
VERSLAG
336e VERGADERING VAN HET EUROPA
d.d. 15 oktober 2018

Plaats : AB-49
Tijd : 10.00 uur

Aanwezig: dhr. E. Hus (voorzitter, lid College van Bestuur a.i.),
dhr. R. Pieterman (voorzitter personeelsvertegenwoordiging, lid VAWO),
mw. P. de Jong (secretaris)
mw. A.M.W. Skidmore-Vencken (USC-HR)
mw. A.J. Veerman (lid ACHOP),
mw. J. Klerks (adviseur ACHOP),
mw. M. Vos-Hessels (lid CNV Collectief),
dhr. G. Touburg (lid VAWO),
dhr. J.P.J.M. Essers (lid FNV Overheid),
mw. F. Schouten-Korwa (USC-HR)
dhr. O. Willebrands (USC-HR punt 6)
mw. R. Beguin (USC-HR punt 6)

Afwezig: dhr. R. Plug (adviseur FNV, Overheid),
mw. A. Zwaagstra (adviseur CNV Collectief),

1. [Opening en vaststelling agenda](#)

De vergadering is om 10.05 uur geopend door de voorzitter. De agenda wordt vastgesteld.

2. [Mededelingen](#)

Op 19 februari 2019 zal er een bijeenkomst met Effectory zijn voor de Universiteitsraad, EUROPA en de commissie "Gezonde organisatie" over de uitslag van het medewerkersonderzoek.

[De voorzitter PV spreekt zijn tevredenheid uit over de gezamenlijke ondersteuning van de PV en het CvB van de recente actieweek van WOinActie.](#)

3. [Vaststelling van het verslag van de 335ste EUROPA-vergadering](#)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. [Ombudsfunctie \(instemmingsrecht\)](#)

De universiteitsraad heeft positief advies uitgebracht over het plan van aanpak pilot ombudsfunctie. Het EUROPA heeft met het plan ingestemd. Er zal nu een profiel en vacature tekst worden opgesteld. Een lid vanuit de PV EUROPA zal zitting nemen in de sollicitatiecommissie.

5. [Regelingen \(instemmingsrecht\)](#)

- *Regeling disciplinaire maatregelen*. De PV EUROPA kan instemmen als artikel 5, lid 2 wordt geschrapt. Een algemeen verrekenbeding hoort volgens PV-Europa om diverse redenen niet thuis in deze regeling. In voorkomende gevallen dient volgens PV-Europa de rechter vast te stellen of er sprake moet zijn van een verrekening en de hoogte ervan. De werkgever is van mening dat met het oog op de WRNA per 1-1-2020, een verrekening van teveel betaald salaris wel tot de mogelijkheden behoort onder de gestelde voorwaarden in het BW. Tegen die tijd daarom

wellicht nogmaals bespreken. Er is overigens wel akkoord om artikel 3, lid 4 aanhef en onder f, wel te handhaven in de regeling. HR zal de regeling aanpassen en in de volgende vergadering opnieuw ter instemming aanbieden. Actie HR/Secretaris

- *Evaluatie interne vacature procedure en wijziging regeling.* De PV EUROPA kan niet instemmen met de voorgestelde wijziging om vacatures gelijktijdig intern en extern uit te zetten. Het gelijktijdig werven van zowel interne als

externe kandidaten kan de mobiliteit van medewerkers tegenwerken. In de praktijk komt het volgens PV-Europa voor dat door leidinggevenden verboden wordt om op interne vacatures te solliciteren. In bepaalde gevallen wordt een vacaturetekst zodanig aangepast dat interne kandidaten, die dit werk al lange tijd doen, niet kunnen solliciteren vanwege het niet voldoen aan het opgestelde profiel. Europa wil daarom vooralsnog niet akkoord gaan om vacatures gelijktijdig intern en extern uit te zetten. Voor wat betreft de andere 2 voorgestelde aanpassingen, is geen bezwaar aangegeven door het Europa.

- *Jubileumregeling.* In 2008 is de regeling, in verband met belastingtechnische factoren gewijzigd. De regeling is echter nooit bij het EUROPA geweest. De PV EUROPA vraagt om de oude en de nieuwe regeling toe te sturen. Er zal daarbij ook een oplegnota worden aangeboden waarin de overwegingen en een voorstel door de werkgever zijn beschreven. Op basis van deze informatie kan dan in komende vergadering het gesprek over hoe hiermee om te gaan worden voortgezet. Actie HR/secretaris.

- *Overzicht van personele regelingen en plan van aanpak.* HR geeft een presentatie waarin getoond wordt welke acties ondernomen zijn om de stand van zaken goed in beeld te krijgen. Tevens wordt uiteengezet dat ook de aanstaande invoering van de Wnra noopt tot heroverweging van een aantal bestaande regelingen, Het EUROPA spreekt zijn waardering uit voor het verrichtte werk en de uitgezette richting. De presentatie is achter dit verslag bijgevoegd.

6. Implementatie participatiewet (quotawet) (adviesrecht)

HR geeft een presentatie, die achter dit verslag is bijgevoegd. Het plaatsen van een medewerker met een arbeidsbeperking zal niet ten koste gaan van een vaste arbeidsplaats. Door middel van onder andere jobcarving zullen nieuwe functies worden gecreëerd en daarvoor is, volgens de voorzitter, na initiële subsidiëring genoeg financiële ruimte binnen de organisatie-onderdelen. Het EUROPA zal 3 maandelijks op de hoogte worden gehouden. Actie HR/secretaris

7. Arbeidsvoorwaardemiddelen (instemmingsrecht)

HR heeft een overzicht gestuurd, die achter dit verslag is bijgevoegd. In de vergadering van december zal de concept begroting AVW-middelen 2019 worden behandeld. Actie HR/secretaris

8. Career in Progress

Het EUROPA stemt in met de richtlijnen van het Career in Progress, inclusief de richtlijnen CIP-fonds.

9. Ingekomen en uitgaande stukken

- brief UB over BHV. HR zal zorgen voor een adequate beantwoording van de brief. Actie HR
- stuk Groene Amsterdammer "Waarom ik geen actie voer" en reacties hierop.
- mail beurspromovendi. Bij de EUR (ISS) zijn 10 beurspromovendi in dit traject werkzaam.
- regeling carrièrebudget (definitief). De definitieve versie is vorig jaar reeds goedgekeurd. Het opnemen van "2017" in de naam werkt echter verwarrend. In het vervolg zal duidelijk worden aangegeven wanneer een regeling is opgesteld en van kracht is. Eventueel met vermelding van einddatum. Actie HR

10. Rondvraag en sluiting

Vanuit de PV EUROPA wordt gevraagd om meer aandacht te besteden aan het zichtbaar maken van de medezeggenschap.

Vergadering	Actie	Door	Afh. uiterlijk	Voltooid
336	Meesturen voortgangsrapportage d.d. 15-10-18 Participatiewet	Secretaris	336	afgeh
336	Regelmatige voortgangsrapportages Participatiewet en P-regelingen (circa 1 keer per Q)	HR	2019	
336	Regeling disciplinaire maatregelen; Regeling aanpassen (schrappen art. 5.2) en ter instemming aanbieden aan Europa	HR	337	
336	Jubileumregeling; oude en nieuwe regeling toesturen plus oplegnota	HR	337	
336	Profiel en werving ombudsfunctionaris opstellen en starten	HR	336	
335	Fietsregeling 5.3 jaartal veranderen in 2017	HR	337	
336	Concept begroting Arbeidsvoorwaardemiddelen behandelen	HR/PV EUROPA	337	
336	Regeling studiefaciliteit	HR	337	
336	Beantwoording brief BHV bij UB	HR	337	

P-regelingen

Statusrapportage & PvA
HR (oktober 2018)

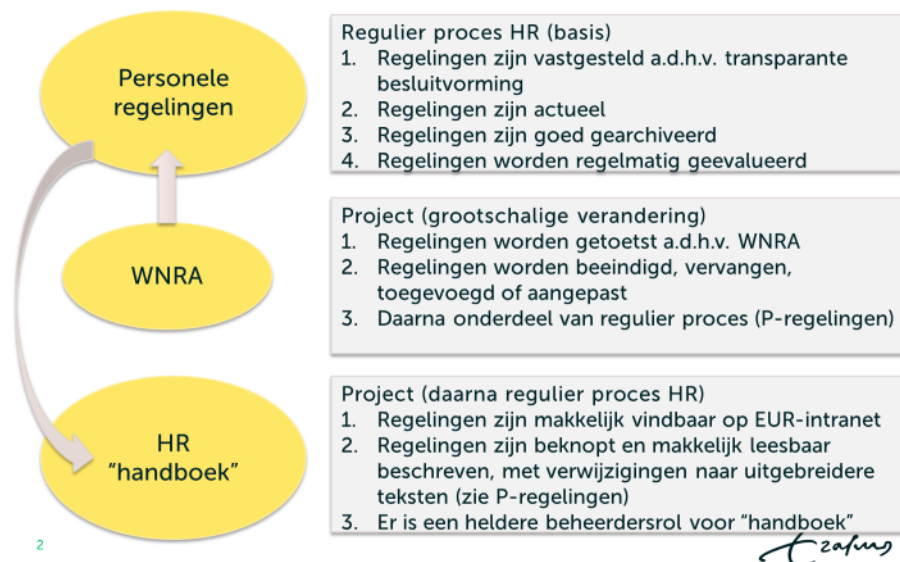
Erasmus University Rotterdam



Management samenvatting SvZ P-regelingen



Integrale aanpak



Praktische afspraken

1. Stuctuur & herinrichten integrale projectaanpak
2. Bezetting projectbetrokkenen herinrichten
3. Regelmatige project-updates aan CvB, management en Europa
4. Overzicht P-regelingen bijhouden
5. Afstemming andere diensten (ICT, M&C) i.v.m mogelijkheden archivering en publicatie op intranet
6. Procesafspraken met Europa m.b.t. transparante besluitvorming?

Plan van aanpak

1. In 2018 nog 1 regeling actualiseren (zie volgende dia)

- Procedure tot instellen of vestigen van leerstoelen en benoeming hoogleraren (Europa C8)

2. Alle andere regelingen;

- Indien eerdere besluitvorming Europa niet is gedocumenteerd of is te achterhalen, dan staande praktijk als grondslag/uitgangspunt hanteren en dat standpunt formaliseren.
- Komende jaar (in aanloop op WNRA) i.s.m. VSNU-werkgroepen voorbereiden op aanpassing regelingen EUR.
- Alle behandelde regelingen correct publiceren in 2018

4



EUR unlimited

Project Banenafpraak
Obbe Willebrands en Rianne Beguin
Banenafpraak@eur.nl

Erasmus University Rotterdam



EUR Unlimited – uitvoering Wet Banenafsprak

- Op 1 januari 2015 is de Wet Banenafsprak en Quotum Arbeidsbeprekten ingegaan. Het doel is om 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeprekking, met peildatum 1 januari 2013.
- De sector overheid heeft als doelstelling 25.000 banen te realiseren voor 2024. Sinds 2018 geldt het quotum voor de overheid.
- Als inclusief werkgever wil de EUR kansen bieden aan mensen met een arbeidsbeprekking.
- De organisatieonderdelen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van duurzame banen. HR ondersteunt en faciliteert de organisatie hierbij.
- Een structureel centraal budget is beschikbaar voor de financiering van de loonkosten. De eerste anderhalf jaar wordt gefinancierd vanuit de aww-middelen.

Ezafus

Doelstelling en quotumverdeling banenafsprak

OBP	totaal in aantallen*	totaal in fte**	cumulatief (1 = baan van 25,5 uur)						
			2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ABD	6	4	3,7	4,2	4,6	5,0	5,4	5,8	6,0
USC	40,4	26,9	25,2	28,0	30,8	33,6	36,3	39,1	40,4
UB	7,2	4,8	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,2
ESE	8	5,3	5,0	5,5	6,1	6,7	7,2	7,7	8,0
RSM	15,4	10,3	9,6	10,7	11,8	12,8	13,9	14,9	15,4
ESHPM	3,3	2,2	2,1	2,3	2,5	2,7	3,0	3,2	3,3
ESL	9,1	6	5,7	6,3	6,9	7,6	8,2	8,8	9,1
ESSB	8,3	5,5	5,2	5,7	6,3	6,9	7,5	8,0	8,3
ESHCC	3,3	2,2	2,1	2,3	2,5	2,7	3,0	3,2	3,3
FW	0,7	0,5	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7
ISS	4	2,7	2,5	2,8	3,1	3,3	3,6	3,9	4,0
TOTAAL	105,7	70,4	66,0	73,2	80,7	87,9	95,1	102,3	105,7
Benodigde # extra banen jaarlijks				7,2	7,5	7,2	7,2	7,2	3,4
Quotumpercentage (adhv demoversie quotumcalculator)			1,93%	2,14%	2,36%	2,57%	2,78%	2,99%	3,09%
* 25,5 uur per week									
** 38 uur per week									

1. Voortgang baancreatie (1/3)

Realisatie totaal (peildatum 9/10)

Rapportage wet banenafpraak en quotumregeling								
Organisatieonderdeel	Doelstelling banen 2018	Realisatie 2018	Nog te realiseren 2018	# banen aanstellingen	# banen detacheringen	# medewerkers aanstellingen	# medewerkers detacheringen	# proefplaatsingen in banen
ABD	3,7	0	3,7	0	0	0	0	0
USC	25,2	6,2	19,0	1,2	5	1	4	0
UB	4,5	2,6	1,9	1,2	1,4	1	1	1,4
ESE	5,0	0,9	4,1	0,9	0	1	0	0
RSM	9,6	0	9,6	0	0	0	0	0,9
ESHPM	2,1	0	2,1	0	0	0	0	0
ESL	5,7	2,5	3,2	2,5	0	3	0	0
ESSB	5,2	0	5,2	0	0	0	0	0
ESHCC	2,1	0	2,1	0	0	0	0	0
ESPhil	0,4	0	0,4	0	0	0	0	0
ISS	2,5	0	2,5	0	0	0	0	0
TOTAAL	66,0	12,2	53,8	5,8	6,4	6	5	2,3



Ezafus

1. Voortgang baancreatie (2/3)

Realisatie vanaf start PVA (juni tot oktober)

Organisatieonderdeel	(Proef)plaatsingen		
	Proefplaatsing	Proefplaatsing omgezet naar aanstelling	Aanstelling
ABD			
USC			1,2
UB	1,4		
ESE			
RSM	0,9		
ESHPM			
ESL	1,8	1,8	
ESSB			
ESHCC			
ESPhil			
ISS			
TOTAAL	4,1	1,8	1,2
Totaal aanstellingen			3

Uitstroom (sinds 1-1-2018)	Aantal banen
Reguliere aanstelling	0,6
Proefplaatsing	0,9
TOTAAL	1,5

In het vooruitzicht

Organisatieonderdeel	Nieuwe (proef)plaatsingen		
	Proefplaatsing	Proefplaatsing omgezet naar aanstelling	Aanstelling
ABD			
USC	1		1,2
UB		1,4	
ESE			
RSM		0,9	
ESHPM			
ESL			
ESSB			
ESHCC			
ESPhil			
ISS			
TOTAAL	1	2,3	1,2
Totaal nieuwe aanstellingen			3,5

Dit betekent dat er in 2018 49,3 extra (proef)plaatsingen gerealiseerd dienen te worden.



Ezafus

1. Voortgang baancreatie (3/3)

Methodes werving en selectie

1. Vacatures; regulier of jobcarving

Organisatieonderdeel	Functienaam
USC - ITS	IT/technisch medewerker
ESPhil	Ondersteuning m&c en studieadviseur
USC - HR	HR supportmedewerker verzuim
RSM	Medewerker web corporate marketing team
ESHPM	Ondersteuning beleid
ESHPM	Front office
USC - HR	HR communicatiespecialist
USC - E&S	Ondersteuner SMF
RSM - MSc programme	Programme Assistant
RSM - MSc programme	Secretary programme committee
RSM BV	Catering medewerker
RSM BV	Facilitair medewerker
ISS	Junior secretaresse
ABD - D&I office	Steward/host
ESE	Steward
ESE	Secretariaat assistent
USC - security	Toezichthouder/beveiliging

2. Aanbodsgericht werven

- Aanbodskrant EUR brede profielen maandelijks
- Aanbodskrant IT kandidaten maandelijks

3. Integrale arbeidsanalyse

Analyse binnen 3 afdelingen: Front Office, FIS en E&S

4. Samenwerkingspartners

- Werkgeversservicepunt Rijnmond
- Stichting Studeren en Werken op Maat
- Wajong Talenten



2. (Her)inrichten processen

1. Aanstellingsprocedure:

Handboek voor de inzet van de doelgroep van start werving t/m de aanstelling (t.b.v. HR en leidinggevenden)

2. HR administratie:

In samenwerking met HR support inrichten administratie voor aanstelling van de doelgroep

3. Memo financiering:

Opheldering financiering banen



3. Financiering

Status financiering:

Verrekening van de loonkosten met het centrale budget vindt achteraf plaats.

De verrekening van de eerste banen wordt in het laatste kwartaal van 2018 uitgevoerd.

Memo financiering:

- Financiering loonkosten eerste anderhalf jaar uit avw-middelen
- Terugbetalingsregeling avw-middelen
- Structureel centraal budget loonkosten
- Terugvloeien onbenutte avw-middelen
- Financiële verdeling boete



4. Communicatie/draagvlak

1. EUR unlimited in de praktijk

Twee stewards bij ESL



Zo hebben Dean van der Duin (26) en Pieter-Bas Graafland (21) sinds kort hun intrek genomen op de zesde etage van Sanders Building. Beide zijn ze aan de slag gegaan als steward bij de Erasmus School of Law.

Dean: "Ik zie mezelf als een observant met een sterke drang om goed werk te leveren. Het liefst werk ik op de achtergrond, ik merk dat ik daar het meest tot bloei kom. Een functie zoals deze bij ESL, die speciaal voor ons is gecreëerd, vind ik daarom ideaal. Ik ben er in ieder geval erg dankbaar voor."

2. [MyEUR.nl/banenafsprak](https://myeur.nl/banenafsprak)



3. Brochure leidinggevenden

