
VERSLAG
351^e VERGADERING VAN HET EUROPA
07 december 2020

Plaats: Microsoft Teams
Tijd: 14.00 – 16:00 uur

Aanwezig: mw. A.M.W. Skidmore-Vencken (directeur HR, voorzitter)
dhr. R. Pieterman (voorzitter personeelsvertegenwoordiging, AOb)
mw. M. Vreeswijk (FNV Overheid)
dhr. J.P.J.M. Essers (FNV Overheid)
mw. J. Klerks (ACHOP)
mw. A.J. Veerman (ACHOP)

Afwezig: dhr. J. Boersma (FNV)
dhr. A. Charifi (AOb)
mw. A.M. Harmsen (ambtelijk secretaris, notulist).

Gasten: mw. A. Zijleman (ambtelijk secretaris, notulist)

1. Opening en vaststelling van de agenda (14.00-14.15)

1.01 Vaststelling van de agenda

- De vergadering wordt om 14.00 uur geopend.

1.02 Vastelling van verslag 350 incl. actiepuntenlijst

- Verslag is akkoord
- Actielijst
- Na aanpassing regeling 'Geschillen Werknemers', adviesnota ter kennisgeving doorzetten naar EUROPA. **Gereed**
- Na aanpassing regeling 'Blended Working', adviesnota ter kennisgeving doorzetten naar EUROPA. **Gereed**
- Post-Corona evaluatie regeling Blended Working.
- Afspraak PV met het CvB initiëren om mening m.b.t. de Ombudsfunctionaris duidelijk te maken.
- Realisatiecijfers AVW-gelden alvast toesturen aan het PV. **Gereed**

1.03 Mededelingen

- Dit zal de laatste vergadering zijn die Anja bijwoont.
- Verwacht wordt dat vanaf na de zomer weer bijeenkomsten kunnen worden georganiseerd en dat we weer fysiek bijeen kunnen komen als PV/EUROPA. Dan zal er alsnog een waardig afscheid kunnen plaatsvinden voor degenen die uittreden.
- Ana Uribe Sandoval – huidig Uraadslid en voorzitter Faculteitsraad - zal na de zomer (als haar huidige functies aflopen) vertegenwoordiger worden van AOb en Roel op deze plek vervangen. Dit betekent dat ze vanaf dan ook aan het vooroverleg van de PV mee zal doen. Indien haar agenda het toelaat, is Ana ook al voor de zomer bij de vooroverleggen.

2. Gezamenlijk overleg en besluitvorming (14.15 -15.15)

2.01 Regeling 'Geschillen Werknemers'

- Akkoord.

2.02 Blended Working

- Akkoord
- Er wordt moment nog nagedacht over verbreding van de Nota Blended Working en het punt van gedoogbeleid zal misschien worden herzien.

2.03 AVW-gelden; vaststellen begroting 2021 mede op basis van nieuwe/aangepaste beleidsvoorstellen (gast: Astrid de Ruiter)

- Lieke deelt mee dat de twee overleggen erg nuttig en prettig waren. Voor het vervolg is afgesproken eens per kwartaal samen te komen.
- PV geeft aan blij te zijn met de begroting.
- De bedragen voor 2020 en 2021 zijn uiteenlopend. 2020 is definitief, 2021 wordt nog slag om de arm gehouden – kunnen nog wijzigingen in optreden. Er is nog een half miljoen over aan reserves.
- Conceptbegroting 2022: Marlies wil vragen deze te verwijderen en dat we hier begin volgend jaar over gaan nadenken. Deze kan er prima uit, want er is nog veel onduidelijk voor 2022.
- Roel geeft aan dat het nuttig is om meerjaren afspraken te maken. Hierbij is het wel belangrijk om te blijven overleggen.
- In de onderlinge bijeenkomst is gekeken naar reserves en die de PV wel op 5 ton willen houden. Belangrijk om zuinig te zijn met reserves.
- Goodhabitz: hoeveel cursussen zijn er afgenomen? Hoeveel cursussen zijn er afgerond? 1200 mensen zijn gestart (geactiveerde gebruikers) – deze kunnen meerdere cursussen hebben gedaan. Op basis hiervan kijken hoeveel het kost. Lieke zal kijken of ze nog aanvullende info kan vinden, en zal dit mailen (*is inmiddels gebeurd*). Op de evaluatie is vooralsnog weinig respons.
- De extra internetvergoeding (ad €130.000) zal op helft van het jaar nog een keer worden bekeken. Dit onderwerp zal in het eerste kwartaal op de agenda worden gezet en wordt er uiterlijk in Q2 een besluit genomen. Er moet echter al wel aan de medewerkers worden gecommuniceerd dat het budget er is en er mogelijk een beperking in de vergoeding volgt. Lieke zal dit doen.
- Concluderend: begroting 2022 wordt eruit gehaald, voor de rest is er een akkoord over de begroting.

Actiepunt: Lieke communiceert verandering van internetvergoeding aan de werknemers

2.04 Verlenging van aanstelling ivm vertragingen door Covid-19 (0,45% regeling) (gast: Judith Wiskie)

- De leden hebben niet de kans gehad om er goed naar te kijken. Judith legt tijdens deze vergadering alvast het e.e.a. uit, en zodra de leden het goed hebben gelezen zal er nog contact zijn met Judith voor aanvullende vragen of opmerkingen.

- Regeling gaat vanaf maandag 14 december uitgevoerd worden. Wat gebeurt er als er serieuze bedenkingen zijn? Het proces stoppen kan niet, want er moet verantwoording zijn. Als er dingen zijn toegekend moet dat ook gebeuren.
- Achterliggende gedachte van de regeling: vrij complexe, technische regeling. Komt voort uit CAO 2020. In de regeling is afgesproken om eenmalig 0,45% van het loon te reserveren. Dit extra budget kan worden gebruikt voor onderzoek dat vertraging heeft opgelopen in 2020 door Covid-19.
- Het idee is om budget centraal te reserveren.
- Procedure: gericht op mensen die dienstverband hebben bij de EUR en in de laatste twee jaren van hun contract verkeren – want zijn het meest urgent. Eerst moet worden gekeken met de hoofdfinancier of ze er samen uit kunnen komen. Als dit niet lukt kunnen ze aankloppen bij het budget.
- Wat als er te weinig budget is voor de aanvragen? > In dat geval zou moeten worden gekeken welke aanvragen het meest urgent zijn. Hierbij spelen ook weer vragen op, zoals: Is er een manier waarop je in termen van urgentie gaat beslissen? Is er een prioritering die je hanteert? > Degenen die het eerst gaan promoveren (tegen het einde van hun contract) worden gezien als het meest urgent.
- Naar verwachting is er budget over. Dan is de vraag: wat doen we met resterende middelen? Wat kun/mag je doen met het resterende bedrag? > We moeten dit bedrag vasthouden voor eventuele aanvragen die in 2021 binnenkomen. Het voorstel van Judith is om het op dezelfde manier in 2021 te doen (medio 2021 kunnen faculteiten aanvraag indienen en die worden behandeld met resterende middelen).
- Er heerst nog onduidelijkheid of er verschil is in aanvragen tussen verschillende faculteiten. Moet worden nagegaan of er verschil is in aanvragen van faculteiten.
- Eind van de week (11 december) zal de PV met een inhoudelijke reactie komen.

Actiepunt: Nagaan of er verschil is in aanvragen van faculteiten in de 0,45% regeling.

2.05 Herziene regulaties internet en ICT-faciliteiten (gast: Jaap Cornelese)

Aanhouden tot volgende keer, want te weinig voorbereidingstijd.

3 Ter advisering

-

4 Ter info (15.15-15.45)

4.01 Reiskostenvergoeding

Er wordt gezegd dat er geen inhoudelijke wijziging is, maar de PV leden vragen zich af of dit daadwerkelijk zo is. Werknemers krijgen nu een business card i.p.v. OV-abonnement, wat er op lijkt te duiden dat declaratiemogelijkheden voor werknemers beperkt worden. Er is afgesproken de reiskostenregeling nogmaals goed door te nemen, om na te gaan of er wel of geen sprake is van een inhoudelijke wijziging.

4.02 PCB t.b.v. thuiswerkfaciliteiten

- De aanwending van het PCB t.b.v. thuiswerkfaciliteiten stopt. Het PCB blijft wel bestaan voor ontwikkelingsdoeleinden van medewerkers.

4.03 Geheimhouding bij aanbestedingstrajecten

- Geen vragen / opmerkingen.

4.04 Werkdruk

- Er komt een pulse survey die 4 keer zal plaatsvinden komende maanden. Dit is een wetenschappelijk opgestelde vragenlijst, die een uitprobeersel is voor een nieuwe vorm van medewerkers onderzoek.
- Er wordt gevraagd naar de relatie met het onderzoek van Laura den Dulk, maar dit betreft een ander onderzoek, namelijk rondom mismatch tussen hoofdtaken docenten en de tijd die ze hebben en eraan besteden. Een soort tijdsbestedingsonderzoek. Het lijkt er voor nu op dat er sprake is van onder financiering en overwerk. Lieke geeft aan dat ze vanuit HR graag willen dat dit onderzoek in beweging komt. Hoe zit dit vanuit de PV? > PV is het eens met het uitvoeren van dit onderzoek en Roel geeft aan dat hij wel contact wil opnemen met Laura hierover.
- Wordt opgemerkt dat het van belang is om in de vragenlijst letterlijk te vragen "hoeveel uur staat er in je contract, en hoeveel uur werk je?". Dus niet vragen "heb je last van werkdruk?", want bij zo'n vraag krijg je eerder een "nee".
- Oplossingen: meer geld, of taken terugschroeven/anders doen. Stap 1 is echter het uitvoeren van het onderzoek.
- Juup merkt op dat er opgepast moet worden met het verschil in subjectieve perspectieven en de objectieve stand van zaken – het is methodologisch lastig.
- Bij alle maatregelen moet er worden gekeken wat het effect ervan is op de werkdruk. Idealiter wordt bij ieder nieuw idee een alinea geschreven over hoeveel werk erbij wordt verwacht en of dit er is om die ambitie te realiseren.

4.05 Rapportage Ombudsfunctionaris: vervolgacties, afronding, evaluatie en aanstelling

- Edith (OF) heeft een gesprek met voorzitter CvB gehad, wat een prettig gesprek was.
 - Twee punten die de PV wil realiseren:
1. Zorgen voor baan- en inkomenszekerheid voor Edith. PV vraagt Edith voor 1 maart van een verlengd contract te voorzien. Continuïteit moet duidelijk worden. De verlenging is in ieder geval tot eind 2021, dus voor 7 maanden.
 2. PV vraagt het CvB voor 1 maart oplossingen te vinden voor casussen met onacceptabel gedrag. Dringende wens vanuit PV dat CvB zich committeert en erin slaagt om nare situatie toch tot goed eind te brengen. Lieke zal hen dit melden in de overdracht.

Actiepunt: Dringende wens van PV doorgeven aan CvB

4.06 Participatiewet

- Hoe verloopt het? Hoe loopt het binnen de EUR met de terugbetaalverplichting?
- Dit onderwerp zal op de agenda worden gezet voor januari. Judith wordt uitgenodigd, zodat zij hier meer over kan vertellen.

5 Rondvraag (15.45 - 16.00)

6 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 15.38 uur

Actielijst

Vergadering	Actie	Door	Afh. uiterlijk	Voltooid
343	Evaluatie / borrel EUROPA inplannen	Secretaris	Zodra weer mogelijk	
343	Avw-gelden: PV op de hoogte houden over eventuele besluiten over de diesuitkering door het CvB.	HR		
349	Bila Lieke met Marlies, Anja & Astrid m.b.t. AVW-gelden	HR, PV	9-11-20	
350	Na aanpassing regeling 'Geschillen Werknemers', adviesnota ter kennisgeving doorzetten naar EUROPA.	HR	gereed	
350	Na aanpassing regeling 'Blended Working', adviesnota ter kennisgeving doorzetten naar EUROPA.	HR	gereed	
350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR		
350	Afspraak PV met het CvB initiëren om mening m.b.t. de Ombudsfunctionaris duidelijk te maken.	HR		
350	Realisatiecijfers AVW-gelden alvast toesturen aan het PV	HR	gereed	
351	Verandering van internetvergoeding aan de werknemers communiceren	HR		
351	Nagaan of er verschil is in aanvragen van faculteiten in de 0,45% regeling	HR		
351	Wensen PV m.b.t. OF doorgeven aan CvB	HR		