

Jaarverslag

E.U.R.O.P.A. 2021

Erasmus Universiteit Rotterdam Overleg Personele Aangelegenheden

VOORWOORD

In 2021 had de samenleving voor het tweede achtereenvolgende jaar te maken met de coronapandemie. De impact daarvan op onze studenten en medewerkers was groot. Ook voor mij als voorzitter van dit overleg was het bijzonder om tijdens de pandemie aan te treden, waarbij het overleg noodgedwongen grotendeels digitaal plaats heeft gevonden. Ondanks de digitale vorm was het overleg constructief en hebben we belangrijke zaken kunnen bespreken. De digitale werkvorm zal ook na de pandemie hoogstwaarschijnlijk in bepaalde mate zal blijven bestaan binnen de Erasmus Universiteit. Hiermee is het ook een voorbeeld van de nieuwe uitdagingen waar het personeel de afgelopen twee jaar mee geconfronteerd is en een goede oplossing voor heeft moeten vinden.

In 2021 is ook het voorzitterschap aan de kant van de personeelsvertegenwoordiging gewisseld en is gedurende het jaar een nieuwe secretaris aangetreden. Dit heeft ertoe geleid dat we weer een stabiele vertegenwoordiging hebben aan de kant van zowel de organisatie als de personeelsvertegenwoordiging, waardoor er constructieve en kritische discussies gevoerd kunnen worden om te komen tot gedegen en gedragen besluitvorming.

In 2021 stond net als het jaar ervoor de werkdruk centraal. Deze is vooral besproken in relatie tot de welzijnsmonitor die dit jaar is ingevoerd om een beter beeld te krijgen van de stand van zaken binnen alle geledingen van de universiteit met als doel adequater te kunnen handelen en de werkdruk zoveel mogelijk te verlagen. Waarbij zowel de organisatie als de personeelsvertegenwoordiging onderkent dat dit een wicked problem is dat blijvend aandacht verdient en ook de komende jaren nog onderwerp van gesprek zal blijven.

Naast de zaken die vanwege de coronapandemie opgepakt en geagendeerd moesten worden, waren er ook tal van reguliere organisatieontwikkelingen die dit jaar de revue zijn gepasseerd en die binnen het EUROPA in goed overleg tussen de personeelsvertegenwoordiging en de organisatie afgestemd zijn. Mijn ervaring als voorzitter van het EUROPA in dit eerste jaar is dan ook positief en ik kijk uit naar de verdere samenwerking de komende jaren, waarin we hopelijk de corona snel achter ons kunnen laten en ons ook weer op andere aspecten van het personeelsbeleid kunnen richten.

Dr. Ellen van Schoten, Vicevoorzitter 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/over-de-eur/organisatie-en-bestuur/medezeggenschap/lokaal-overleg-elc>

De personeelsvertegenwoordiging van het EUROPA bestaat uit vertegenwoordigers van de vier vakbonden die betrokken zijn bij de cao onderhandelingen t.w.:

mw. M. Vreeswijk (voorzitter, lid FNV)
dhr. R. Pieterman (lid AOb, tot september 2021)
dhr. J.P.J.M. Essers (lid FNV Overheid)
mw. A.C. Uribe Sandoval (lid AOb, vanaf juli 2021)

De personeelsvertegenwoordiging wordt bijgestaan door de volgende adviseurs

mw. J. Klerks (ACHOP)
dhr. J. Boersma (FNV)
dhr. A. Charifi (AOb)
dhr. A. Mellema (CNV, vanaf april 2021)

De personeelsvertegenwoordiging van het EUROPA wordt ondersteund door mw. A.M. Harmsen tot juli 2021 en mw. L.H. van Steenberg (secretaris) vanaf juli 2021.

Het EUROPA werd in 2021 voorgezeten door:
mw. E.M.A. van Schoten, vicevoorzitter College van Bestuur.
De voorzitter werd daarbij geadviseerd door:
mw. A.M.W. Skidmore-Vencken directeur HR

Het EUROPA wordt ambtelijk ondersteund vanuit de Algemene Bestuursdienst door mw. A.M. Harmsen tot juli 2021 en mw. L.H. van Steenberg vanaf juli 2021.

Het EUROPA heeft in 2021 acht keer vergaderd.
Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

Onderwerpen 2021

Covid-19 pandemie

Ook in 2021 heeft de EUR nog te maken met de maatregelen rondom Covid-19. Hierdoor zal het gros van de overleggen in 2021 digitaal plaatsvinden en zijn ook in 2021 onderwerpen besproken in relatie tot Covid-19, waaronder de welzijnsmonitor en de internetvergoeding. Wel is te zien dat de onderwerpen rondom Covid-19 en reguliere onderwerpen steeds meer met elkaar verweven raken, gezien de pandemie de wereld dwingt anders om te gaan met de voorheen "reguliere" onderwerpen. Daarom is in dit jaarverslag, in tegenstelling tot 2020, niet gekozen voor een sterke scheiding tot onderwerpen in dat opzicht.

Covid-19 maatregelen

Er zijn nog wel specifieke onderwerpen die in relatie tot Covid-19 besproken worden. Zo wordt besproken hoe onrust onder het personeel ten aanzien van Covid-19 maatregelen praktisch opgepakt kunnen worden. Dit wordt vanuit het Crisis Management Team opgepakt via M&C middels 'frequently asked questions' en 'all staff/all student' mails.

Arbeidsvoorwaardengelden (AVW)

In januari wordt de AVW-begroting 2021 akkoord bevonden door het EUROPA. Zoals in 2020 afgesproken wordt eens per kwartaal een apart overleg ingepland om de begroting en de realisatie te evalueren en tijdig bij de sturen indien noodzakelijk.

In juli wordt besproken dat het document te weinig inzicht geeft op de realisatie van het lopende jaar en de begroting van het komende jaar. Dit zal worden aangepast. Aanvullend wordt besproken binnen het EUROPA dat er aanvankelijk geen rekening was gehouden met portokosten voor de kerstpakketten. Het EUROPA gaat akkoord met een overschrijving hierdoor. Daarnaast wordt een presentatie gegeven over TOP en de doorontwikkeling naar het 'Learning & Career Centre' (LCC) binnen HR.

In september gaat het EUROPA akkoord met de begroting t.b.v. het LCC en vindt er vervolgoverleg plaats over de totale AVW-begroting. In november geeft het EUROPA akkoord op de Dies-gratificatie. Het vaststellen van de totale AVW-begroting 2022 zal pas tijdens het eerste overleg in 2022 plaatsvinden.

TOP-doorontwikkeling

In januari wordt binnen het EUROPA een update gegeven over het vooronderzoek voor de doorontwikkeling van TOP. Voor TOP was al eerder een budget en aanvullende bekostiging binnen de AVW-gelden vrijgemaakt vanuit het EUROPA. Hierbij gaat het mede om de arbeidszekerheid van de medewerkers. Verzocht wordt om voor de zomer een beleidsrapport te ontvangen alvorens te kunnen besluiten over de financiering voor 2022. In april wordt het gesprek over TOP vervolgt aan de hand van de missie en visie en wordt de doorontwikkeling van leren en ontwikkelen in bredere zin en in het kader van mobiliteit besproken. Dit naar aanleiding van de cao, veranderende arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid alle EUR-staf.

In juli wordt gesproken over het voornemen om TOP op te nemen in een nieuw Learning & Career Center. Het EUROPA wordt meegenomen in de verdere ontwikkeling hiervan.

Kader en aanvraagprocedure voor aanwending 0,45% Covid-19 reservering

In januari is er overeenstemming bereikt binnen het EUROPA over de begroting 2021 voor het kader en de aanvraagprocedure voor de aanwending van de 0,45% Covid-19-reservering.

Resultaat Aanvraag 0,45% Covid-19 reservering

In juli wordt aangegeven dat voor de middelen die onbenut blijven alle directeuren is gevraagd om opnieuw een aanvraag in te dienen. De 3 opties die genoemd werden in de oplegnota "Kader en aanvraagprocedure voor aanwending 0,45%", komen daarmee te vervallen.

Werkdruk / gezonde organisatie

In januari wordt het onderwerp Aanpak Werkdruk besproken. De PV ziet graag dat een tijdsbestedingsonderzoek wordt uitgevoerd om werkdruk, onderfinanciering en overwerk nader te onderzoeken en zal hier actie op ondernemen.

In maart neemt het EUROPA kennis van de opzet van de Welzijnsmonitor en is zeer te spreken over dit onderzoek. Zodra er een implementatieplan ligt, praat het EUROPA hierover verder.

Daarnaast wordt gesproken over de werkdruk en de reactie van het College van Bestuur op een brief die hierover gestuurd is vanuit het EUROPA en de Universiteitsraad. Tevens wordt gesproken over een rapport dat de VSNU heeft laten uitvoeren door PWC en waarvan het rapport is aangeboden aan de Tweede Kamer en een nationaal programma voor extra onderwijsmiddelen.

In april wordt de stand van zaken van de Welzijnsmonitor besproken. Er is gesproken over het percentage dat de welzijnsmonitor heeft ingevuld, deze is vergelijkbaar met de eerste monitor. Doel van de monitor is het in beeld krijgen van het werknemerswelzijn. Voor het bestrijden van werkdruk loopt een aparte aanpak werkdruk. Besproken wordt dat de EUR na corona ongetwijfeld stappen zet om hybride te gaan werken, en dat mede daarom het Blended Working Beleid is geformuleerd.

In mei wordt wederom een stand van zaken gegeven op de aanpak werkdruk. De uitrol daarvan loopt. HR maakt een implementatieplan om de voortgang te bespoedigen. De inspectie van Inspectie SZW is afgerond en het EUROPA ontvangt een afschrift van de Inspectiebrief. Daarnaast loopt de voorbereiding op de eindevaluatie ombudsfunctie en vertrouwenspersonen, waarbij ook het EUROPA betrokken wordt. Daarnaast zijn de uitkomsten van de tweede Welzijnsmonitor gedeeld met alle faculteiten en diensten en wordt de follow-up besproken. Belangrijk onderwerp in de discussie is de instroom van studenten versus de beschikbare middelen en personeel. Deze discussie wordt in juli vervolgd. Verder wordt in juli besproken dat de derde Welzijnsmonitor verschoven wordt, omdat de faculteiten nog bezig zijn met het bespreken en evalueren van de tweede monitor en deze om te zetten in concrete vervolgacties. De derde monitor zal in het najaar worden uitgezet.

In september wordt de stand van zaken wederom besproken met het EUROPA. Hierin wordt nagegaan of de leden van het EUROPA deze herkennen en welke ideeën er leven om een impuls te geven aan de aanpak werkdruk. Er wordt besproken dat de impact nog

niet overal zichtbaar en voelbaar is. Besproken wordt dat de decaan van ESHPM, prof.dr. Werner Brouwer, is benaderd om meer gezicht te geven aan het onderwerp.

In november wordt gesproken in het kader van werkdruk gesproken over het faciliteren van thuiswerkfaciliteiten. Besproken wordt dat er twee lijnen zijn uitgezet, de eerste lijn is een aanbesteding van faciliteiten voor de gehele organisatie. De tweede lijn is een overgangsregeling. Het EUROPA is positief over deze ontwikkeling.

Hooglerarenbeleid (Professorial policy)

In januari wordt het hooglerarenbeleid gepresenteerd aan het EUROPA. De PV heeft enkele aanmerkingen op het reglement en daarom wordt het stuk aangehouden voor de volgende EUROPA vergadering. In maart stemt het EUROPA in met het Hooglerarenbeleid. De PV stelt echter als voorwaarde voor instemming dat in de facultaire uitwerkingen de decaan garandeert dat de benodigde fte-ruimte voor uitvoering van dit beleid daadwerkelijk beschikbaar wordt gesteld. Hiervoor is een 'Monitoring voorwaarde overeenstemming Hooglerarenbeleid' opgesteld.

Reglement internet- en ICT-faciliteiten

In januari wordt het herziene Reglement internet- en ICT-faciliteiten gepresenteerd aan het EUROPA. Dit reglement ziet enkel toe op het gebruik van IT-faciliteiten. Over het achterliggende doel van de vernieuwde regelingen heerst consensus, echter, de PV heeft enkele aanmerkingen op het reglement. Het reglement wordt daarom nog aangehouden voor de volgende EUROPA vergadering. Besproken wordt om een aparte regeling voor inzage in mails op te stellen. In mei worden nog enkele aanpassingen besproken en in juli bereikt het EUROPA overeenstemming op het reglement.

Implementatie quotumwet (wet banenafpraak en participatiewet).

In januari wordt de banenrealisaties binnen de EUR besproken. 51% van de banendoelstelling is gerealiseerd. Ondanks corona zit er toch een groei in het aantal banen. Daarnaast wordt een specificatie van faculteiten gepresenteerd en besproken.

Organisatieontwikkeling: Marketing & Communicatie

In januari wordt de organisatieontwikkeling M&C besproken. Er zal hierover een extra overleg worden belegd tussen de PV, de Dienstraat en betrokkenen. Dit overleg zal gaan over voorgenomen plannen en de manier om hiernaar toe te werken. In april wordt besproken dat het proces goed verloopt en in mei wordt aangegeven dat de organisatieontwikkeling in gang is gezet en dat daarbij in is kaart gebracht welke wijzigingen verder nog gewenst zijn. Er zijn geen voorgenomen wijzigingen die rechtspositionele gevolgen voor medewerkers hebben. In juli wordt aangegeven dat het proces nog steeds goed en transparant verloopt en dat er verder vinger aan de pols zal worden gehouden.

Organisatieontwikkeling: Erasmus School of Law (ESL)

In april wordt besproken dat er binnen ESL een ingrijpende onderwijsherziening is doorgevoerd, gerelateerd aan strategie van EUR, en mede naar aanleiding van de opdracht binnen de begroting te blijven. Deze herziening heeft impact op onderzoek en mogelijk ook op de Governance. Doel is de bestuurlijke slagkracht te vergroten, onder andere door minder afdelingen in te richten.

In mei, juli en september wordt er een stand van zaken gegeven. In september wordt aangegeven dat er geen sprake is van gedwongen ontslagen. De PV geeft aan het te betreuren dat er slecht contact te leggen is tussen de PV en de faculteitsraad. Hierdoor kan het moeilijk verifiëren dat het proces op een goede manier verloopt.

In november wordt aangegeven dat het proces nog steeds goed verloopt en conform de plannen. Er is wel wat onduidelijkheid geweest over de nieuwe cao in relatie tot de vaste contracten. De PV verzoekt om bij organisatievoorstellen die niet voorliggen aan het EUROPA, alsnog na te denken over een werkdruk paragraaf en impact analyse.

Organisatieontwikkeling: Rotterdam School of Management (RSM)

In april wordt besproken dat de activiteitenanalyse is afgerond en dat de aanbevelingen die daaruit volgen worden getoetst bij de Faculteitsraad. Mogelijke organisatieveranderingen op basis van deze aanbevelingen zijn miniem. Een analyse van de onderwijsactiviteiten wordt opgestart. Het EUROPA wordt indien nodig of gewenst op de hoogte gesteld van de verdere ontwikkelingen.

Organisatieontwikkeling: EUC en ESSB

In juli zal navraag worden gedaan over de ontwikkeling binnen ESSB. Verzocht wordt daarin ook informatie op te halen over het EUC, als onderdeel van ESSB. In september wordt de formele situatie besproken. Het gesprek tussen het college van bestuur en de decaan ESSB is afgerond. Het resultaat van deze besprekingen is dat het EUC onderdeel blijft van ESSB. Daarnaast is er binnen het EUC een organisatie-verandertraject gestart. Het EUROPA wordt indien nodig of gewenst op de hoogte gesteld van de verdere ontwikkelingen.

Organisatieontwikkeling: HR

In april wordt de ontwikkeling naar aanleiding van HR-strategie besproken. Hierdoor zal de structuur binnen HR veranderen. Dit gebeurt in 2 stappen, als eerst de hoofdstructuur met managementposities en kwartiermakers en daarna de werkorganisatie. Dit wordt waar nodig besproken binnen het EUROPA. In mei, juli, september en november ontvangt het EUROPA een stand van zaken. Besproken wordt onder andere hoe de Dienstraat is meegenomen in dit proces.

Naast deze interne ontwikkeling wordt in november besproken dat het decentrale HR-personeel van ESL zal overgaan naar de centrale dienst van HR. Het jaar 2022 wordt gebruikt om dit goed in te regelen.

Organisatieontwikkeling: reorganisatie IT en reorganisatie IT, CIOo en DIM

In januari wordt de stand van zaken besproken. Alle betrokken partijen zijn nu in gesprek over de reorganisatie van IT. In maart stemt het EUROPA in met het toepassen van de verkorte procedure voor deze reorganisatie. De PV geeft daarbij aan dat nadrukkelijk aandacht moet blijven voor de werkdruk onder medewerkers. In januari wordt tevens afgesproken dat het EUROPA in een vroeg stadium wordt geïnformeerd over de samenvoeging van IT met CIO.

In april wordt overgegaan tot het formele proces tot samenvoeging met DIM en CIO en in mei wordt hierover een stand van zaken gegeven.

In juli wordt het voornemen tot reorganisatie IT, CIO-office en DIM gedeeld met het EUROPA en in september wordt het definitieve plan gedeeld. Gezien er geen personele consequenties aan de orde zijn en geen ingrijpende nadelige personele gevolgen zullen optreden, wordt in het EUROPA overeengekomen 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 ad hoc een PAC ingesteld, indien een eventuele selectie- en plaatsingsprocedure niet naar (voldoende) tevredenheid van de desbetreffende medewerker(s) is afgerond.

Organisatieontwikkeling: reorganisatie CPC

In maart stemt het EUROPA in met het toepassen van de verkorte procedure van de reorganisatie binnen Corporate Planning & Control, maar wordt als kanttekening meegegeven dat het EUROPA wel laat betrokken en geïnformeerd is. De PV geeft daarnaast aan dat nadrukkelijk aandacht moet blijven voor de werkdruk onder medewerkers.

Ombudsfunctionaris

In januari wordt besproken dat de PV graag continuïteit ziet in de functie van de Ombudsfunctionaris. Daarnaast wordt de mogelijkheid besproken om een casus uit te werken waar de organisatie lering uit kan trekken. In april wordt besproken dat de pilot bijna afloopt en dat vanuit HR het vervolg wordt opgepakt.

Internetvergoeding

In maart wordt een tijdelijke verlenging voor het ophogen van de internetvergoeding besproken. In mei wordt besproken dat de tijdelijke vergoeding per 1 juli afloopt en dat deze nogmaals verlengd zal worden tot 1 september. Het EUROPA gaat akkoord met het voorbehoud dat deze afspraak staat tot 1 september, of tot er een nieuwe cao is als die eerder definitief is dan 1 september.

Recruitment & Selection Toolkit

In maart wordt besproken dat de Recruitment & Selection Toolkit deel uitmaakt van de werving en selectie binnen de EUR. Deze toolkit beoogt het stimuleren van meer diversiteit bij werving en selectie. Het EUROPA verzoekt om deze tool na een jaar te evalueren.

Ontwikkelingen rondom werving & selectie

In april wordt een presentatie gegeven over de ontwikkeling rondom werving en selectie en employer branding, als onderdeel van de HR Strategy 2024. Hierbij wordt ingegaan op de 3 deelprojecten: werving- en selectieprocessen, Applicant Tracking System (ATS), en Employer Branding.

Aanscherping toekenning Persoonlijk Carrièrebudget (PCB)

In maart wordt besproken dat de dan geldende toekenningen niet geheel in overeenstemming lijken te zijn met de regels die de Belastingdienst stelt aan de toekenning van het persoonlijk carrièrebudget. Wijzigingen in het beleid zijn niet aan de orde, wel moet worden gekeken of aanscherping van de toekenning en duidelijker communicatie van de regels nodig is. Indien nodig of gewenst zal dit op later moment weer besproken worden binnen het EUROPA.

Inrichting Commissie Regeling Geschillen Medewerkers

In maart is gestart met het inrichten van een Commissie Regeling Geschillen Medewerkers. Zowel de werkgever als de PV kiezen hiervoor een lid. Er zal een lijst met mogelijke kandidaten aan de PV worden voorgelegd alvorens deze medewerkers worden benaderd. In juli geeft het EUROPA akkoord op de voorgestelde voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de Commissie Regeling Geschillen Medewerkers. Daarnaast is het EUROPA akkoord met het vervolgproces.

Wettelijke verlofdagen

In april gaat het EUROPA akkoord met het uitstellen van de deadline voor het verval van wettelijke verlofdagen 2020 van 1 juli naar 1 augustus 2021. Daarnaast worden de collectieve verlofdagen voor 2022-2023 vastgesteld.

Open access regeling

In april wordt de achtergrond van de Open access regeling besproken met het EUROPA. Er wordt toegelicht dat de aanleiding, om uitvoering te kunnen te geven aan wettelijke verplichtingen die de EUR als werkgever heeft, het 'zwaarwegend belang' is. De gebruikte methode is een eenzijdig wijzigingsbeding, maar het doel is wel om dat op alle wetenschappelijk personeel van toepassing te laten zijn (verwijzing naar Artikel 1.20 van de cao). De EUR kiest ervoor om deze wijziging praktisch aan te pakken, en daarom wordt het voorstel voorgelegd aan het EUROPA in plaats van dit steeds bij elke werknemer individueel te doen. Afgesproken wordt dat het EUROPA schriftelijk op de hoogte wordt gebracht wat het zwaarwegend belang is.

In mei wordt deze onderbouwing besproken binnen het EUROPA. Er volgt discussie over de vraag of het lokaal overleg afspraken kan maken op dit onderwerp, die afwijken van de standaard-cao. De huidige cao-tekst biedt daar ruimte voor en het onderwerp is op dit moment in cao-onderhandelingen niet aan de orde. Het EUROPA komt daarom overeen om dit voorstel in een regeling op te nemen, conform artikel 1.20 van de cao en deze te publiceren. In juli gaat het EUROPA (met terugwerkende kracht) akkoord met het Open Access Reglement 2021.

Vaststelling collectieve verlofdagen 2022-2023

In april wordt een voorstel gedaan voor de collectieve verlofdagen 2022-2023. Er wordt besproken om ruimer tijd vrij te maken, maar het appèl blijft om rond collectief verlof zo min mogelijk te vergaderen. Het EUROPA gaat akkoord met het voorgelegde voorstel.

Impact en innovatie regeling

In juli wordt gesproken over de Impact en innovatie regeling. Aangegeven wordt dat door de strategieagenda meer focus is komen te liggen op dit onderwerp, waardoor aan het licht kwam dat de EUR deze regeling nog niet getroffen had. In de nieuwe regeling is ook een paragraaf opgenomen over het intellectueel eigendom van studenten. Vanaf augustus zal een "roadshow" worden gestart om bekendheid te geven aan deze regeling binnen de faculteiten. Het EUROPA heeft tijdens dit overleg overeenstemming bereikt op de Impact & Innovatie Regeling 2021.

EUR Framework Erkennen en Waarderen

In juli heeft het EUROPA kennisgenomen van de ontwikkeling van het raamwerk Erkennen en Waarderen. Besproken wordt dat dit onderwerp onderdeel zal zijn van de Bilos. Er wordt binnen de EUR sterk ingezet op dit onderwerp.

Sociaal Jaarverslag 2020

In september heeft het EUROPA kennisgenomen van het Sociaal Jaarverslag 2020. Aangegeven wordt dat de punten in het jaarverslag ten aanzien van werkdruk en het bijbehorende sociaal en veilig werken worden herkend. Daarnaast wordt besproken hoe lering te trekken van casussen uit het verleden. Ook worden de afspraken nog een keer herhaald die in 2020 zijn gemaakt ten aanzien van het meewegen van Corona in de R&O afspraken, namelijk dat faculteiten bijzondere bewijsplicht hebben om te laten zien dat niet behaalde afspraken niet te relateren zijn aan werkdruk en Corona.

Integriteitscode

In november bereikt het EUROPA overeenstemming op de integriteitscode zodra overeengekomen wijzigingen doorgevoerd zijn. Het gaat om twee technische aanpassingen ten aanzien van het belang van academische vrijheid en de aanpassing van twee onduidelijkheden.

Regeling persoonlijke relaties

In november bereikt het EUROPA overeenstemming op de regeling persoonlijke relaties zodra overeengekomen wijzigingen doorgevoerd zijn. Het gaat om een aanpassing binnen het artikel over vriendschap in combinatie met de sanctiebepaling. Deze worden naar aanleiding van het overleg aangepast.

Giften regeling

In november bereikt het EUROPA overeenstemming op de Giften regeling zodra overeengekomen wijzigingen doorgevoerd zijn. Het gaat om aanpassing van de sancties en aanvulling van een aantal artikelen ter verduidelijking van de tekst.

Aanpak operationalisering blended working

In november wordt de aanpak operationalisering blended working toegelicht. De PV is blij om deze plannen te horen en spreekt zijn compliment uit richting de werkgever.

EUR-compensatie medezeggenschapsorganen

In november is kennisgenomen van het document EUR-compensatie medezeggenschapsorganen.

Dienstreisbeleid

Het EUROPA heeft in december overeenstemming bereikt over het Dienstreisbeleid.

NAWOORD

Het jaar 2021 was voor het EUROPA een bewogen jaar waarbij Corona veel invloed heeft gehad op de hele organisatie en waar werkdruk een belangrijk speerpunt is geweest. Hier hebben de PV en CvB regelmatig met elkaar over van gedachten gewisseld. Met name de invloed van Corona op werkdruk is een punt dat de PV heel minutieus gevolgd heeft. De PV is en blijft kritisch de ontwikkelingen met betrekking tot werkdruk volgen.

Ook de organisatieontwikkeling van het CIOo en DIM was een belangrijk onderwerp. Hierbij zijn de diverse gremia van medezeggenschap betrokken is geweest in een overlegplatform waar van gedachten gewisseld kon worden. Dat hebben de twee afgevaardigde PV-leden van het EUROPA als erg prettig en constructief ervaren en we hopen ook in de toekomst op deze manier betrokken te kunnen blijven bij zulke

herstructureringen. Ik zie ernaar uit toekomstige uitdagingen in goed overleg en met vruchtbare resultaten als gevolg gezamenlijk het hoofd te bieden.

M. Vreeswijk
Voorzitter Personeelsvertegenwoordiging EUROPA

Bijlage 1 (aangepaste bijlage plaatsen (aangepast overzicht plaatsen))

	Begroting 2018	Besteding 2018	Begroting vs. Besteding 2018	Begroting 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>											
Beschikbaar budget = % rijksbijdrage	2.436.000,00	2.436.000,00	0,00	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
Opgenomen Allocatiemodellen (decentraal)											
Internetvergoeding	130.000,00	251.000,00	-121.000,00	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
	161.000,00	251.000,00	-90.000,00	291.000,00	-	260.000,00	260.000,00	31.000,00	161.000,00	161.000,00	161.000,00
Bestemming (194000)											
DIES	600.000,00	647.500,00	-47.500,00	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	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	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	0,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Vakbondcontributie	21.000,00	9.069,92	11.930,08	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	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	0,00	35.000,00	35.000,00	35.000,00
Ombudsfunctie	60.000,00	-	60.000,00	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	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	0,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00
Totaal	1.311.000,00	1.190.596,30	120.403,70	1.405.000,00	294.834,12	1.110.165,88	1.405.000,00	0,00	1.311.000,00	1.311.000,00	1.311.000,00
Mobiliteit											
Loopbaanportal	30.000,00	28.508,18	1.491,82	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	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	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	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	0,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Arbeidsmarkttrainingen	40.000,00	43.913,58	-3.913,58	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	5.080,09	9.919,91	15.000,00	0,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Mobiliteitsfondsen (CIP fondsen)	150.000,00	49.764,44	100.235,56	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	129.088,82	105.911,18	235.000,00	-35.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00
Totaal investering mobiliteit	885.000,00	686.028,46	198.971,54	885.000,00	336.774,47	466.229,63	803.004,10	81.995,90	885.000,00	885.000,00	885.000,00
Onvoorzien	79.000,00	0	79.000,00	51.000,00	-	-	-	51.000,00	130.000,00	148.000,00	148.000,00
Totaal begroot/besteed	2.436.000,00	2.127.624,76	308.375,24	2.632.000,00	631.608,59	1.836.395,51	2.468.004,10	163.995,90	2.487.000,00	2.505.000,00	2.505.000,00
Reserve											
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	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	904.580,31	-904.580,31	-	65.000,00	-	65.000,00	-	-	-	-

Financieel Overzicht AVW-gelden**Overzicht 2021**

	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting vs. prognose 2021
Bestemming (194000)			
Beschikbaar budget = % rijksbijdrage	2.730.000	2.730.000	0
Opgenomen Allocatiemodel (decentraal)			
Internetvergoeding	260.000	260.000	0
Extra internetvergoeding (tijdelijk)	130.000	173.333	-43.333
Ouderschapsverlof	0	0	0
Totaal	390.000	433.333	-43.333
DIES	600.000	603.200	-3.200
Kerstpakketten	200.000	205.587	-5.587
Sportkaart	40.000	24.188	15.813
Compensatieregeling faculteiten Europa-leden	35.000	0	35.000
Vakbondscontributie	10.000	10.763	-763
Fietsvergoeding	110.000	86.863	23.137
BKO Light promovendi	0	0	0
Ombudsfunctie	140.000	108.289	31.711
TOP	200.000	139.600	60.400
TOP ontwikkeling		0	0
Vitaal@work & vitaaldag	50.000	45.000	5.000
WNRA kosten	0	0	0
Totaal	1.385.000	1.223.489	161.511
Mobiliteit & ontwikkeling			
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem (Roos Tangram)			0
Implementatiekosten nieuw administratiesyst. Voor trainingen			0
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem voor trainingen			0
Loopbaanportal (Sollicity)	33.000	25.947	7.053
Loopbaanbegeleiding (extern)	220.000	291.870	-71.870
mobiliteitsmanager (vrijwillig)	65.000	65.883	-883
Van werk-naar-werk (onvrijwillig, niet-ziekte): schaal 10	75.000	121.397	-46.397
L&D specialist (1,4 fte schaal 10)			0
L&D ondersteunend personeel (2 fte schaal 7/8)			0
Career coaches (1,6 fte schaal 10)			0
Communicatie& content medewerker L&CC (1 fte schaal 9)			0
Coordinator/(programma) L&D (1 fte schaal 11)			0
Loopbaanactiviteiten (Career week, share your knowl.,Phd career) TOP	45.000	10.394	34.606
Loopbaanbeleid OBP (opportunity program)	0	0	0
Arbeidsmarkttrainingen (door TOP)	40.000	26.376	13.624
Online trainingsaanbod (Goodhabitz) TOP	25.000	24.442	558
Communicatie	10.000	81	9.919
Mobiliteitsfonds (CIP fonds)	0	1.926	-1.926
Carriere budget (€500/jaar)	300.000	305.930	-5.930
Totaal	813.000	874.247	-61.247
Onvoorzien			
Totaal besteed	2.588.000	2.531.070	56.930
Resultaat Begroot -/- besteed en ruimte budget	142.000	198.930	-56.930