

VERSLAG
357^e VERGADERING VAN HET EUROPA
14/09/2021

Plaats: AB-49
Tijd: 15.00 – 16.50 uur

Aanwezig: dhr. J. Essers (FNV Overheid), dhr. R. Pieterman (AOB), mw. E. van Schoten (lid CvB, voorzitter EUROPA), Skidmore-Vencken (directeur HR), mw L.H. van Steenbergen (ambtelijk secretaris, notulist), mw. A.C. Uribe Sandoval (AOB), mw. M. Vreeswijk (voorzitter personeelsvertegenwoordiging, FNV Overheid)

Afwezig: dhr. J. Boersma (FNV Overheid), dhr. A. Charifi (AOB), mw. J. Klerks (FBZ), dhr. A. Mellema (CNV Collectief)

Gasten: mw. R.M.C. Schelvis

01 Opening

01.01 Vaststelling van de agenda

- De voorzitter opent de vergadering om 15.00 uur.
- Aan agendapunt 04.06 wordt ESL toegevoegd.
- De vergadering wordt rond 16.50 uur afgerond.
- De agenda wordt met deze aanpassingen vastgesteld.

01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Ten aanzien van de actiepunten:

- Actiepunt 'JZ zal de PV EUROPA namen aandragen in verband met een voordracht van een lid en plaatsvervangend lid vanuit werknemerszijde voor de Commissie Regeling Geschillen Medewerkers' zal in september worden afgerond.
- De borrel zal na de EUROPA vergadering op 20 december gepland worden.
- De evaluatie is niet besproken en zal daarom volgend overleg op de agenda worden gezet ter bespreking.

Het verslag wordt vastgesteld.

01.03 Mededelingen

- Roel Pieterman sluit aan voor zijn laatste EUROPA overleg op eigen titel, maar zal de komende tijd Ana Uribe Sandoval vervangen indien zij verhinderd is.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 Voorstel AVW begroting t.b.v. het LCC

- Het EUROPA heeft na de vorige bijeenkomst overleg gehad over het voorstel AVW begroting t.b.v. het LCC.

Besloten wordt:

Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het voorstel AVW begroting t.b.v. het LCC.

02.02 AVW begroting totaal (eerste voorstel)

- De directeur HR presenteert de basis begroting.
- Er staat nog een extra gesprek gepland tussen de PV, directeur HR en een medewerker Financiën om de rest van de begroting voor te bespreken.
- De PV geeft als aandachtspunt mee dat de internetvergoeding, net als die Dies gratificatie, door medewerkers gezien kan worden als onderdeel van het inkomen. Dit maakt de discussie van het verlagen moeilijker. De directeur HR geeft aan dat de internetvergoeding nu geregeld is binnen de cao. Ten aanzien van de Dies gratificatie wordt aangegeven dat het onwenselijk is dat het uitgekeerde bedrag op dit moment geen strategisch doel dient en dat dit daarom onderdeel van gesprek moet zijn met het EUROPA.
- De voorzitter stelt vast dat het onderwerp terugkomt na het geplande vervolgsprek.

Besloten wordt:

- Vervolgoverleg plaats te laten vinden ten aanzien van de resterende onderdelen van de AVW-begroting.

Actiepunten:

- Agenderen AVW begroting voor komend EUROPA overleg.

03 Ter advisering

Geen stukken ter advisering.

04 Ter info**04.01 Werkdruk en welbevinden****04.02 Update werkdruk**

Gast: mw. R.M.C. Schelvis

- De meegezonden presentatie wordt toegelicht. Het EUROPA wordt gevraagd of de stand van zaken herkenbaar is? Welke ideeën er leven om een impuls te geven aan de aanpak werkdruk? Of het EUROPA voorkeur heeft ten aanzien van de opties die voorgelegd zijn in de reactiebrief, naar aanleiding van de brief over werkdruk die het EUROPA en de Universiteitsraad in gezamenlijkheid hebben verzonden? En als laatste, wat de uitkomst was van het gesprek met prof. Laura den Dulk ten aanzien van een studie naar de verdeling tussen tijd en taken?
- De PV geeft aan weinig gemerkt of gehoord te hebben van ontwikkelingen ten aanzien van werkdruk. Het creëren van impact is belangrijk, maar dit wordt nog niet gevoeld door de organisatie. De Universiteit lijkt nog steeds in dialoog te zijn ten aanzien van het onderwerp en hier vloeien, naar het lijkt, nog geen concrete acties uit. Geopperd wordt om een 'Early warning system' te introduceren, waarbij niet de werknemer aan moet geven dat de werkdruk te hoog wordt, maar waarbij de leidinggevende een signaal ontvangt dat de werkdruk bij een werknemer oploopt, zodat hier het gesprek over gevoerd kan worden.

- Mw. Schelvis geeft aan dat er op dit moment in samenwerking met de decaan van ESHPM, prof.dr. Werner Brouwer, een vervolg wordt gegeven aan de werkdruk analyse ondersteund door Berenschot. Hierin zal bekeken worden, in gesprek met onder andere de directeur bedrijfsvoering van de faculteiten, wat de stand van zaken is en welke maatregelen al ondernomen zijn.
- De PV geeft aan dat er gewaakt moet worden voor een 'Paralysis by analyses'. Daarnaast dient er aandacht gegeven te worden aan, aan de ene kant een groei van het aantal studenten en aan de andere kant een systeem dat hier niet op wordt aangepast, ten aanzien van bijvoorbeeld uren voor onderwijzend personeel voor specifiek onderwijs taken.
- De PV oppert om het tijdschrijven te stimuleren, zodat inzichtelijk wordt wat de effectieve uren zijn die gemaakt worden, hoe de werkdruk er tijd technisch uitziet. De voorzitter vindt dit een goed initiatief, maar heeft hiervoor de steun van de PV nodig, omdat de organisatie mogelijk niet positief zal reageren op dit verzoek. Ook geeft de voorzitter aan dat er al een pilot met tijdschrijven loopt, vanuit de VSNU, waar op verschillende plekken in de organisatie aan gewerkt wordt. HR wordt verzocht om dit initiatief op te pakken en te bekijken of er tools zijn die hiervoor ingezet kunnen worden. Verzocht wordt om daarna het CvB en CvB-Decanen hiervan op de hoogte te brengen.
- Vanuit de PV is het tijdschrijven niet specifiek als onderzoeksonderwerp besproken met prof. Laura den Dulk.
- De PV en de HR directeur benadrukken het belang van het delen van goede voorbeelden en dit te stimuleren.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de update werkdruk.

Actiepunten:

- De PV EUROPA reageert schriftelijk op de derde vraag uit de presentatie: 'Heeft het EUROPA een voorkeur heeft ten aanzien van de opties die voorgelegd zijn in de reactiebrief naar aanleiding van de brief over werkdruk die het EUROPA en de Universiteitsraad in gezamenlijkheid hebben verzonden'.
- Na afronding van de analyse Werkdruk komt het onderwerp terug op de agenda.

04.03 Stand van zaken versoepeling Corona maatregelen

- De PV geeft aan dat er onrust heerst onder het academisch personeel en vraagt hoe dit praktisch opgepakt moet worden. De voorzitter geeft aan dat dit in het CMT besproken is en dat M&C bezig is met de communicatie rondom 'frequently asked questions' en een 'all staff/all student' mail waarin wordt aangegeven dat de Q&A is aangevuld.
- De PV geeft als suggestie mee om een flowchart te maken voor studenten en medewerkers met de basisregels.
- De directeur HR geeft aan dat we er voor moeten waken dat er niet te veel aparte documenten ontstaan met informatie hierover en dat daarom gekozen is om de Q&A's hiervoor in te blijven zetten en aan te vullen.
- De voorzitter geeft aan dat bekeken zal worden of de huidige informatievoorziening voldoende blijkt in de komende tijd.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de stand van zaken versoepeling Corona maatregelen.

04.04 Organisatieontwikkelingen

04.05 Organisatieontwikkelingen: binnen HR en M&C

- De directeur HR geeft aan dat er geen nieuws is ten aanzien van M&C.
- De directeur HR geeft aan dat HR voor de zomer het plaatsingsproces voor de HR management functies gestart heeft en dat er gesprekken gepland staan. Voor één vacature zijn nog geen kandidaten. Daarnaast is er aandacht voor het feit dat collega's nu concullega's zijn in het plaatsingsproces en wordt er extra aandacht besteed aan deze extra dimensie.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de organisatieontwikkelingen binnen HR en M&C.

04.06 Organisatieontwikkelingen: binnen EUC, ESSB en ESL

- De directeur HR geeft de formele situatie aan. Het gesprek tussen het college van bestuur en de decaan ESSB is afgerond. Het resultaat van deze besprekingen is dat EUC onderdeel blijft van ESSB. De Faculteitsraad ESSB was (en is) nauw betrokken bij dit proces en heeft in de aanloop naar de definitieve besluitvorming een positief advies uitgebracht over definitieve inbedding van EUC in de ESSB. Inmiddels is er binnen EUC een organisatie-verandertraject gestart, Boost EUC genaamd. Dit traject heeft o.a. als doel om de kosten en baten van de opleiding structureel in evenwicht te brengen, nu de periode van startfinanciering op het eind loopt. Daarnaast zijn belangrijke doelen van Boost EUC om het welzijn van medewerkers en studenten te verbeteren en de organisatie verder te professionaliseren.
- Ten aanzien van ESL wordt aangegeven dat voor de zomer is gesproken tussen het CvB, de faculteitsdirecteur, de decaan ESL en CPC. De reorganisatie krijgt goed beslag. Eind augustus is er een gesprek geweest tussen de faculteitsraad en de decaan ten aanzien van de reorganisatie. Aangegeven wordt dat er geen sprake is van gedwongen ontslagen.
- De PV geeft aan dat het voortraject ESL niet behandeld is als reorganisatie en verbaasd zich dat deze term nu gehanteerd wordt. De PV geeft als aandachtspunt mee dat ondanks dat er geen gedwongen ontslagen vallen het natuurlijk verloop kan leiden tot een kaalslag binnen de faculteit, door het ontbinden van tijdelijke contracten van tutoren. Vanuit de centrale medezeggenschap lukt het niet om informatie op te halen vanuit de faculteitsraad, dit baart zorgen. De voorzitter geeft aan dit in de gaten te zullen houden.
- De directeur HR geeft verder aan dat er intensieve gesprekken zijn om HR-ESL over te brengen naar HR-PRO.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de organisatieontwikkelingen binnen EUC, ESSB, HR en ESL.

04.07 Organisatieontwikkelingen: voornemen tot reorganisatie IT, CIOo en DIM

- Aangezien bij de reorganisatie IT, CIO en DIM geen consequenties aan de orde zijn omdat alle medewerkers in een passende (veelal de huidige) functie kunnen worden geplaatst en geen ingrijpende nadelige personele gevolgen zullen optreden wordt in het EUROPA overeen gekomen dat het niet noodzakelijk wordt geacht om, ter aanvulling op het "Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties", een specifiek sociaal plan op te stellen. Zo nodig wordt indien een eventuele selectie- en plaatsingsprocedure niet naar

(voldoende) tevredenheid van de desbetreffende medewerker(s) is afgerond) ad hoc een PAC ingesteld.

Besloten wordt:

Dat het niet noodzakelijk wordt geacht om, ter aanvulling op het "Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties", een specifiek sociaal plan op te stellen. Zo nodig wordt indien een eventuele selectie- en plaatsingsprocedure niet naar (voldoende) tevredenheid van de desbetreffende medewerker(s) is afgerond) ad hoc een PAC ingesteld.

04.08 Sociaal Jaarverslag 2020

- De PV geeft aan de punten in het jaarverslag ten aanzien van werkdruk en het bijbehorende sociaal en veilig werken te herkennen.
- De PV plaatst als kanttekening dat, indien de werkgever een norm wil stellen, het helpt om het goede voorbeeld te geven vanuit het CvB. Daarom wordt verzocht om een problematische casus rondom ongewenst gedrag uit te werken en hier ruchtbaarheid aan te geven.
- De voorzitter en directeur HR geven aan dat achteraf een leergesprek plaatsvindt met alle betrokkenen om lessen te trekken voor de toekomst. Het lastige aan dit soort casussen is dat door te snel openlijk conclusies te trekken je ook betrokkenen kunt beschadigen. De voorzitter begrijpt het punt om meer openheid te verschaffen waar mogelijk.
- De PV komt terug op de afspraak die vorig collegejaar gemaakt is binnen het EUROPA ten aanzien van het meewegen van Corona in de R&O afspraken. Faculteiten hebben bijzondere bewijsplicht om te laten zien dat niet behaalde afspraken niet te relateren zijn aan werkdruk en Corona. De voorzitter zal dit oppakken met communicatie en HR.
- De PV mist in het verslag het expliciet benoemen van medewerkers die vanwege hun commitment aan de organisatie te laat aan de bel trekken ten aanzien van werkdruk. Dit wordt alleen indirect benoemd. Hierdoor wordt de inzet van medewerkers onvoldoende erkent.
- De PV geeft aan dat er op dit moment veel verschillende loketten zijn om een klacht neer te leggen. Het is echter onvoldoende duidelijk wat er vervolgens met een klacht gebeurt en in hoeverre deze loketten van elkaar verschillen wat betreft proces en uitkomst. Daarnaast wordt aangegeven dat HR in deze niet altijd als een veilige en vertrouwde plek wordt gezien om mee te spreken. Verder wordt aangegeven dat een toename van geregistreerde klachten ook positief kan worden gedeut. Het kan een effect zijn na betere communicatie over de kanalen om klachten te melden. De voorzitter neemt deze punten mee in het vervolgtraject van dit jaarverslag.
- Ten aanzien van de dienstverlening vanuit HR, en dat deze in sommige gevallen kan conflicteren, wordt aangegeven om hier op een ander moment verder bij stil te staan.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van het Sociaal Jaarverslag 2020.

05 Ingekomen stukken

05.01 Voorstel monitoring voorwaarde overeenstemming Hooglerarenbeleid

Er zijn geen vragen of opmerkingen ten aanzien van het ingekomen stuk.

Conclusie:

Er is kennisgenomen van het voorstel monitoring voorwaarde overeenstemming Hooglerarenbeleid.

06 Rondvraag

- De PV geeft aan dat in de praktijk niet eenduidig wordt omgegaan met de compensatie voor medezeggenschapsorganen. De PV zal informatie hierover delen met het EUROPA.

Actie:

- De PV deelt informatie over de compensatie van medezeggenschapsorganen.

07 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Besluitenlijst

Vergadering	Besluit
357	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het voorstel AVW begroting t.b.v. het LCC
357	Het EUROPA komt overeen dat het niet noodzakelijk wordt geacht om, ter aanvulling op het "Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties", een specifiek sociaal plan op te stellen. Zo nodig wordt indien een eventuele selectie- en plaatsingsprocedure niet naar (voldoende) tevredenheid van de desbetreffende medewerker(s) is afgerond) ad hoc een PAC ingesteld.
356	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op de Impact & Innovatie Regeling 2021.
356	De PV EUROPA geeft akkoord op de voorgestelde voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de Commissie Regeling Geschillen Medewerkers. De PV EUROPA is akkoord met het vervolgproces. Mw. Mirjam Carp zal de PV EUROPA namen aandragen die zij kunnen overwegen in verband met een voordracht van een lid en plaatsvervangend lid vanuit werknemerszijde.
356	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het Open Access Reglement 2021.
356	De PV EUROPA is akkoord met de overschrijding van 15K euro op de 200K euro voor de kerstpakketten in 2021.
356	Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het Medewerkers reglement gebruik Internet en ICT-faciliteiten – 2021.

Actielijst

Vergadering	Actie	Door	Afh. uiterlijk
357	EUROPA reageert schriftelijk op derde vraag uit presentatie werkdruk	PV	Z.s.m.
357	De PV deelt informatie over de compensatie van medezeggenschapsorganen.	PV	Z.s.m.
357	Vervolgoverleg AVW begroting	HR en PV	1 november
357	Evaluatie EUROPA agenderen	Secretaris	1 november
357	JZ zal de PV EUROPA namen aandragen in verband met een voordracht van een lid en plaatsvervangend lid vanuit werknemerszijde voor de Commissie Regeling Geschillen Medewerkers	JZ	1 november
357	Borrel inplannen na EUROPA vergadering 20 december	Secretaris	20 december

Langetermijnpunten

350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR	Zodra mogelijk
353	PV informeren over mogelijke aanscherping toekenning / verduidelijking rond PCB	HR	Zodra mogelijk
353	Onderzoek naar en voorstellen voor mogelijkheden voor aparte regeling om inzage in mails werknemers te beleggen, en mw. Klerks uitnodigen hiervoor	PV en IT	Zodra aan de orde
357	Na afronding van de analyse werkdruk komt het onderwerp terug op de agenda van het EUROPA	HR	Zodra aan de orde
357	Agenderen dienstverlening HR	Secretaris	Nader te bepalen