
VERSLAG
341^e VERGADERING VAN HET EUROPA
d.d. 25 juni 2019

5

Plaats : AB-49
Tijd : 14:00 uur

10

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

15

mw. A.J. Veerman (lid ACHOP),
dhr. J.P.J.M. Essers (lid FNV Overheid),
mw. A.M.W. Skidmore-Vencken (USC-HR),
mw. A. de Ruiters (USC-HR; agendapunt 4.01).
mw. L. Grootveld (USC-HR).
dhr. L. van Kampen (ambtelijk secretaris).

20

Afwezig: mw. M. Vos-Hessels (lid CNV Publieke Zaak),
mw. J. Klerks (adviseur ACHOP),
dhr. G. Touburg (lid VAWO),
dhr. J. Boersma (lid FNV).

25

1. Opening

De voorzitter opent om 14.05 uur de vergadering en heet de aanwezigen welkom, en in het bijzonder dhr. Van Kampen en mw. Grootveld die voor het eerst de vergadering bijwonen. Een ieder stelt zich kort voor.

30

1.01 Vaststelling van de agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

35

1.02 Vaststelling van verslag 340 incl. actiepuntenlijst

Naar aanleiding van de tekst worden er geen opmerkingen gemaakt. Tekstueel wordt opgemerkt dat gebezigde term "ombudsfunctionaris" is. De tekst wordt hierop aangepast.

40

1.03 Mededelingen

Mw. Schouten-Korwa heeft een nieuwe betrekking aanvaard bij de TU-Delft. Mw. Grootveld volgt haar op.

45

2. Ter instemming

2.01 Regeling gratificatie bij dienstjubileum

De PV is het in beginsel eens met de regeling zoals deze nu voorligt. Er wordt een tekstuele opmerking gemaakt waarmee HR het eens is. Het woord "kunnen" komt te vervallen (oplegnota, voorstel, lid 1). Het enige aandachtspunt is de definitie van het salaris. In de cao zijn bij het begrip salaris ook de vaste toelagen inbegrepen, in de definitie van deze regeling is dat niet het geval.

Afspraken:

50 @ HR onderzoekt wat de definitie van salaris is in de cao en komt eventueel nog met aangepast voorstel,
@ HR+PV stemmen af en besluiten per mail.
@ PV controleert of berichtgeving op MY-eur aansluit bij het voorstel. Hiermee is het onderwerp afgehandeld.

55 De voorzitter staat stil bij dit succes en benadrukt de intentie van partijen om er uit te willen komen. Het resultaat dat nu voorligt, is een goede regeling.

3. Ter advisering

60 Er liggen geen agendapunten ter advisering voor.

4. Ter info

4.01 **Arbeidsvoorwaardengelden**

65 a) Overzicht begroting en de besteding 2018 en begroting 2019.

De arbeidsvoorwaardengelden moeten gebruikt worden voor de ontwikkeling en het opleiden van het personeel. Het geld mag niet terugvloeien naar de algemene middelen. De PV is zeer te spreken over de vorm van het financiële overzicht.

70 Over de bestedingen wordt open gesproken. Er is nog steeds sprake van onderbesteding, maar de onderbesteding is krimpand. Dit is een positieve ontwikkeling. De PV is positief over de ontwikkeling tot nu, zeker omdat er nog een periode voor ons ligt waarin de bestedingen opgeschroefd kunnen worden.

75 Er is een eerste indicatie gegeven van mogelijke extra bestedingsdoelen. De PV staat positief tegenover de eerste 2 voorstellen (projectleider WNRA en jobcoach VWNW). In eerste instantie staat de PV. afwijzend tegenover het voorstel om een extra investering te doen in TOP

80 Er is discussie of een (extra) financiering voor het TOP programma vanuit de algemene middelen komt of uit de arbeidsvoorwaardengelden. Voor nu is de vraag om inzichtelijk te maken hoe succesvol het programma is en waar het geld aan besteed wordt. Mogelijk kunnen o.b.v. dat inzicht toch aww-gelden worden toegekend.

85 Afspraak.
@ HR komt met een verder uitgewerkt voorstel voor extra bestedingsdoelen met aww-gelden.
@ HR: delen evaluatie TOP-programma wat betreft de bestedingen en het resultaat.
90 @PV denkt na over mogelijke bestedingen en zal daartoe mogelijk voorstellen doen.

b) Participatiebeleid (financiële verantwoording)

95 Mw. De Ruiters verduidelijkt de financiering van de activiteiten m.b.t. de Participatiewet. Ze geeft een toelichting over de boetes en terugbetalingsregeling die opgelegd kunnen worden als gevolg van het niet halen van de participatiedoelstellingen. De twee maatregelen zijn:

1) directe boete (extern) als doelstelling niet gehaald wordt;
2) terugbetalen van de subsidie (in de avw-reserves) als de functie die ingesteld is niet vertaald wordt in een vaste werkplek.
Het is dus belangrijk de doelstellingen te halen.

Ten aanzien van de financiering voor het participatiebeleid zijn 4 scenario's opgesteld. Scenario 3 wordt het meest realistisch geacht. Er wordt dan in, 4 jaar tijd toegewerkt naar een volledige realisatie van het aantal banen. In dit scenario ontstaat er geen financieringsprobleem. De voortgang wordt gemonitord om eventuele risico's tijdig te onderkennen.

c) Career in Progress (financiële verantwoording)

Career in progress sluit naadloos aan bij het nieuwe strategische beleid waarbij ook groei en ontwikkeling van het personeel centraal staat. Het onderwerp heeft een hoge prioriteit bij het college van bestuur.

4.02 Schriftelijke toelichting op toepassing regeling "Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd"

De regeling is al eerder vastgesteld. Er is o.b.v. een vraag van een individuele medewerker een discussie over de toepassing van de regeling. De PV is het in beginsel eens met de regeling zoals deze al eerder was vastgesteld, maar e.e.a. moet aangescherpt worden. Het moet duidelijker neergezet worden wat de rol van de leidinggevende en de beheerder is (indienen/afwijzen). Ook de terminologie "bijzondere omstandigheden" (artikel 3) moet nader uitgewerkt worden in bijvoorbeeld de toelichting. Tevens moet er meer aandacht besteedt worden aan het wel of niet inrichten van de bezwaarmogelijkheid.

Door het vervallen van de huidige bezwaarprocedure als gevolg van de WNRA wordt gevraagd of er alsnog een bezwaarprocedure wordt ingericht. Aangegeven wordt dat de bezwaarprocedure een landelijk discussie is (op de cao-tafel). De uitkomst van deze discussie wordt afgewacht. HR onderzoekt verder ook nog welke technische omzettingen gedaan moeten worden als gevolg van WNRA. De PV geeft aan dat de EUR een grote organisatie is en het hebben van een bezwaarprocedure een kwestie van goed werkgeverschap is ongeacht de uitkomst van de landelijke discussie.

Afspraak:

@ HR neemt het document terug en komt met een nieuwe versie of toelichting op de reeds eerder vastgestelde regeling, waarbij de opmerkingen van de PV in achtgenomen zijn.

4.03 Stand van zaken personele regelingen.

De PV heeft nog onvoldoende actie ondernomen op dit agendapunt. Opgemerkt wordt dat de regelingen op MY-eur in een ander format gezet zijn. Inhoudelijk zijn er geen wijzigingen doorgevoerd. De PV neemt dit punt mee in zijn onderzoek

Afspraak

145 @ Het agendapunt wordt aangehouden.

4.04 Update gezond en veilig werken

150 Het onderwerp loopt al langere tijd. De EUR heeft de ambitie een gezonde en uitdagende werkgever te zijn waar de medewerker graag komt en zich gewaardeerd en veilig voelt. Was in december 2018 de discussie meer gericht op bewustwording, zijn er nu ook meer concrete stappen gezet. Het moet voor studenten, medewerkers en leidinggevendenden helder zijn waar men terecht kan als het misgaat en welke stappen ondernomen kunnen worden

155 De PV is positief over het aanstellen van de ombudsfunctionaris. Het is belangrijk dat er een volledig onafhankelijk aanspreekpunt is binnen de EUR.

160 HR geeft aan dat er dit jaar nader onderzoek gedaan wordt naar de effecten van het werkdrukbeleid. De PV herinnert eraan dat in het verlengde van het eerder gedane onderzoek naar werkdruk door Laura den Dulk dit jaar een follow-up onderzoek gedaan zal worden. Dat zal, evenals het eerder gedane onderzoek, uit de AVW-gelden betaald worden. De PV beveelt aan dat prof. Den Dulk bij het EUR-onderzoek betrokken wordt en dat zij ook adviseert bij de plannen t.a.v. het nieuwe MO.

Afspraak:

165 @ HR; Evaluatie werkdruk vindt plaats april 2020.

4.05 Regeling interne vacatureprocedure

170 De PV is het eens met de regeling zoals nu voorligt. Verduidelijkt wordt dat het tegelijkertijd intern en extern uitzetten van een vacature de uitzondering is. Alleen als deze werkwijze zorgvuldig onderbouwd is, kan er gebruik van worden gemaakt. Omdat HR nauw betrokken is bij het uitzetten van de vacatures heeft de PV er vertrouwen in dat deze toets zorgvuldig gebeurt.

175 Voor de periode september 2019 tot april 2020 houdt HR bij wanneer een vacature gelijktijdig in- en extern uitgezet is, waarom dit is gebeurd, en op welke wijze de vacature wordt ingevuld. HR rapporteert hierover medio 2020.

Afspraak

@ HR; medio 2020 wordt de regeling geëvalueerd.

180 4.06 Jaarverslag EUROPA

Afgesproken wordt dat de financiële pagina (avw-gelden) aangepast wordt conform het voorstel van de PV. Hiermee is het jaarverslag EUROPA 2018 goedgekeurd en vastgesteld.

Afspraak

185 @ HR; levert een correct overzicht aan van de avw-gelden 2018

4.07 Reorganisatie USC

De reorganisatie van het USC is 1 juni 2019 formeel afgerond met de start van professional Services. Voor zover te overzien is deze start soepel verlopen. Er wordt

190 nog een event georganiseerd voor de gehele Professional Services community. De voorzitter nodigt een ieder uit hierbij aanwezig te zijn.

4.08 Fusie ESHCC met ESSB

195 Het voornemen ESHCC en ESSB te laten fuseren is aangehouden. De decaan van ESHCC heeft haar positie neergelegd nu haar opdracht afgerond is. In de tussentijd is er een interim decaan voor 3 maanden benoemd voor "de lopende zaken", en om te bezien "hoe nu verder". De PV benadrukt de goede intentie, inzet en betrokkenheid van het personeel in deze, hoopt dat de partijen er op een constructieve manier met elkaar uitkomen, en vraagt het College van Bestuur om daar een actieve rol in te spelen.

200

5. Rondvraag

205 De voorzitter van de PV stelt voor om aan het begin van het nieuwe collegejaar een bijeenkomst te plannen om te evalueren hoe de samenwerking het afgelopen jaar is geweest en hoe het in het nieuwe academisch jaar beter kan. Het voorstel wordt geaccepteerd.

Afspraak

@Ambtelijk secretaris; voorstel doen evaluatie bijeenkomsten.

210 6. Sluiting

De voorzitter sluit om 16.15 uur de vergadering.

Actiepuntenlijst

Vergadering	Actie	Door	Afh. uiterlijk	Voltooid
338	Regeling Studiefaciliteit. HR zal n.a.v. art. 21 werkkostenregeling een aparte regeling maken. Eerst werkkostenregeling door CPC.	HR	n.t.b.	
338	<i>Verkorte reorganisatieprocedure nader bekijken.</i> 341: Voorzitter PV. heeft geconstateerd dat de rol van de PAC tijdens de verkorte reorganisatie procedure correct is toegepast.	HR	Q3/Q4	JA
340	<i>Personele regelingen</i> Bekijken op My-eur of er eventuele wijzigingen zijn aangebracht. 341: in vergadering 341 is het agendapunt aangehouden.	PV	343	

215

341	<i>Gratificatieregeling bij dienstjubileum:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek bij de gratificatieregeling wat de definitie van salaris moet zijn (HR) • Besluitvorming gratificatieregeling gebeurt per mail (HR&PV). • Onderzoek of berichtgeving op MY-eur aansluit bij het voorstel en kom met een voorstel (PV) 	HR en PV	342	
341	<i>Avw-gelden:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Meer uitgewerkt voorstel (HR) • Evaluatie TOP-programma wat betreft de bestedingen en het resultaat (HR) • Voorstel extra bestedingsdoelen avw-gelden (PV). 	HR	343	
341	<i>"Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd"</i> Er komt een aangepast versie of toelichting op de eerder vastgestelde regeling waarbij de opmerkingen van de PV in achtgenomen zijn.	HR	342	
341	Evaluatie werkdruk.	HR	April 2020	
341	Evaluëren interne vacatureprocedure op het punt van het gelijktijdig intern en extern uitzetten van een vacature.	HR	Juni 2020	
341	Inplannen evaluatie bijeenkomst EUROPA begin september 2019. Tot nader order aangehouden.	A.S.	n.t.b.	