

Verslag van de 331ste vergadering van het EUROPA d.d. 4 december 2017 vanaf 14.00 uur, in vergaderzaal EB-18, complex Woudestein, Burgemeester Oudlaan 50 te Rotterdam.

Aanwezig: dhr. E.P. Hus (voorzitter, lid College van Bestuur a.i.)
dhr. R. Pieterman (voorzitter personeelsvertegenwoordiging, lid VAWO)
mw. P. de Jong (secretaris)
mw. A.J. Veerman (lid ACHOP)
mw. M. Vos-Hessels (lid CNV Publieke Zaak)
dhr. J. de Reus (Unit manager USC-HR a.i.)
mw. J. Klerks (adviseur ACHOP)
dhr. J.P.J.M. Essers (lid FNV, Overheid)
mw. N. Lourens (USC-HR)

Afwezig: dhr. R. Plug (adviseur FNV, Overheid)
mw. W. Pijnacker (adviseur CNV Publieke Zaak)
dhr. G. Touburg (lid VAWO)

1. Opening en vaststelling agenda
De voorzitter opent de vergadering om 14.05 uur. De agenda wordt vastgesteld.
2. Vaststelling van het verslag van de 330ste EUROPA-vergadering
Verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.
Naar aanleiding van: HR meldt dat er nog geen plannen zijn voor de duurzame inzetbaarheid en dit wordt volgend jaar opgepakt.
3. Mededelingen
Er zijn geen mededelingen.
4. Besteding arbeidsvoorwaardegelden (instemmingsrecht)
 - *Implementatie participatiewet.* De personeelsvertegenwoordiging EUROPA vindt het teleurstellend dat de pilot is mislukt. Zij geven aan dat een impuls vanuit de arbeidsvoorwaardegelden alleen succesvol is als na twee jaar, na indiensttreding van een medewerker met een arbeidsbeperking, daadwerkelijk een vaste functie is ontstaan. Als een vaste plaats na twee jaar niet gerealiseerd is, zou de toegekende subsidie bij voorkeur moeten worden terugbetaald. Ook zouden faculteiten (en ondersteunende diensten) als zij geen functie beschikbaar hebben of kunnen maken (jobcarving) de door de overheid opgelegde boete zelf moeten betalen.
De voorzitter licht toe dat dit laatste zeker de bedoeling is. Aanvullend benadrukt hij dat faculteiten zonder substantiële subsidie mogelijk zeer weinig initiatief zullen tonen. Het verschil van mening spitst zich toe op de vraag hoeveel subsidie noodzakelijk is. In de volgende vergadering komt dit onderwerp terug.
 - *Voorstel inclusiemodellen.* De afdeling Diversity heeft plannen gemaakt en daarbij een aantal voorstellen gedaan. De personeelsvertegenwoordiging EUROPA vindt deze nog onvoldoende uitgewerkt, maar wil wel een bedrag van 60.000 euro vrijmaken voor verdere uitwerking. Nader uitgewerkte plannen met bijbehorende begroting kunnen dan in de loop van 2018 worden voorgelegd. In beginsel is er bereidheid om deze uit de AVW-gelden te financieren.
 - *Ombudsfunctie.* Vanuit het CvB is positief gereageerd op het gezamenlijke standpunt van de Universiteitsraad en de personeelsvertegenwoordiging

EUROPA. HR zal het voorstel beleidsmatig verder uitwerken en dit, alvorens het naar het CvB gaat, met de medezeggenschap bespreken. De personeelsvertegenwoordiging wil voor het aanstellen van een ombudsfunctionaris een bedrag van 50.000 euro per jaar (voor de duur van twee jaar) vrijmaken vanuit de arbeidsvoorwaardegelden.

- *HR Introductie "nieuwe" medewerkers.* Hiervoor is nog geen voorstel vanuit HR.

- TOP. De heer De Reus licht alsnog mondeling toe dat de huidige formatie en de voorgestelde uitbreiding ervan uitsluitend ingezet wordt t.b.v. cursusaanbod gericht op EUR-personeel. De personeelsvertegenwoordiging EUROPA is akkoord met de uitbreiding van 0,8 fte ten laste van de arbeidsvoorwaardegelden voor de duur van twee jaar met de kanttekening dat de uitbreiding alleen voor EUR-medewerkers wordt ingezet.

- Uitbreiding fietsvergoeding. Het EUROPA is akkoord met de voorgestelde uitbreiding van de fietsvergoeding. Het totaalbedrag van 50.000 euro zal niet omhoog gaan.

- Vitaal/sportpassen. Het EUROPA gaat akkoord met een uitbreiding met 25.000 euro. Andere voorstellen voor vitaal komen te vervallen.

- Internetvergoeding. HR zal nog onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor de verhoging van de internetvergoeding voor medewerkers.

- Afgesproken wordt (iets later in de vergadering) om hierover nog voor de Kerst informeel overleg te voeren, zodat bij de volgende vergadering over een totaalpakket aan voorstellen voor structurele bestemming en inzet van de reserves kan worden beslist.

5. Werkdruk

De voorzitter geeft in een reactie op het, door EUROPA geïnitieerde, onderzoeksrapport aan dat vooral de werking van de focusgroepen als zeer positief werd ervaren. De conclusies uit het onderzoeksrapport zijn meegenomen in hoofdstuk drie van het plan van aanpak. De personeelsvertegenwoordiging EUROPA heeft, door de late toezending van het rapport plan van aanpak, nog niet de gelegenheid gehad om hierop te reageren. In de komende week zal schriftelijk aan de leden commentaar op het rapport worden gevraagd en zal worden gekeken of 15 december a.s., in een kleine delegatie, de verschillende standpunten kunnen worden besproken.

6. Transitievergoeding

Vanaf 1 januari 2018 kunnen medewerkers, mits zij aan de eisen voldoen, aanspraak maken op een transitievergoeding. De personeelsvertegenwoordiging EUROPA vindt de transitievergoeding te negatief, in vergelijking met de kantonrechtersformule.. HR geeft aan dat dit echter wettelijk bepaald is. Bij de voorliggende notitie worden veel aftrekposten ten koste van de "ontslagen" medewerker in rekening gebracht zoals bijvoorbeeld "werk naar werk" begeleiding. Hierdoor worden medewerkers niet gestimuleerd om aan zo'n project mee te werken omdat het ze teveel geld gaat kosten. HR geeft aan dat zij, in samenwerking met andere universiteiten, aan het zoeken zijn naar een regeling die zowel recht doet aan de werknemer als aan de werkgever en dat er gezamenlijke afspraken kunnen worden gemaakt. De personeelsvertegenwoordiging EUROPA wijst het voorstel van de hand, omdat mensen voor wie de bemiddeling niet succesvol is er slechter mee af zijn dat mensen die wel ander werk vinden.

7. Carrièrebudget
De personeelsvertegenwoordiging EUROPA heeft hiervan kennis genomen en is verheugd over het stijgende resultaat van toewijzingen.
8. Compensatie personeelsvertegenwoordiging EUROPA
Na een kleine aanpassing kan het EUROPA instemmen met de compensatie personeelsvertegenwoordiging 2017.
9. Overzicht Vast-flex
De norm van 22% die in de cao is vastgelegd wordt over een gemiddelde van alle universiteiten berekend. De EUR zit met 18% onder deze norm. De personeelsvertegenwoordiging is hier op zich verheugd over, maar geeft ook aan dat desalniettemin bezorgdheid over sommige vormen van tijdelijke aanstelling blijft bestaan. Zo is in een vorige vergadering bijvoorbeeld gewezen op verschillen in aanstellingswijzen van tutoeren in verschillende faculteiten. De personeelsvertegenwoordiging EUROPA zal dit onderwerp regelmatig blijven agenderen.
10. Ingekomen en uitgaande stukken
De stukken zijn tijdens de vergadering besproken.
11. Rondvraag en sluiting
Op 15 december a.s. zal een extra bijeenkomst worden gepland voor het afhandelen van o.a. de Werkdruk.
De voorzitter sluit om 16.15 uur de vergadering.

Aktiepuntenlijst EUROPA

Datum/nr. Vergadering	Onderwerp	Aktie te nemen door:
316/317/318/321/324/325/330/331	Update besteding arbeidsvoorwaardengelden. De begroting is in principe akkoord. HR zal nog een definitieve versie maken die in 332 wordt besproken waarin meegenomen zal worden de besteding van het overschot.	EUROPA /HR
322/325/330/331	Rapportage Ombudsfunctie is in samenwerking met de Universiteitsraad besproken met vertrouwenspersonen. Profielschets wordt gemaakt met als kern onderzoek, onafhankelijkheid en onpartijdigheid. Bespreken in vergadering 333.	EUROPA /HR
324	Overzicht personele regelingen en waar te vinden. Komt in vergadering 333	HR/EUROPA
	Voortgang werkgroepen Tenuretrack, werkdruk, Mobiliteit worden zolang het project loopt in iedere vergadering besproken.	EUROPA
326/	Duurzame inzetbaarheid o.a. oudere werknemers. In vergadering 334 wordt opzet plan behandeld.	HR/EUROPA
326	Implementatie participatiewet. Plan van aanpak zal in vergadering 333 worden besproken	HR