**VERSLAG**

**340e VERGADERING VAN HET EUROPA**

**d.d. 15 april 2019**

**Plaats :** AB-49

**Tijd :** 14:00 uur

**Aanwezig:** mw. R.M. Ritsema van Eck (voorzitter, lid College van Bestuur),
dhr. R. Pieterman (voorzitter personeelsvertegenwoordiging, lid VAWO),

mw. P. de Jong (secretaris),
mw. A.J. Veerman (lid ACHOP),
dhr. G. Touburg (lid VAWO),

dhr. J.P.J.M. Essers (lid FNV Overheid),

mw. A.M.W. Skidmore-Vencken (USC-HR),

mw. J. Klerks (adviseur ACHOP).
mw. J.A.J. Wiskie (USC HR, punt 4.03)
dhr. M. Blok (EUR vertrouwenspersoon punt 4.06)

**Afwezig:** mw. M. Vos-Hessels (lid CNV Publieke Zaak),

1. **Opening**
	1. **Vaststelling van de agenda**

De voorzitter opent om 14.05 uur de vergadering, de agenda wordt vastgesteld.

* 1. **Vaststelling van verslag 339 incl. actiepuntenlijst**blz 2 alinea 3. Hierbij moet verwezen worden naar het beleid zoals dat is geformuleerd in de documenten (reorganisatiecode en verkorte procedure) op

My-eur en worden aangevuld dat de PV dit anders heeft geïnterpreteerd.

A**ktie: Secretaris.**

Met inachtneming van de gemaakt opmerkingen wordt het verslag vastgesteld. De actiepuntenlijst wordt bijgewerkt.

* 1. **Mededelingen**
	- De keuze voor een ombudsfunctionaris is gemaakt De functionaris zou op 1 mei kunnen beginnen. In overleg met de functionaris zelf zal dit naar de medewerkers worden gecommuniceerd. Naar de werkplek (gespreksruimte) zal nog worden gekeken. De PV spreekt haar voorkeur uit voor een neutrale plek.

|  |
| --- |
| **NB.**De daadwerkelijk start van de ombudsfunctionaris was 1 juni 2019 en niet 1 mei 2019 zoals verwacht tijdens de vergadering. |

1. **Ter instemming**
	1. **Regeling gratificatie bij dienstjubileum**.

De PV was er van overtuigd dat in de december vergadering overeenstemming was bereikt over het meetellen van de overheidsjaren tot 31 december 2018. HR geeft aan dat dit in de verruimde hardheidsclausule opgenomen is en dat de overheidsjaren meegeteld zouden kunnen worden als daar goede argumentatie voor is. De PV vindt dat het hier gaat om een rechtsgeldige claim die zal worden verzilverd zonder dat daaraan een beoordeling ast zit met in achtneming van de huidige belasting wetgeving. De PV is bereid om de regeling die vanaf 2008 is toegepast, per 1 januari 2019 te legaliseren. Medewerkers die in de periode 2008-2018 recht zouden hebben gehad op een jubileum gratificatie en deze niet hebben ontvangen kunnen een verzoek indienen om deze alsnog uit te laten betalen.

De voorzitter geeft aan dat de regeling al een aantal maal op de agenda heeft gestaan, met nieuwe argumenten/visie waardoor er geen duidelijk totaalbeeld kan worden geschetst. In de volgende vergadering zal het volledige pakket op de agenda wordt gezet en definitief een besluit worden genomen. HR zal de regeling inclusief de juridische onderbouwing en de communicatie hierover naar de medewerkers voor de volgende vergadering uitwerken. **Aktie: HR/secretaris**
De PV wil nogmaals benadrukken dat zij niet akkoord gaan met een wijziging, met terugwerkende kracht, van de regeling per 2008. Zij zijn wel akkoord dat de berichtgeving via My-EUR zal plaatsvinden en niet iedere medewerker individueel wordt benaderd.

* 1. **Vaststellen Collectieve sluiting verlofdagen 2020/2021.**Het EUROPA heeft ingestemd met de collectieve sluiting verlofdagen 2020/2021.
	2. **Reorganisatie USC**
	De PV heeft op 18 maart jl. instemming verleend onder voorwaarden. Dit stuitte op bezwaren van het CvB. In het vooroverleg is, in overleg met de dienstraad USC, besloten om punt 5 “ Bij deze twee voorziene samenvoegingen wordt, evenals in het onderhavige reorganisatieplan, aan de betrokken medewerkers een baangarantie afgegeven. Gedwongen ontslag ten gevolge van deze reorganisatie/samenvoeging zal niet aan de orde zijn.” in te trekken.
	De voorzitter merkt hierbij op dat het een seriële reorganisatie is en dat per onderdeel zal worden gekeken of dit via de verkorte procedure kan plaatsvinden of dat het een gewone reorganisatie wordt. De PV zal vooraf op de hoogte worden gehouden van de volgende stappen die in dit proces worden genomen. Op dit moment is het belangrijk dat er een stabiele situatie wordt gecreëerd, voornamelijk tussen IT en CIO.
	De PV zal instemmingsbrief herzien en vraagt of deze met het besluit van het CvB meegezonden kan worden aan de betrokken medewerkers. HR zal kijken of dit praktisch uitvoerbaar is. **Aktie HR/secretaris.**
1. **Ter advisering**Er liggen geen punten ter advisering voor.
2. **Ter info**
	1. **Career in Progress**
	In de volgende vergadering zal een financiële onderbouwing vanuit de arbeidsvoorwaardenmiddelen worden meegezonden. Het punt zal dan inhoudelijk worden behandeld**. Aktie: HR/secretaris**Het project is op 1 juni 2016, met financiering vanuit de arbeidsvoorwaardengelden, gestart voor drie jaar en het EUROPA is akkoord met de verlenging van dit project.
	2. **Stand van zaken personele regelingen**
	Alle personele regelingen zijn op My-eur geplaatst. De regelingen zijn nog niet altijd makkelijk, via de zoekfunctie, te vinden en met de afdeling M&C zijn afspraken gemaakt om hier verbeteringen in aan te brengen. Het betreft geen verandering van de teksten, maar juist een betere presentatie van de teksten. In een eerder stadium is de PV op de hoogte gebracht van het project ‘HR-informatie op My-eur’ (door Wouter Glastra van Loon). Het doel was om de bestaande regelingen beter te presenteren op My-eur. Daarnaast is het PV in een eerder stadium geïnformeerd over de status van alle regelingen. De PV zal op korte termijn naar de regelingen op My-eur kijken of er geen inhoudelijke wijzigingen zijn. **Aktie PV**
	3. **Participatiebeleid stand van zaken**
	In het komende periode moeten 78 banen van 25,5 uur per baan worden gerealiseerd. Naast de individuele benadering, die in afgelopen periode traag is verlopen, wordt gekeken naar het collectief plaatsen op facilitair gebied en het meetellen binnen de (lopende) aanbestedingen. Over deze laatste moet met marktpartijen afspraken worden gemaakt om dubbeltellingen te voorkomen. De PV vindt, het opnemen in deze randvoorwaarden bij het aanbesteden van diensten, een afschuiven van de verantwoordelijkheden van de EUR. HR geeft aan dat het zeker niet de bedoeling is dat er bij de aanbesteding extra druk wordt gelegd bij de marktpartij.
	De al gecreëerde facilitaire banen zullen worden gebundeld en in kaart gebracht zodat ze vanuit één coördinatiepunt kunnen worden aangestuurd.
	De PV zou graag, de door hun voorgestelde financiering vanuit de arbeidsvoorwaardengelden in de notitie terugzien. HR zal bij de notitie een financieel overzicht, als bijlage opnemen. **Aktie: HR**
	4. **Fusie ESHCC ESSB**
	Volgens de PV kan de fusie tussen ESHCC en ESSB niet volgens de verkorte procedure omdat het organisatieonderdeel overstijgend is.

|  |
| --- |
| **NB.**Na bestudering van het reglement is geconstateerd dat vorenstaande stelling niet klopt. Ook een fusie die organisatie onderdelen overstijgt kan via de verkorte procedure worden afgehandeld en wordt niet uitgesloten (zie art. 8; abridged procedure -2016). |

* 1. Hierbij zou de Universiteitsraad instemmingsrecht hebben en de faculteitsraden adviesrecht. De voorzitter geeft aan dat het CvB hier rekening mee heeft gehouden. Met het EUROPA moet overeenstemming zijn over de toepassing van het Sociaal Beleidskader. Daarnaast vindt met het Europa overleg plaats over het concept personeelsplan.
	De voorzitter geeft aan dat het belangrijkste argument voor de samenvoeging is dat een sterke faculteit bijdraagt aan een profiel van de EUR zowel in Nederland als Internationaal. Door de samenvoeging ontstaat ook een sterkere financiële basis.
	De PV geeft aan dat door de opstelling van het CvB veel onrust is ontstaan in de faculteiten.
	De voorzitter merkt op dat zij eventuele vragen zorgvuldig wil beantwoorden en daarom niet direct een antwoord heeft op de door de PV gestelde vragen, en verzoekt om deze vragen schriftelijk te ontvangen en te kunnen beantwoorden. De PV zal op korte termijn de vragen naar de voorzitter sturen. **Aktie: PV**
	2. **Plan van aanpak vertrouwenspersonen**
	Binnen de universiteit zijn elf vertrouwenspersonen aangesteld voor medewerkers en drie voor studenten. De eerste netwerkbijeenkomst heeft plaatsgevonden waarbij allerlei ideeën zijn geopperd om zaken te kunnen oppakken. De medewerkers en studenten moeten nu, via diverse gremia, geïnformeerd gaan worden bij wie ze zich kunnen melden. Het netwerk van vertrouwenspersonen werkt nauw samen met HR, maar valt onder de verantwoording van het CvB. Functioneel wordt de centrale vertrouwenspersoon aangestuurd via HR (medewerkers) en ENS (studenten). De nieuw aan te stellen ombudsfunctionaris zal bij het netwerk vertrouwenspersonen aansluiten voor een optimale samenwerking. De datum voor de start van de pilot wordt gezet op 1 maart 2019, na een jaar zal er een evaluatie plaatsvinden. In de driemaandelijkse bijeenkomsten van de vertrouwenspersonen zal een tussentijdse evaluatie worden meegenomen. In de EUROPA-vergadering van oktober 2019 zal een update worden gegeven van de stand van zaken. **Aktie: secretaris**
	3. **Enquête onder EUR promovendi**Eventuele vragen kunnen in een volgende vergadering worden gesteld.
1. **Rondvraag**- De PV vond dat er slechts een “handje vol” mensen aanwezig was bij de werkdruk conferentie en vraagt of de doelgroep wel bereikt was. Belangrijk is om bij de aanwezigen feedback te vragen en de presentatie(s) na te sturen.
- De PV wil een nadere schriftelijke toelichting op het toepassen van de regeling “Doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd”. **Aktie: HR**
2. **Sluiting**

De voorzitter sluit om 16.10 uur de vergadering.

**Actiepuntenlijst**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Verga-dering | Actie | Door | Afh. uiterlijk | Voltooid |
| 338 | regeling gratificatie bij dienstjubileum. Wijziging tekst zoals voorgesteld in vergadering 338. | HR | 341 | Ja |
| 340 | Participatiebeleid: Stand van zaken. Financieel overzicht, vanuit arbeidvoorwaardenmiddelen, aan de notitie toevoegen | HR | 341 | Ja |
| 338 |  Regeling Studie faciliteit. HR zal n.a.v. art. 21 werkkostenregeling een aparte  regeling maken. Eerst werkkostenregeling door CPC. | HR | n.t.b. |  |
| 336 | Regeling interne vacatureprocedure. HR maakt een aangepaste regeling n.a.v. voorstellen vergadering 336 | HR | 341 | Ja |
| 338 | Verkorte reorganisatieprocedure nader bekijken. | HR | Q3/Q4 |  |
|  340 | Personele regelingen bekijken op My-eur of er eventuele wijzigingen zijn aangebracht. | PV | 341 |  |
| 340 | Herzien instemmingsbrief reorganisatie USC. | secretaris | 341 |  Ja |
| 340 | Career in progress. Financiële onderbouwing vanuit de arbeidvoorwaardenmiddelen toesturen. | HR | 341 |  Ja |
| 340 | Opstellen vragen over fusie ESHCC en ESSB | PV | 341 | Ja |
| 340 | Schriftelijke toelichting op toepassing regeling “Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd” . | HR | 341 | Ja |
| 340 | Aanpassen verslag 339 | secretaris | 341 | Ja |