

Verslag van de 332ste vergadering van het EUROPA d.d. 2017 vanaf 14.00 uur, in vergaderzaal H5-01, 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)
dhr. J. de Reus (Unit manager USC-HR a.i.)
mw. J. Klerks (adviseur ACHOP)
dhr. J.P.J.M. Essers (lid FNV Overheid)
dhr. G. Touburg (lid VAWO)
mw. B. Docter (USC-HR) (punt 3)
mw. D. van Eijkern (USC-HR) (punt 5)

Afwezig: dhr. R. Plug (adviseur FNV, Overheid)
mw. W. Pijnacker (adviseur CNV Publieke Zaak)
mw. A.J. Veerman (lid ACHOP)
mw. M. Vos-Hessels (lid CNV Publieke Zaak)

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering om 14.00 uur. De agenda wordt vastgesteld.

2. Vaststelling van het verslag van de 331ste EUROPA-vergadering

punt 6. Transitievergoeding. Het EUROPA vindt de transitievergoeding van de EUR te negatief ten opzichte van de kantonrechtformule. De zin zal worden aangepast. Het verslag wordt vastgesteld.

Naar aanleiding van de informele bespreking: Bij de aanvraag van het carrièrebudget is een verrekening bij ontslag opgenomen. Dit is echter nooit besproken met de personeelsvertegenwoordiging EUROPA (verder: PV-EUROPA). In de volgende vergadering zal dit punt op de agenda worden gezet.

3. Mededelingen

Mw. Docter geeft een presentatie over Career in Progress. De presentatie zal achter het verslag worden gevoegd.

4. Administratieve procedure nevenwerkzaamheden

De PV-EUROPA geeft aan dat dit een administratieve uitwerking is van een cao-onderdeel en sectorale regeling. De voorzitter geeft aan dat de administratieve procedure niet meer zal worden aangepast omdat een werkgroep hier lange tijd aan heeft gewerkt.

De PV-EUROPA merkt op dat zij instemmingsrecht heeft op het voorliggende stuk en dat dit niet eerder is gevraagd. In het stuk staan Awb bepalingen die raken aan de rechten en plichten van de werknemer en het heeft een rechtsgevolg doordat er een mogelijkheid van bezwaar is. De in groen aangegeven tekst wijkt af van de sectorale regeling.

HR geeft aan dat de sectorale regeling op landelijk niveau is geregeld, daar is een medezeggenschap op losgelaten en akkoord bevonden. Vervolgens is het een uitwerkingsregeling op procedures en is voorliggende notitie gecheckt door de VSNU en daarom ter informatie aan het EUROPA gestuurd. De personeelsvertegenwoordiging merkt onder verwijzing naar het bovenstaande op dat dit document meer is dan een loutere administratieve uitwerking.

HR zal nogmaals kijken naar de notitie of deze afwijkt van de sectorale regeling. Het punt komt terug bij de volgende vergadering. De PV-EUROPA is bereid hierover mee te

denken en input te geven.

5. Implementatie quotumwet (Wet banenafpraak en participatiewet)

De PV-EUROPA geeft aan dat in de notitie, zoals die nu voorligt, niet de afspraak is opgenomen over de terugbetaling. Het EUROPA heeft arbeidsvoorwaardegelden ter beschikking gesteld voor de implementatie participatiewet, met in het eerste jaar 100% dekking en in het tweede jaar 50%. Bij het niet realiseren van een functie zou het totale bedrag terugvloeien naar de arbeidsvoorwaardegelden. De boete die de Rijksoverheid oplegt staat wel in de notitie.

Door de invoering van de quotumwet is de target verhoogd van het aantal functies. Hierdoor zou het begrote bedrag binnen de arbeidsvoorwaardegelden hoger kunnen uitvallen. De PV-EUROPA gaat ervan uit dat de verhoging van de targets binnen de afgesproken financiële kaders zullen blijven vallen. Als dit niet het geval is, dan zien zij een nieuw voorstel tot verhoging van de financiën tegemoet.

De PV-EUROPA merkt op dat het rapport alleen oplossingen biedt voor laag geschoolden. Er zijn ook mensen met een arbeidsbeperking die een hogere opleiding hebben gehad en met de juiste ondersteuning, hoog gekwalificeerd werk kunnen verrichten.

Mw. Van Eijkern geeft aan dat de Quotumwet bedoeld is voor mensen die moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt en niet in staat zijn om het wettelijk minimum loon te verdienen. Hierdoor wordt de focus gelegd op de lager geschoolde functies. In het plan op pag. 8 staat dat kansrijke functies zoals huismeesters en stewards direct kunnen worden ingezet en ook een banencreatie WP. Het is niet mogelijk om werkzaamheden *in te besteden* als deze, d.m.v. een contract, zijn uitbesteed. Wel is het mogelijk dat bij het aflopen van een contract opnieuw wordt aanbesteed en gevraagd wordt om mee te helpen om de doelstellingen te realiseren.

HR gaat bij een aantal faculteiten een arbeidsanalyse doen, waarbij gekeken zal worden of een aantal hogere functies mogelijk zijn.

De EUR moet in 2024 107,5 extra banen realiseren, dit kan formatief maar ook boven formatief zijn.

6. Werkdruk

In december is het plan verder besproken en is er een stuurgroep ingericht onder leiding van de rector. Mw. Schoone is projectleider van deze groep. Op 21 december is het plan van aanpak vastgesteld. Voorts zal er een consultatiegroep worden samengesteld met leden van EUROPA, U-raad, faculteitsraden en ondersteunende diensten. Deze 'Werkgroep gezonde organisatie' treedt in de voetsporen van de 'Werkgroep werkdruk'. De voorzitter van de PV- EUROPA geeft aan dat niet alle faculteitsraden even goed zijn geïnformeerd over de gang van zaken. Bij het voorzittersoverleg zal hij dan ook namens de werkgroep een presentatie geven. De voorzitter geeft aan dat het CvB besloten heeft dat de verdere ontwikkelingen geleid zullen worden door de (nieuwe) rector.

7. Ombudsfunctie

Samen met de U-raad is een werkgroep opgericht die samen met HR de verschillende scenario's bespreekt om tot een gezamenlijk profiel te komen.

8. Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

De PV-EUROPA is het ermee eens dat enerzijds het belang van de organisatie en anderzijds de carrièrekansen voor jonge mensen voorop moeten staan. Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en nog gedeeltelijk door willen werken hebben echter ook een gerechtvaardigd belang waar ruimte voor zou moeten zijn. In de notitie is dit belang in art. 1.5 te sterk in de verdrinking geraakt. Dit lid kan worden

verwijderd omdat in voorgaande leden 1.3 en 1.4 al voldoende duidelijk is gemaakt dat doorwerken een goed te beargumenteren uitzondering is.

HR merkt op dat dit gaat om specifieke gevallen (maatwerk). Deze opmerking neemt de bezwaren van de PV echter niet weg.

In de notitie staat dat de aanstelling maximaal twee jaar is na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. De cao geeft daar voorbij de mogelijkheid van een verlenging. HR zal e.e.a. overwegen en de regeling opnieuw voorleggen.

9. Afwikkeling Arbeidsvoorwaardegelden

In het voorstel zijn twee wijzigingen opgenomen te weten: Diversiteit en Vertrouwenspersonen. De personeelsvertegenwoordiging van EUROPA stemt in met het voorstel en de wijzigingen die hierin zijn aangebracht.

10. Ingekomen en uitgaande stukken

De stukken zijn tijdens de vergadering behandeld.

11. Rondvraag en sluiting

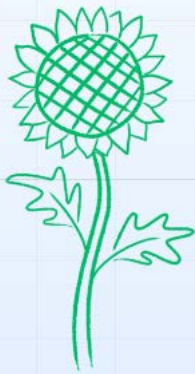
Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt. De voorzitter sluit om 15.45 uur de vergadering.

Aktiepuntenlijst EUROPA

Datum/nr. Vergadering	Onderwerp	Akte 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

Career in Progress (CIP)

jaaroverzicht 2017 en vooruitblik



Blijf groeien!

Brenda Docter
5 maart 2018



Faciliteiten



Career Coaches



Persoonlijk Carrièrebudget



Opleidingsaanbod TOP



CV check/oefenen
sollicitatiegesprek



Mobility Manager/
Casemanager Werk



9



Career in Progress (CIP)

jaaroverzicht 2017
en
voortuitblik

1



Blijf groeien!

Brenda Doedel
5 maart 2018



Faciliteiten

- Career Coaches
- Persoonlijk Carrièrebudget
- Opleidingsaanbod TOP
- CV check/oefenen sollicitatiegesprek
- Mobility Manager/ Casemanager Werk

9



medewerker



leidinggevende

12

Loopbaanmogelijkheden

- Interne stabiliteit met behulp van:
- Mobility Manager: Diversiteits Compeer, verloop
 - Casemanager: Interne Gedrags Keurmerk, arbeidscontractueel, niet-geplaatst bij ziekte
 - Interne arbeidsmarkt
- Externe mogelijkheden: voor meer informatie zie:
- EWI
 - Regionale arbeidsmarkt, arbeidsmarkt Rotterdam (Radar: Diversiteits Compeer)
 - Factsheet Interne Gedrags Keurmerk
 - MediatieBureau Zuid-Nederland-ATFD | Gedrags Keurmerk
 - Interne markt: zelf exchange - EWIcom - (Nesse Samen)
- 2018
- Diversiteits- en gelijkheidsbeleid Werkvoetbal
 - Diversiteits- en L&D beleid
 - Diversiteits- en L&D beleid
 - Diversiteits- en L&D beleid
 - Diversiteits- en L&D beleid

Portal



<https://careerinprogress.eur.nl>

13

Career coaches

350 medewerkers hebben inmiddels gebruik gemaakt van deze dienstverlening, waarvan **160** in 2017

Marion Miezenbeek



Harmen den Blijker



Nieuw in 2018

Naast kwartaalrapportages over aantallen deelnemers trajecten, ook resultaatmetingen over vervolg!

Contact: careercoach@eur.nl

Persoonlijk Carrièrebudget



Verruiming van de regeling: inzetten voor een verbetering van je arbeidsmarktpositie per 1 september 2017

Sinds de invoering hebben **355** medewerkers een aanvraag ingediend voor het persoonlijk carrièrebudget. **226** aanvragen in 2017

Opleidingsaanbod TOP, uitsluitend voor Career in Progress

Aantal deelnemers in 2017

- 1 Your next step: 17
- 2 Personal Branding & Networking: 16
- 3 LinkedIn: 15
- 4 Fit for the future (niet plaatsgevonden)
- 5 CV-clip opnemen: 6
- 6 R&O (mws en leidinggevenden): 31
- 7 Leiding geven aan professionals: 16

gratis voor EUR-medewerkers !

website: www.eur.nl/top
mail: top@eur.nl

Nanette Compeer Mobility Manager



Sinds 1 augustus 2017 in dienst,
sindsdien:

38 kandidaten begeleid, waarvan
12 afgerond

Telefoon: 010-4081337

Mail: career@eur.nl

Linked In: <https://www.linkedin.com/in/nanettecompeer/>

Sytske Martens Casemanager Werk

In 2017 de volgende kandidaten begeleid:

- reïntegratiekandidaten 19
- aflopende dienstverbanden/WW 83
- herplaatsingskandidaten 19

122 trajecten, waarvan
68 afgerond



medewerker



leidinggevende

Bewustwording medewerkers

Training R&O: **15** deelnemers

Career week: **550** inschrijvingen



Nieuwsbrieven CIP, 3 a 4 per jaar

Voorlichtingsbijeenkomsten (UB, ESHPM, E&S, Staf & directors, ABD)

Trainingsaanbod TOP

Inloopsprekuren TOP/Mobility manager



Bewustwording Leidinggevenden

Training R&O: **16** deelnemers

Training leidinggeven aan professionals: **16** deelnemers

Symposium voor OBP leidinggevenden, workshops:

- Mobiliteit Bespreekbaar Maken (Praktisch Oefenen)
- Leidinggevende als katalysator voor mobiliteit?
- Een kijkje in de toekomst: 1 op 1 consult met HR Partners
- Wat spreken we af over interne mobiliteit?
- Meet the career coaches 300 dagen loopbaanadvies binnen de EUR
- Meet the expert – Ronde tafel over project ministeries "Jouw baan, mijn baan"

Follow-up-sessie symposium

CIP waaier: menukaart faciliteiten

Informatiebijeenkomsten MT's: ESSB, FIS, ITS, ITD, ABD



Loopbaanmogelijkheden

Interne mobiliteit, met behulp van:

- Mobility Manager (Nanette Compeer): vrijwillig
- Casemanager Werk (Sytske Martens): einde dienstverband, reïntegratie bij ziekte, reorganisatiekandidaten

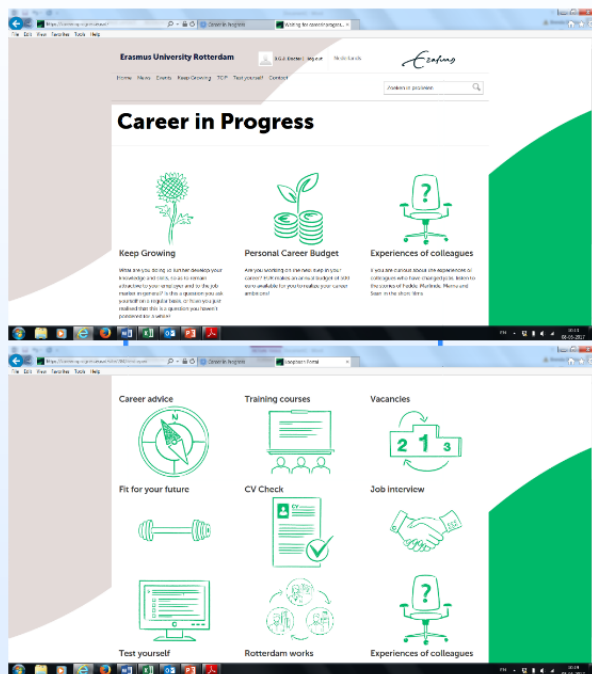
Externe mobiliteit, o.a. met behulp van:

- Idem
- Regionale netwerken, waaronder Rotterdam Werkt (Nanette Compeer)
Facta Non Verba (Sytske Martens)
Mobiliteitsplatform Zuid-Holland-MPZH (Sytske Martens)
- Internationaal: staff exchange - Erasmus+ (Tessa Savonije)

2018

- Projecten- of opdrachtenbank: Workspot
- Mobiliteit in LDE verband
- Dual career in LDE verband
- Deelname Flexpool (publieke sector)
- Doelgroepspecifieke initiatieven

Portal



<https://careerinprogress.eur.nl>

Career Portal

Nieuw in 2017

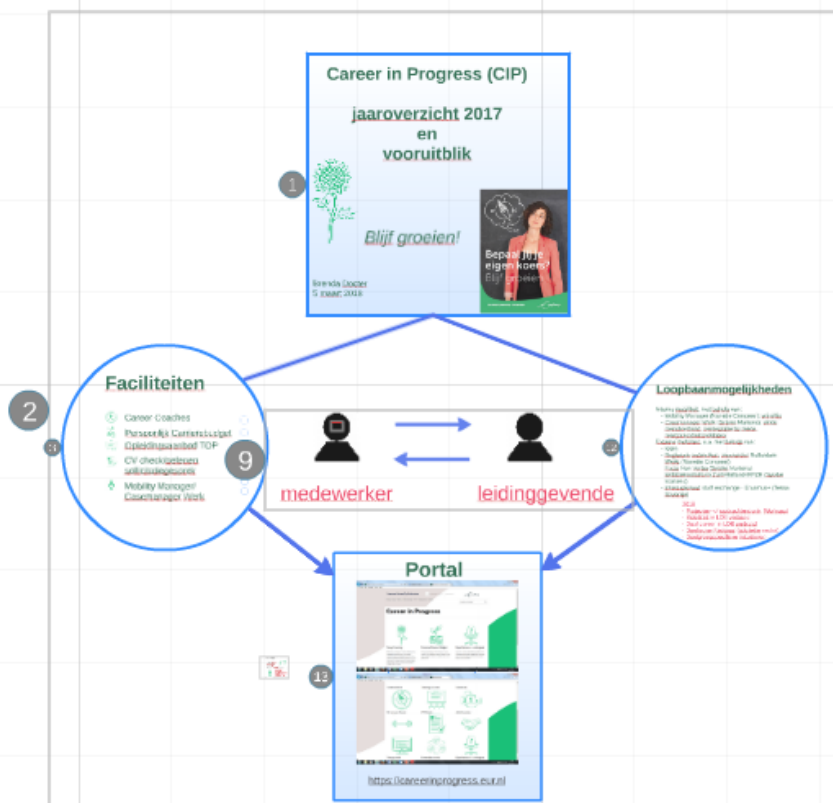
- Testimonials/filmpjes
- Functieplattegrond
- Mobility manager
- Rotterdam Werkt
- Career Week (en presentaties workshop)



Verwacht in 2018

- Workspot: projecten- en opdrachtenbank
- Coach poule
- Nieuwe indeling: meer dynamisch, beter etaleren testimonials
- International mobility/dual careers
- Ook informatie over vitaliteit

De infrastructuur staat:



2018

Kaderbeleid en richtlijnen:

- Loopbaanbeleid WP en OBP
- Richtlijn Mobiliteit
- CIP-fonds (ter bevordering mobiliteit)
- Workspot (projectenbank)

Programma Career Week

16 april

11.00 - 14.00	Aan de loop met je loopbaan	Marion Miezenbeek
14.00 - 15.30	Workshop: CV-building	Nanette, Sytske, Marion,
15.30 - 16.30	Workshop: Solliciteren, hoe doe je dat?	Nannette en Sytske

17 april

9.30 - 12.00	There is more to explore: netwerkevent	Werkgevers regio Rotterdam
10.00 - 11.30	Workshop Jobcraften	Ron de Jong
11.00 - 14.00	Aan de loop met je loopbaan	Harmen den Blijker
14.00 - 15.30	Workshop Career in Progress	HR

18 april

	Start vijf-daagse training Erasmus Women in Academia	TOP/Jonathan
9.00 - 17.00	Linked In: individuele sessies	Elton Backx/TOP
13.00 - 15.00	Linked In profielfoto	Ronald van den Heerik
14.00 - 15.30	Workshop: 150 words pitch	Dominique Campman

19 april

10.00 - 17.30	YouR Career day for Young Researchers Workshops: (1) Personal Leadership Daphnee Chouchena (2) 150 Words Pitch Dominique Campman (3) Focus on Your Career Marion Miezenbeek (4) Grant writing Stefan de Jong (5) Knowledge Utilization Stefan de Jong (6) How to find a job Maurice van Dijk/Joep Elemans (7) Author identifiers Gusta Drenth/Judith Gulpers-UB (8) Overtuigend presenteren Philip Walkate (9) Open Access: Leonidas Pakos - UB (10) Social Media/Linked In: Masuma shahid-ESL	Brenda, EPAR, Jan Nagtzaam <u>Infomarkt:</u> TOP Vanwerknaarwerk Mobility manager CV Check (HR partners) Drukkers proefschriften Linked IN foto Promovendis CIP Rector aanwezig
13.00 - 15.00	Linked In profielfoto maken	Ronald van den Heerik
13.00 - 15.00	CV Check	Harmen, Sytske, Nanette,

20 april

11.00 - 14.00	Aan de loop met je loopbaan	Marion Miezenbeek
12.00 - 13.00	webinar Linked In	Elton Backx
14.00 - 15.30	Wat kan je verwachten bij een assessment?	Annemarie Schinkelshoek
9.00 - 17.00	Workshop CV clip	Lucas Bakx