller maatregelen nemen.

PV stelt dat in teams ook bespreekbaar gemaakt moet worden wat de norm voor een normale werkdruk is. Extra werk kan prima zijn – als de medewerker maar de (regel)ruimte voelt om te stoppen als het te veel wordt.

Stappenplan

PV vraagt of in een 'participatieve groep' niet veel medewerkers zitten. RS geeft aan dat omvang niet uitmaakt – hoewel een te grote groep onpraktisch kan zijn voor het plannen van overleggen – belangrijkste is dat management en medewerkers vertegenwoordigd zijn en. Iemand van communicatie is ook wenselijk. Mensen uit deze groep zijn ambassadeurs van dit traject.

PV vraagt hoe teams knelpunten moeten analyseren. RS geeft aan dit bewust open te hebben gelaten, er staat wel dat formats beschikbaar zijn. RS gaat kijken of methode 'van huidige situatie naar wenselijke situatie', nog opgenomen kan worden.

PV vraagt of de EUR middelen beschikbaar stelt om taken te compenseren als mensen aan dit traject mee gaan doen. Het voorstel is dit expliciet te maken aan medewerkers, om te voorkomen dat mensen vanwege hun huidige werkdruk niet mee willen doen. Deze compensatie wordt in het eerste gesprek met directieteams/faculteitsbesturen besproken. Hoeveelheid werk is nog niet volledig te overzien. HR zou graag zien dat organisatieonderdelen deze werkdrukaanpak als een van de topprioriteiten opnemen in hun jaar- of verbeterplannen.

PV vraagt naar verschil tussen dit plan en de voorgaande plannen. Verschil zit in de gelaagdheid van de aanpak, en dus van de oplossingen. Plus: deze aanpak zit heel dicht bij primair proces, het gaat iedereen aan. Partijen vinden het wenselijk om de EUR-aanpak ook in landelijke gremia als HRNU te bespreken, omdat iedere universiteit een eigen werkdrukaanpak heeft. Best practices binnen de EUR worden gedeeld via de Programmaraad, en door betrokkenheid van Marketing & Communicatie.

Voortgang

Het EUROPA blijft op de hoogte door de zitting van mw. Vreeswijk in de Programmaraad. Werkdruk is daarnaast vast agendapunt bij EUROPA-vergaderingen.

Conclusie PV

PV stelt het plan een goed plan te vinden, maar pas enthousiast te zijn als de uitkomst is gerealiseerd dat in de teams de cultuur zodanig is dat men de ruimte voelt om nee te zeggen tegen taken die tot werkdruk leiden. Daarnaast zal in de optiek van de PV de overheid meer middelen ter beschikking moeten stellen om te voorkomen dat prioritering leidt tot kwaliteitsverlies of verschraving van het onderwijsaanbod.

2. Ter advisering (12.40-12.40)

-

3. Ter info (12.40-12.40)

-

4. Rondvraag (12.40-12.45)

-

5. Sluiting (12.45)

De voorzitter sluit de vergadering om 12.58.

Actielijst

Vergadering	Actie	Door	Afh. uiterlijk	Voltooid
343	Evaluatie / borrel EUROPA inplannen	Secretaris	Zodra weer mogelijk	
343	Avw-gelden: PV op de hoogte houden over eventuele besluiten over de diesuitkering door het CvB.	HR		
344	Informatie verschaffen aan de PV over het vervangingsfonds.	HR		
347	EUROPA informeren over voortgang instellen geschillencommissie	HR		
347	Onderzoeken mogelijkheden samenvoegen gelden avw	HR		