

VERSLAG
354^e VERGADERING VAN HET EUROPA

19 april 2021

Plaats: Microsoft Teams

Tijd: 14.00 – 16.00 uur

Aanwezig: mw. E. van Schoten (voorzitter EUROPA)
mw. A.M.W. Skidmore-Vencken (directeur HR)
mw. M. Vreeswijk (voorzitter personeelsvertegenwoordiging,
FNV Overheid)
dhr. J. Essers (FNV Overheid)
mw. J. Klerks (FBZ)
dhr. A. Mellema (CNV Collectief)
mw. A.M. Harmsen (ambtelijk secretaris, notulist)

Afwezig: dhr. A. Charifi (AOB), dhr. J. Boersma (FNV Overheid),
dhr. R. Pieterman (AOB)

Gasten: mw. J. Dijkman, dhr. M. van Otegem, mw. F. van den Boogerd
(gasten bij agendapunt 2.01)
mw. R. Schelvis (gast bij agendapunt 4.01)
mw. M. Lakwijk, mw. M. Warmelink (gasten bij agendapunt 4.02)
mw. C. Bakker, dhr. M. Baas (gasten bij agendapunt 4.05)

1. Opening

1.01 Vaststelling van de agenda

- De voorzitter opent de vergadering om 14.01 uur;
- Nieuw lid Aaldert Mellema stelt zich voor. Hij zal in ieder geval tot zomer 2022 aanwezig zijn namens CNV Collectief. Andere EUROPA-deelnemers stellen zich voor aan dhr. Mellema;
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

1.02 Vaststelling van verslag 353 incl. actiepuntenlijst

- Opmerking: tot aan zomer is er mogelijk wél een organisatieontwikkeling bij M&C. Notulist past dit nog aan in het verslag.
- Vraag: bij vaststelling hooglerarenbeleid heeft de PV als voorwaarde gesteld dat in de facultaire uitwerkingen de decaan garandeert dat de benodigde fte-ruimte voor uitvoering van dit beleid daadwerkelijk beschikbaar wordt gesteld. Hoe wordt hier concreet opvolging aan gegeven? De PV doet hiervoor een voorstel voor de volgende vergadering.

Actiepunt: PV doet voorstel voor monitoring voorwaarde overeenstemming Hooglerarenbeleid voor volgende EUROPA-vergadering.

Actiepunten:

- Evaluatie EUROPA, inclusief borrel: wordt ingepland zodra het weer fysiek mogelijk is;
- Post-Corona evaluatie regeling Blended Working, wordt ingepland zodra dit aan de orde is;
- Agenderen vaststelling collectieve verlofdagen 2022 in vergadering 354 is afgehandeld;
- Stand van zaken salarisgaranties verkorte procedure reorganisatie IT sturen naar PV is afgehandeld;
- Link Sociaal Beleidskader sturen naar secretaris is afgehandeld;
- Onderzoek naar en voorstellen voor mogelijkheden voor aparte regeling om inzage in mails werknemers te beleggen, en mw. Klerks uitnodigen hiervoor blijft staan;
- Herziening reglement internet- en ict-faciliteiten komt in EUROPA 355 aan bod;
- Sturen presentatie Programmaraad Gezond & Veilig Werken is afgehandeld;
- Informeren naar plannen mogelijke reorganisatie bij RSM, ESL is nu geagendeerd;
- PV informeren over mogelijke aanscherping toekenning / verduidelijking rond PCB wordt afgehandeld zodra mogelijk, geen deadline;
- Afspraak directeur HR met PV voor bespreking TOP is afgehandeld;
- Waar nodig schriftelijke reactie op beantwoording vraag Reiskosten Openbaar Vervoer is afgehandeld;
- Lijst kandidaten Commissie Regeling Geschillen Medewerkers voorleggen aan PV blijft staan, deadline half mei.

1.03 Mededelingen

- PV is in week 15 akkoord gegaan met verschuiving verval wettelijke verlofdagen 2020 van 1 juli naar 1 augustus 2021.
- De ombudsfunctionaris zou nog een casus bespreken met het CvB. PV verzoekt om hiervoor een lopende, maar vastgelopen zaak te nemen, waarbij beide partijen kunnen kijken hoe deze vlot te trekken. Directeur HR stelt hierop dat, bij het behandelen van deze casus, het van belang is dat alle partijen helder hebben wat de rol van de ombudsfunctionaris daarin is.

Gezamenlijk overleg en overeenstemming

2.01 Openaccessregeling (gasten: mw. J. Dijksman, dhr. M. van Otegem, mw. F. van den Boogerd)

Voorzitter heet gasten welkom, en benoemt de op voorhand aangeleverde stukken.

Dhr. van Otegem schetst de achtergrond voor de vraag aan het EUROPA: wetenschappers hebben bij Nederlandse wet het recht om hun werk binnen een redelijke termijn openbaar te maken, ongeacht contracten met uitgevers. In de praktijk maken niet veel wetenschappers hier gebruik van. EUR heeft een pilot gedaan met opt-in, maar obstakel hierbij is dat het recht ligt bij de wetenschapper, en niet bij de universiteit(sbibliotheek). Voorstel is daarom nu om hier opt-out van te maken. De EUR oefent dan namens de wetenschapper het recht uit, en dit wordt onderdeel van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer. Opt-out blijft mogelijk, het auteursrecht blijft bij de auteur. Keuze voor waar te publiceren blijft ook vrij.

PV stelt dat dit wordt voorgelegd door de EUR aan individuele werknemers in hun arbeidsovereenkomst, en dat vertegenwoordigers van bonden het daarom niet

voorgelegd kunnen krijgen voor overeenstemming. De notitie meldt dat de EUR hiervoor gebruikmaakt van het wijzigingsbeding, maar de PV stelt dat dat alleen gebruikt kan worden als werkgever een zwaarwegend belang heeft, en dat belang lijkt hier niet expliciet vermeld. PV vraagt daarnaast of dit niet naar de cao-tafel moet.

Mw. Van den Boogerd stelt dat voor de EUR de aanleiding, en het 'zwaarwegend belang', is om uitvoering te kunnen geven aan wettelijke verplichtingen die de EUR als werkgever heeft. De gebruikte methode is een eenzijdig wijzigingsbeding, maar het doel is wel om dat op alle wetenschappelijk personeel van toepassing te laten zijn (verwijzing naar Artikel 1.20 van de cao). De EUR kiest ervoor om deze wijziging praktisch aan te pakken, en daarom deze vraag bij het EUROPA voor te leggen in plaats van dit steeds bij elke werknemer individueel te doen. PV stelt daarop dat het meer een faciliteit lijkt die de werkgever aanbiedt.

Afgesproken wordt dat mw. Van den Boogerd nog schriftelijk aan het EUROPA toelicht wat het zwaarwegend belang is. Daarnaast kan dit onderwerp meegenomen worden in de cao-onderhandeling. Mocht dit onderwerp niet in de cao worden vastgelegd, dan kan alsnog de nu voorgestelde route gelopen worden.

Actiepunt: Mw. Van den Boogerd licht schriftelijk aan het EUROPA toe wat het zwaarwegend belang is.

2.02 Vaststelling collectieve verlofdagen 2022-2023

Directeur HR licht toe dat er ook een voorstel is gedaan om ruimer tijd vrij te maken, maar dat de organisatie heeft aangegeven dat veel werknemers toch rond verlofdagen veel (willen) werken. Het appèl blijft aan de organisatie om, net zoals afgelopen kerst, rond collectief verlof zo min mogelijk te vergaderen.

EUROPA is akkoord met het voorgelegde voorstel.

2 Ter advisering

Er zijn geen punten ter advisering voorgelegd.

3 Ter info

4.01 Werkdruk en welbevinden (gast: mw. R. Schelvis)

Mw. Schelvis heeft eerder de PV gevraagd of zij hun achterban kunnen verzoeken de tweede Welzijnsmonitor in te vullen. PV is daarom bezorgd dat mensen misschien te druk zijn voor deelname, en de graad daarom nu laag zou zijn. Mw. Schelvis verzekert dat dat niet het geval is: 868 medewerkers hebben nu ingevuld, tegenover 913 de eerste keer.

PV is heel blij met de inzet en het werk van mw. Schelvis. Zij willen desondanks het signaal delen dat sommige deelnemers zich hebben gestoord aan de monitorvraag wat zij individueel doen om hun eigen werk leuk te houden. Mw. Schelvis geeft aan dat werkdruk multifactorieel is, en dat de oplossing dat ook moet zijn. Medewerkers kunnen individueel iets doen, maar er moet op elk niveau iets gebeuren.

PV vraagt naar concreet beleidsmatig vervolg op basis van de uitkomsten van dit onderzoek. Vragen lijken vooral betrekking te hebben op individueel niveau, niet op collectief niveau. Voor sommige vragen hebben individuele werknemers misschien

ook niet de kennis om te kunnen beoordelen, bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden op de thuiswerkplek. De vraag rijst of daarnaast of de onderzoeksresultaten gebruikt worden voor andere beleidsdoeleinden, zoals het dwingen van werknemers om vanuit huis te (blijven) werken. Mw. Schelvis antwoordt dat het in beeld krijgen van werknemers wel zijn het doel van deze monitor is. Voor het bestrijden van werkdruk loopt apart de aanpak werkdruk. Overigens geeft meer dan de helft van de ondervraagden aan juist graag thuis te willen blijven werken. Voorzitter en directeur vullen aan dat de EUR na corona ongetwijfeld stappen zet om hybride te gaan werken, en daarom het blendedworkingbeleid heeft geformuleerd.

Mw. Schelvis meldt daarnaast dat Inspectie ministerie SZW een reactie heeft gegeven op de gezamenlijke brief van werkgever en Universiteitsraad. Inspectie is hiermee afgerond. Werkgeven gaat nu kijken naar de aandachtspunten die de inspectie heeft genoemd, maar op een aantal daarvan is al voortgang. Decanen waren ook enthousiast en geïnteresseerd om dit verder op te pakken.

Actiepunt: gast stuurt presentatie na.

4.02 Presentatie TOP (gasten: mw. M. Lakwijk en M. Warmelink)

Gasten geven een presentatie rondom de doorontwikkeling van TOP en de doorontwikkeling van leren en ontwikkelen in bredere zin, in het kader van mobiliteit.

Aanleidingen voor deze doorontwikkeling: cao, veranderende arbeidsmarkt, duurzame inzetbaarheid alle EUR-staf. Intern aanleiding: HR-strategie 2024, audit interne mobiliteit OBP.

Doorontwikkeling TOP: met Goudvisie is een missie- & visietraject doorlopen. Pijlers visie: EUR wil een 'place to grow' zijn voor al haar medewerkers, leren en ontwikkelen is van groot belang voor EUR en medewerker, EUR investeert graag in medewerker en biedt daarvoor gelegenheid. Randvoorwaarden: moet in lijn zijn met EUR-strategie, medewerker is in de lead maar EUR ondersteunt, leidinggevenden geven goede voorbeeld. Notities zijn opgesteld voor een roadmap en de implementatie. Er zijn deelprojecten voor *quick wins*. Het gaat niet alleen om trainingen, maar ook om andere initiatieven zoals job2job, loopbaancoaching, mobiliteitsmanagement. De ambitie is om te komen tot 1 loket en platform voor de EUR-organisatie, zodat dat allemaal bij elkaar hoort als 1 vorm van dienstverlening voor scholing en carrière.

Verdere planning: uitwerken voorstel voor project-/werkorganisatie, korte termijn (2022) besluitvorming over financiering € 200.000, vaststellen uitgangspunten met betrekking tot financiering door middel van aww-gelden. Dit ook naar aanleiding van feedback van PV, die eerder aangaf deze € 200.000 liever rechtstreeks in cursussen voor werknemers te willen steken. HR zoekt naar de beste manier om dit bedrag rechtstreeks te relateren aan leertrajecten van medewerkers, in plaats van de structurele organisatie die nodig is om dit te kunnen realiseren. Parallel worden bestuur en organisatie mee in de organisatie-ontwikkeling. Inhoudelijk moet nog aangescherpt worden dat de employee journey ook impact op de business moet hebben. En dat de aww-gelden zo optimaal mogelijk ingezet worden.

PV geeft complimenten voor presentatie. Vraag is hoe met dit plan de urgentie binnen de organisatie beter gevoeld wordt om tijd, geld en energie te investeren in leren, ontwikkelen en mobiliteit. Hoe is de link met werkdruk, die ervoor kan zorgen dat dit onderwerp soms naar de achtergrond verdwijnt? PV merkt ook op dat als het echt belangrijk is, het uit reguliere middelen gefinancierd zou moeten worden. Mw. Lakwijk

antwoordt dat daar tools voor worden ontwikkeld en aangereikt. Er ligt ook een taak bij de leidinggevende en HR om te enthousiasmeren en motiveren. R&O-trainingen voor werknemers en leidinggevende zijn al beschikbaar, daarin kan meer aandacht voor ontwikkeling zijn.

Directeur HR geeft aan dat de verdere uitrol van genoemde plannen voor de zomer plaatsvindt. Werkgever blijft EUROPA betrekken en informeren, niet alleen op de besteding van de € 200.000, maar ook op de besteding van de andere avw-gelden op dit thema, juist vanwege de toenemende inhoudelijke samenhang.

Actiepunt: gasten sturen presentatie na.

4.03 Tussenevaluatie arbeidsvoorwaarden-begroting

Directeur HR en voorzitter PV hebben kwartaalevaluatie gehad met controller. In aangeleverde stukken is de 'tussenstand' te vinden.

PV geeft aan dat er een goed beleidskader moet komen voor de financiering van TOP, anders wordt er geen akkoord gegeven op financiering. Dit in ieder geval voor de zomer, en ruim op tijd indien er beslissingen moeten worden genomen met betrekking tot arbeidscontracten. Dit bespreekpunt loopt al sinds oktober/november 2019. Directeur HR geeft aan het hiermee eens te zijn, ook omdat dit verband houdt met de begroting.

4.04 Organisatieontwikkelingen

- ESL: Directeur HR geeft aan dat daar ingrijpende onderwijsherziening is doorgevoerd, gerelateerd aan strategie van EUR. Heeft impact op onderzoek, en mogelijk ook op governance. Ambitie om bestuurlijke slagkracht te vergroten, bijvoorbeeld door minder afdelingen te hebben: hierop komt in 2021 beweging, misschien zelfs al afgerond. Er wordt gepraat met de faculteitsraad. Ambitie is duidelijk medewerkers mee te nemen. Centrale HR-functie volgt of het proces goed loopt, en of het een beweging is die in het EUROPA moet worden besproken.

PV vraagt naar taakstelling ESL. Voorzitter antwoordt dat huidige beweging deels voortkomt uit mededeling van CvB vorig jaar dat ESL binnen de begroting moet blijven.

- RSM: activiteitenanalyse afgerond. Aanbevelingen daaruit worden momenteel getoetst bij faculteitsraad. Die heeft vragen gesteld maar nog geen advies gegeven. Voorstellen zijn onder andere structurele werkdrukverlichting (zoals andere scriptiebegeleiding), in combinatie met besparingen. Mogelijke organisatieveranderingen op basis van deze voorstellen zijn miniem, met mogelijk vooral natuurlijk verloop. Nog geen volledige analyse op onderwijsactiviteiten gedaan, dit start zodra er een nieuwe decaan onderwijs start. Komende maanden meer zicht op ontwikkelingen.
- M&C: centrale HR-functie volgt of het proces goed loopt, en of het een beweging is die in het EUROPA moet worden besproken.
- HR: ook in ontwikkeling naar aanleiding van HR-strategie. Gericht op toekomstgericht zijn en uitvoering van EUR-strategie. Waarschijnlijk verandert de

structuur binnen HR. Directeur HR stemt af met EUROPA of dit in 2 trappen gebeurt: eerst hoofdstructuur met managementposities en kwartiermakers, en daarna werkorganisatie. Dit wordt eerst binnen HR besproken, dan naar CvB en klant, daarna waar nodig naar EUROPA.

- IT en CIO: IT-reorganisatie loopt. Momenteel wordt overwogen om voor deze samenvoeging een informele overlegstructuur op te tuigen om elkaar doorlopend geïnformeerd te houden, ook de medezeggenschap.

Mw. Klerks verlaat om 14.44 uur de vergadering.

4.05 Presentatie ontwikkelingen rondom werving & selectie (gasten: mw. C. Bakker, dhr. M. Baas)

Gasten geven presentatie over het project werving & selectie en employer branding, onderdeel van de HR Strategy 2024. Dit project bevat 3 deelprojecten: werving- en selectieprocessen, Applicant Tracking System (ATS), en Employer Branding.

Op deze deelprojecten zijn actiepunten geformuleerd:

- Werving- en selectieprocessen: strategie opstellen, journeys bepalen en optimaliseren, consistentie tussen faculteiten en diensten bevorderen, w&s-toolkit en draaiboek ontwikkelen, zichtbaarheid interne vacatures bevorderen, middelen voor optimale werving/selectie bepalen, periodieke evaluatie en ontwikkelen KPI's.
- ATS: inventariseren wensen en eisen voor een dergelijk systeem, inventariseren leveranciers, aanschaf systeem
- Employer branding: onderzoek employer brand EUR, doorontwikkelen merk & waardepropositie.

PV vraagt of werkdruk niet verschuift van HR naar anderen met de werving & selectie-toolkit. Dhr. Baas antwoordt dat het juist tijd kan besparen als mensen er vertrouwd mee raken. Er is ook een korte e-learning beschikbaar. Bedoeling is meer uniformiteit te bereiken en meer duidelijkheid aan vacaturehouders te geven door informatie op papier te hebben.

PV vraagt of het ATS-systeem nu al in gebruik is. Dhr. Baas antwoordt dat momenteel alleen RSM met een systeem werkt. Het idee is om templates voor communicatie aan te bieden die gepersonaliseerd kunnen worden door de organisatie zelf.

PV vraagt hoe handvatten wervend te schrijven. | Mark: mogelijk specialisten hiervoor, maar dat is heel sterk nog in ontwikkeling.

PV vraagt of kunstmatige intelligentie wordt ingezet in het wervingsproces. Dhr. Baas antwoordt dat dat niet in de huidige plannen zit. De werkgever sluit dergelijke innovaties voor de toekomst niet uit, maar zal daarbij altijd de menselijke maat bewaken.

PV vraagt of deze plannen kunnen helpen met de EUR-positie op de internationale markt, en de vervulling van uitdagende internationale vacatures. Dhr. Baas antwoordt dat het geplande systeem juist mogelijkheden geeft om door te linken naar

internationale platforms, en omgekeerd om data te verzamelen over wie er solliciteert, en de processen daarop af te stemmen.

Actiepunt: gasten sturen presentatie na.

4 Ingekomen stukken

Er zijn geen ingekomen stukken.

5 Rondvraag (15.55 - 16.00)

- Voorzitter PV vraagt wanneer er gestart wordt met het ontwikkelen van een reglement voor de ombudsfunctionaris. De huidige pilot loopt af, en ook landelijk wordt geëvalueerd. Directeur HR antwoordt dat dit is afgesproken bij de start van de pilot, met de oplevering een aantal andere producten zoals het profiel. Zij neemt dit mee in de evaluatiegesprekken die ze nu hierover voert. PV stelt de volgende deelnemers voor voor de werkgroep rondom deze regeling: huidige ombudsfunctionaris, hr-jurist, lid UR, lid EUROPA, centrale vertrouwenspersoon.

6 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 15.58 uur onder dankzegging van ieders inbreng.

Actielijst

Vergadering	Actie	Door	Afh. uiterlijk
353	Herziening reglement internet- en ict-faciliteiten	IT	geagendeerd
353	Lijst kandidaten Commissie Regeling Geschillen Medewerkers voorleggen aan PV	HR	Half mei
354	Voorstel doen voor monitoring voorwaarde overeenstemming Hooglerarenbeleid	PV	31 mei
354	Schriftelijke toelichting zwaarwegend belang openaccessregeling	Van den Boogerd	geagendeerd
354	presentatie nasturen	Schelvis	afgehandeld
354	presentatie nasturen	Lakwijk / Warmelink	afgehandeld
354	presentatie nasturen	Bakker / Baas	afgehandeld
Langetermijnpunten			
343	Evaluatie / borrel EUROPA inplannen	Secretaris	Zodra mogelijk
350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR	Zodra mogelijk
353	PV informeren over mogelijke aanscherping toekenning / verduidelijking rond PCB	HR	Zodra mogelijk
353	Onderzoek naar en voorstellen voor mogelijkheden voor aparte regeling om inzage in mails werknemers te beleggen, en mw. Klerks uitnodigen hiervoor	PV en IT	Zodra aan de orde