

VERSLAG
356^e VERGADERING VAN HET EUROPA
12/07/2021

Plaats: Microsoft Teams
Tijd: 14.00 – 16.00 uur

Aanwezig: dhr. J. Essers (FNV Overheid), dhr. A. Mellema (CNV Collectief), mw. E. van Schoten (lid CvB, voorzitter EUROPA), Skidmore-Vencken (directeur HR), , mw L.H. van Steenberg (ambtelijk secretaris, notulist), mw. A.C. Uribe Sandoval (AOB), mw. M. Vreeswijk (voorzitter personeelsvertegenwoordiging, FNV Overheid)

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

Gasten: mw. F.M. van den Boogerd, mw. S.J. Joosten, mw. A.J. de Ruiters, mw. R.M.C. Schelvis, mw. S.C.M. Verwijmeren, mw. J.I.C. Wiersema

01 Opening

01.01 Vaststelling van de agenda

- De voorzitter opent de vergadering om 14.00 uur.
- Roel Pieterman en José Klerks zijn afwezig. Ana Uribe Sandoval sluit aan in de plaats van Roel Pieterman en zal deze na diens aftreden opvolgen.
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Het verslag wordt vastgesteld.

Actiepunt:

- Het voorstel voor monitoring voorwaarde overeenstemming Hooglerarenbeleid wordt deze week door de OV gedeeld met het EUROPA.

01.03 Mededelingen

Er zijn geen mededelingen.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 Impact & Innovatie Regeling

Gasten: mw. F.M. van den Boogerd en mw. J.I.C. Wiersema

- De PV vraagt of het klopt dat de EUR een van de weinige universiteiten is die deze regeling nog niet hebben vastgesteld en in hoeverre deze regeling afwijkt, dan wel vergelijkbaar is, met regelingen binnen andere universiteiten. Mw. Wiersema geeft aan dat de EUR een van de laatste universiteit is die omtrent inkomstendeling bij valorisatie van intellectueel eigendom een regeling treffen. Door de strategieagenda is meer focus op dit onderwerp komen te liggen waardoor aan het licht kwam dat de EUR deze regeling nog

niet getroffen heeft. Daarnaast speelt dit onderwerp een grotere rol binnen de Beta/Technische universiteiten en minder binnen de Alfa/Gamma universiteiten zoals de EUR. Het Erasmus MC heeft wel al een regeling getroffen die recent gelijkgesteld is aan de regeling binnen de EUR op het gebied van de 1/3 verdeling.

- De PV vraagt hoe deze regeling gecommuniceerd zal worden binnen de EUR gemeenschap en specifiek richting de wetenschappers. Mw. Wiersema geeft aan dat er vanaf augustus gestart wordt met een "roadshow" om met alle faculteiten het gesprek over deze regeling aan te gaan. Hiervoor worden alle decanen en de wetenschappers waarvoor dit relevant is actief benaderd. Ook zijn er vier fulltime business developers binnen de EUR actief die wetenschappers ondersteunen in het contact met externe partijen met financieringsprojecten, waardoor er snel een netwerk wordt opgebouwd. Informatie is daarnaast ook op de website te vinden. Het College van Bestuur ondersteunt deze manier van informatiedeling. Daarnaast zijn er ook wetenschappers die hierover al contact hebben opgenomen met ERS.

- De PV vraagt om verdere toelichting ten aanzien van de spin out. Mw. Wiersema licht toe dat, indien een medewerker werkzaam wil zijn binnen een 'spin out', hier in eerste instantie toestemming voor nodig is van de decaan. De werkzaamheden die vervolgens in dienst van een Spin-out worden verricht vallen buiten het toezicht van de medezeggenschapsorganen van de EUR.

- De PV vraagt wat de universiteit aan inkomsten verwacht en wat de rol van de medezeggenschap hierin is. Mw. Wiersema geeft aan dat het voor de EUR in het begin niet zal leiden tot grote winstmakende activiteiten. De geldstromen lopen via ERS en worden als volgt verdeeld: 1/3 vloeit terug naar de centrale organisatie, 1/3 komt toe aan de vakgroep en 1/3 komt toe aan de direct belanghebbende (wetenschapper). ERS controleert dit proces. De voorzitter licht toe dat dit soort bedragen op dit moment en de komende jaren nog niet meegenomen zal worden in de begroting. Wanneer dit in de toekomst wel gebeurt dan zal er een aparte post 'Inkomsten uit private middelen' worden toegevoegd aan de begroting.

- De PV vraagt of in de regeling ook het intellectueel eigendom van studenten is meegenomen. Mw. Wiersema licht toe dat dit meegenomen is onder Artikel 7.4.1: *Deze Regeling is ook van toepassing op de student die (i) werkzaamheden of activiteiten verricht als onderdeel van een stageovereenkomst met de EUR, of (ii) werkzaam is als student assistent bij de EUR, of (iii) zijn/haar rechten op de resultaten van werkzaamheden heeft overgedragen aan de EUR.*

Middels deze regeling heeft de student hetzelfde recht op inkomstendeling op basis van de deze Regeling als een Medewerker. Indien de student zijn/haar rechten op de resultaten van werkzaamheden niet overdraagt is hij/zij zelf rechthebbende.

- De voorzitter stelt vast dat alle vragen naar tevredenheid beantwoord zijn.

Besloten wordt:

Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op de Impact & Innovatie Regeling 2021.

02.02 Benoeming kandidaten Commissie Regeling Geschillen Medewerkers

De directeur HR verzoekt aan het PV EUROPA om akkoord te geven op de voorgestelde voorzitter en plaatsvervangend voorzitter en akkoord te geven op het voorgestelde vervolgproces.

Besloten wordt:

De PV EUROPA geeft akkoord op de voorgestelde voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de Commissie Regeling Geschillen Medewerkers. De PV EUROPA is akkoord met het vervolgproces. Mw. Mirjam Carp zal de PV EUROPA namen aandragen die zij kunnen overwegen in verband met een voordracht van een lid en plaatsvervangend lid vanuit werknemerszijde.

02.03 Open Access Reglement 2021

Geen aanvullende vragen of opmerkingen.

Besloten wordt:

Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het Open Access Reglement 2021.

02.04 Medewerkers- en studentenreglement ICT faciliteiten

Geen aanvullende vragen of opmerkingen.

Besloten wordt:

Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het Medewerkers reglement gebruik Internet en ICT-faciliteiten – 2021.

02.05 Arbeidsvoorwaardengelden

02.06 Arbeidsvoorwaardengeleden: Update AVW-begroting Q2 2021

Gast: mw. A.J. de Ruiter

- De directeur HR licht kort toe dat in het overleg van 17 juni 2021 gekeken is naar de huidige stand en prognose en dat deze in het voorliggende stuk opgenomen zijn. Het document geeft inzicht op de realisatie van dit jaar en begroting van het komend jaar. Aanvullend wordt het volgende voorgelegd aan het EUROPA. Er is aanvankelijk geen rekening gehouden met portokosten voor de kerstpakketten. In totaal zal er een overschrijding zijn van rond de 15K euro op het totaal van 200K euro. Hierin is het deel studentenassistenten opgenomen.

- De PV vraagt of er al meer bekend is over de carrière coach. De directeur HR geeft aan dat er een gesprek heeft plaatsgevonden over de extra uren en over een structurele effectievere inkoop. In de prognose is voorzien dat deze overschrijding gedempt zal worden.

Besloten wordt:

De PV EUROPA is akkoord met de overschrijding van 15K euro op de 200K euro voor de kerstpakketten in 2021.

02.07 Arbeidsvoorwaardengeleden: TOP (ter informatie)

Gasten: mw. A.J. de Ruiter en mw. S.J. Joosten

- De directeur HR deelt een presentatie en licht deze toe. De presentatie gaat in op het waarom en hoe van een te realiseren 'Learning & Career Centre' binnen HR, waarin o.a. TOP zal worden opgenomen. Dit creëert o.a. één centraal loket voor leidinggevenden en medewerkers. Daarnaast wordt er informatie gedeeld over de financiering hiervan.

- De directeur HR geeft aan dat als volgende stap wordt voorgesteld om de gedetailleerde begroting te bespreken op basis van de gedeelde informatie. Vervolgens kan er een besluit worden genomen over het TOP-personeel en vervolgens kan de totale AVW-begroting worden besproken.

- De PV geeft als aandachtspunt mee dat in het voorstel van het Learning & career centre verschillende partijen met een eigen identiteiten samenkomen en vraagt hoe zich deze tot elkaar verhouden en hoe de betrokken medewerkers staan tegenover deze ontwikkeling. Mw. Joosten licht toe dat de betrokken medewerkers enthousiast zijn over deze ontwikkeling en hier achter staan. Zij onderstrepen dat dit zal leiden tot het verlagen van de werkdruk en de kwetsbaarheid en geven aan graag onderdeel te zijn van een groter team dat hier een bijdrage aan te leveren. Op dit moment worden er al wekelijks overleggen gevoerd tussen de betrokken medewerkers.
- De directeur HR geeft aan dat de HR-herinrichting hier ook op aansluit. Hierin wordt een afdeling 'Learning & career centre' ingericht.
- Besproken wordt dat er een leerlijn digitalisatie wordt ingericht voor medewerkers en daarnaast ook gekeken wordt naar het effectiever en efficiënter inrichten van de digitale omgeving.
- De PV benoemt het risico dat integraties van verschillende eenheden aan de ene kant efficiency opleveren, maar ook kunnen leiden tot meer bureaucraties en trade offs. Mw. Joosten geeft aan dat deze integratie valt binnen de grenzen van HR. Deze zorg zou vooral van toepassing zijn bij het integreren van onderdelen binnen verschillende diensten. Op dit moment is sprake van veel overlap en leidt deze samenvoeging tot meer efficiëntie binnen HR. Echter, deze samenvoeging zal geëvalueerd worden om na te gaan of het inderdaad waarde toevoegt.
- De voorzitter geeft aan dat er een vervolgoverleg gepland zal worden met een vertegenwoordiging van de personeelsvereniging. De PV laat na het overleg weten wie hierbij aansluiten en verzoekt in dit overleg ook de uitgangspunten te bespreken.

Actiepunten:

- Presentatie wordt gedeeld met de EUROPA-leden.
- De PV EUROPA geeft na de vergadering door wie van de PV-leden aansluit bij het vervolg overleg.

03 Ter advisering

Geen stukken ter advisering.

04 Ter info

04.01 Werkdruk en welbevinden

04.02 Werkdruk en welbevinden: Rapportage tweede 'Employee Well-being Monitor'

Gasten: mw. R.M.C. Schelvis en mw. S.C.M. Verwijmeren

- De PV geeft aan dat het lastig is om een goede vergelijking te maken tussen de risicogroepen, daarnaast wordt gevraagd wat er gebeurd is met de derde monitor voor de zomer. Mw. Schelvis licht toe dat de derde monitor voor de zomer gecancelled is, omdat de faculteiten nog bezig zijn met het bespreken en evalueren van de tweede monitor en deze om te zetten in concrete vervolgacties. Daarom is ervoor gekozen de volgende monitor pas in het najaar uit te zetten en de komende tijd de focus te houden op acties naar aanleiding van de tweede monitor.
- De PV vraagt om toelichting naar aanleiding van pagina 10, subgroepen met een hoog risico. Hier heeft een verschuiving plaatsgevonden ten aanzien van de eerste monitor. Mw. Schelvis geeft aan niet precies te weten wat deze verschuiving heeft veroorzaakt. Er volgt een discussie over een mogelijk perceptie verschuiving of mogelijk impact van al

genomen maatregelen. Mw. Schelvis geeft aan dat deze monitor vooral aanleiding moet zijn voor de interne dialoog over werkdruk, maar dat dit op zich niet voldoende is. Er moet vervolgens ook gericht actie ondernomen worden. Dit wordt onderstreept door de voorzitter.

- De PV vraagt of er beleid wordt ontwikkeld om de werkdruk te verminderen en of hierin het stijgende aantal leerlingen wordt meegenomen. Of dat dit op persoonlijke niveau met leidinggevendenden wordt besproken. Mw. Schelvis geeft aan dat EUR-breed de aanpak werkdruk inclusief de door TNO ontwikkelde 5 stappen wordt uitgezet. Op sommige plekken loopt dit proces beter dan op andere en op sommige plaatsen is dit proces gestagneerd. Er wordt op dit moment gekeken om hier extra versterking op in te zetten door hier een decaan bij te betrekken.

- Dhr. Mellema vraagt naar aanleiding van pagina 11 en 23 uit het de rapportage welke concrete punten als eerste worden opgepakt en binnen welke termijn. Dit in relatie tot de CAO die vraagt om een snelle aanpak van werkdruk. De directeur HR geeft aan dat de hele organisatie gemobiliseerd moet worden op dit in gezamenlijkheid op te pakken en op alle niveaus. Vanuit HR wordt er alles aan gedaan om dit te faciliteren.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de rapportage tweede 'Employee Well-being Monitor'.

04.03 Organisatieontwikkelingen

04.04 Organisatieontwikkelingen: Verwachtingen reorganisatie RSM, ESL en ESSB-EUC

- De directeur HR geeft aan dat er geen nieuws is over RSM.

- De directeur HR geeft aan dat er geen nieuwe details bekend zijn over ESL, maar dat er vinger aan de pols wordt gehouden. De PV geeft aan slecht contact te krijgen met de faculteitsraad. Er leven diverse zorgen onder het ondersteunend en wetenschappelijk personeel over mogelijke personele consequenties. De PV spreekt ook zijn zorg uit vanwege de slechte communicatie met de faculteitsraad. De voorzitter geeft aan dat het belangrijk is om inzicht te houden in wat er gebeurt om te toetsen of het proces zorgvuldig verloopt.

- De directeur HR zal navraag doen over de ontwikkeling binnen ESSB. De PV geeft aan daarin ook graag informatie over het EUC, als onderdeel van ESSB, te ontvangen.

Actie:

- De directeur HR haalt informatie op over de ontwikkeling binnen EUC en ESSB.

04.05 Organisatieontwikkelingen: Voornemen tot reorganisatie IT, CIOo en DIM

De PV geeft aan dat de stukken gedeeld zijn met de PV-leden en dat er op dit moment geen verdere vragen zijn.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen met het voornemen tot reorganisatie IT, CIOo en DIM.

04.06 Organisatieontwikkelingen: Voortgang ontwikkelingen HR en M&C

- De directeur HR geeft aan dat er momenteel gewerkt wordt aan het 2 fasen plan: 1^e fase: de hoofdstructuur, werkorganisatie en sleutelfuncties. Hier wordt zo snel mogelijk

invulling aan gegeven. Parallel hieraan wordt in het begrotingsproces gekeken wat haalbaar is. Recent is hiermee ingestemd door de dienst. Er is een groot draagvlak binnen de dienst. De personele consequenties zijn nog niet inzichtelijk, er volgt nog verdere uitwerking in een later stadium.

- De directeur HR geeft aan dat de ontwikkeling binnen M&C is doorgenomen met de dienst. Het proces loopt goed en is transparant. Er wordt vinger aan de pols gehouden.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van de voortgang ontwikkeling HR en M&C.

04.07 EUR Framework Erkennen en Waarderen

- De PV geeft aan dat niet duidelijk wordt of het in dit document gaat om een actieplan of een set aan aanbevelingen en vraagt naar de vervolgstap. De voorzitter geeft aan dat erkennen en waarderen als discussiepunt meegenomen wordt in de biloes. Daarnaast wordt aangegeven dat dit geen volledig top down besluit kan zijn voor een effectieve implementatie. De directeur HR geeft aan dat dit stuk richting en duiding geeft aan een pad dat we gezamenlijk verder moeten uitwerken. Er wordt wel naar gestreefd om zaken zoveel mogelijk op eenzelfde manier op te pakken, daarom wordt er gestuurd op een gezamenlijke aanpak. Dat is een uitdaging omdat het hierbij ook gaat om een cultuurverandering. Als laatste vult de Voorzitter aan dat de decaan ESSB dit onderwerp goed op de agenda zet en zorgt voor meer transparantie middels o.a. het delen van best practices. Er wordt binnen de EUR sterk ingezet op dit onderwerp.

- De PV geeft aan dat een centrale voorbeeldfunctie van belang is.

Conclusie:

Het EUROPA heeft kennisgenomen van het EUR Framework Erkennen en Waarderen.

04.08 Vorm overleggen EUROPA 2021-2022

Afgesproken wordt om de EUROPA overleggen om en om fysiek en digitaal te organiseren. Het eerstvolgende overleg op 14 September zal, indien mogelijk, fysiek bij elkaar komen.

Conclusie:

De overleggen zullen om en om fysiek en digitaal gepland worden.

Actie:

- De secretaris zorgt voor fysieke locaties voor de EUROPA-overleggen.

05 Ingekomen stukken

05.01 Antwoord CvB op werkdrukbrief EUROPA en UR

Geen vragen of opmerkingen.

Conclusie:

Er is kennisgenomen van de werkdrukbrief EUROPA en UR.

06 Rondvraag

- De PV vraagt of er een uitgangspunt is gekozen vanuit het College van Bestuur voor de openstelling van de campus en tentamenorganisatie na de zomer. De voorzitter geeft aan dat er vanuit de overheid richting is gegeven aan het Hoger Onderwijs. Op basis hiervan wordt er voor het nieuwe academisch jaar geroosterd op volledige bezetting zonder 1,5 meter afstand. Als laatste besluitdatum voor mogelijke aanpassingen heeft de overheid 13 augustus aangegeven. Het is echter niet haalbaar om tegen die tijd nog grote wijzigingen door te voeren, daarom is er een Consultation meeting georganiseerd waar naast het College van Bestuur o.a. de decanen en dienstdirecteuren bij aanwezig waren. Daar is afgesproken dat indien er op 13 augustus toch aangepaste maatregelen volgen er wordt teruggevallen op een volledig digitale omgeving voor onderwijs en toetsing. Het ligt niet in de lijn der verwachting dat de EUR het scenario invoert om te testen voor toegang. De EUR probeert zoveel mogelijk aan te sluiten op de landelijke richtlijn.
- De PV vraagt naar de effecten van long Covid. Dit gezien 30% van de studenten worstelen met uitstel in de master in relatie tot mogelijke vertraging en de T-2 financiering. De kerngetallen duiden op dit moment nog niet op grote studievertraging, maar dit kan op termijn wel gebeuren. De voorzitter neemt dit punt mee in haar besprekingen met de VSNU.
- De directeur HR geeft aan dat er vanuit HR twee mails uit zullen gaan. De eerste is een Q&A over blended working. Deze week ontvangen leidinggevenden hierover een bericht ter ondersteuning van de operationalisering. De tweede zal gaan over de CAO. Hier worden momenteel veel vragen over gesteld. De voorzitter PV geeft aan dat de PV deze nieuwsbrieven zal doorsturen aan de overige EUROPA-leden.

Actie:

- De PV EUROPA stuurt de HR-communicatie door aan de overige EUROPA-leden.

07 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Besluitenlijst

| Vergadering | Besluit |
|-------------|--|
| 356 | Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op de Impact & Innovatie Regeling 2021. |
| 356 | De PV EUROPA geeft akkoord op de voorgestelde voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de Commissie Regeling Geschillen Medewerkers. De PV EUROPA is akkoord met het vervolgproces. Mw. Mirjam Carp zal de PV EUROPA namen aandragen die zij kunnen overwegen in verband met een voordracht van een lid en plaatsvervangend lid vanuit werknemerszijde. |
| 356 | Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het Open Access Reglement 2021. |
| 356 | De PV EUROPA is akkoord met de overschrijding van 15K euro op de 200K euro voor de kerstpakketten in 2021. |
| 356 | Het EUROPA heeft overeenstemming bereikt op het Medewerkers reglement gebruik Internet en ICT-faciliteiten – 2021. |

Actielijst

| Vergadering | Actie | Door | Afh. uiterlijk |
|-------------|--|--------------|----------------|
| 354 | Voorstel sturen aan EUROPA-leden voor monitoring voorwaarde overeenstemming Hooglerarenbeleid | PV | 16 juli |
| 356 | Delen presentatie 02.07 Arbeidsvoorwaarden: TOP | Secretaris | 16 juli |
| 356 | Namen PV-leden doorsturen voor vervolgoverleg arbeidsvoorwaarden | PV | 16 juli |
| 356 | De directeur HR haalt informatie op over de ontwikkeling binnen EUC en ESSB | Directeur HR | 14 september |
| 356 | Zorgen voor fysieke locaties EUROPA-overleggen. | Secretaris | 14 september |
| 356 | De HR-communicatie wordt gedeeld met de overige EUROPA-leden. | PV | 14 september |
| 356 | JZ zal de PV EUROPA namen aandragen in verband met een voordracht van een lid en plaatsvervangend lid vanuit werknemerszijde voor de Commissie Regeling Geschillen Medewerkers | JZ | Z.s.m. |

| 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 |