

VERSLAG  
355<sup>e</sup> VERGADERING VAN HET EUROPA  
31 mei 2021

---

Plaats: Microsoft Teams

Tijd: 14.00 – 16.00 uur

---

**Aanwezig:** mw. E. van Schoten (lid CvB, 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)  
dhr. R. Pieterman (AOB)  
mw. A.M. Harmsen (ambtelijk secretaris, notulist)

**Afwezig:** dhr. A. Charifi (AOB), dhr. J. Boersma (FNV Overheid), dhr. J. Cornelese (gast bij agendapunt 2.02)

**Gasten:** mw. J. Dijkman, dhr. M. van Otegem, mw. F. van den Boogerd (gasten bij agendapunt 2.01)

## 1. Opening

### 1.01 Vaststelling van de agenda

- De voorzitter opent de vergadering om 14.04 uur.
- Dhr. Cornelese (gast bij agendapunt 2.02) is afwezig.
- De voorzitter stelt voor om aan het einde van de vergadering stil te staan bij de laatste vergadering voor de ambtelijk secretaris.
- De agenda wordt verder ongewijzigd vastgesteld.

### 1.02 Vaststelling van verslag 354 incl. actiepuntenlijst

- De PV verzoekt om de brief te ontvangen over het eindrapport van de inspectie SZW. De directeur HR zorgt hiervoor (actiepunten).
- 1.03 tweede streepje: de PV vraagt wat wordt bedoeld met 'zuiverheid betrachten'. De directeur HR antwoordt dat deze opmerking niet gaat over het EUROPA, maar over wat de rol van ombudsfunctionaris is met betrekking tot deze casus. Dit wordt nog aangepast in het verslag.
- Een PV-lid merkt op dat de presentatie over TOP veel 'managementspeak' bevat.
- Het verslag wordt verder vastgesteld.

#### 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.
- Onderzoek naar en voorstellen voor mogelijkheden voor aparte regeling om inzage in mails werknemers te beleggen, en mw. Klerks uitnodigen hiervoor blijft staan.
- PV informeren over mogelijke aanscherping toekenning / verduidelijking rond PCB wordt afgehandeld zodra mogelijk, geen deadline.
- Lijst kandidaten Commissie Regeling Geschillen Medewerkers voorleggen aan PV: wordt geagendeerd voor volgende keer.
- Hooglerarenbeleid: de PV wil in samenwerking met de universiteitsraad een korte memo opstellen. EUROPA is hierover akkoord.

### 1.03 Mededelingen

De afspraak rondom tijdelijke vergoeding van de internetvergoeding loopt 1 juli af. Er is nog geen definitieve cao. Daarom vraagt de directeur HR het EUROPA of het akkoord is deze afspraak te verlengen tot 1 september. HR heeft de financiële gevolgen nog niet berekend. In het oorspronkelijk scenario was uitgegaan van maximaal 6 maanden extra internetvergoeding ten laste van de arbeidsvoorwaardengelden. De PV is akkoord met het voorbehoud dat deze afspraak staat tot 1 september, of tot er een nieuwe cao is als die eerder definitief is dan 1 september.

### Gezamenlijk overleg en overeenstemming

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

- De voorzitter vat het gesprek van de vorige EUROPA-bijeenkomst samen, en vraagt of er vragen zijn.
- De PV stelt dat in de notitie staat dat er geen wijziging van een arbeidsvoorwaarde is, maar vraagt of er überhaupt sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Ook geeft de PV aan dat de waarde van open access niet ter discussie staat, en dat men dit beleid niet kent van de cao-tafel of andere universiteiten. Mw. Van den Boogerd antwoordt dat de Universiteit Leiden eenzelfde beleid heeft ingevoerd als hier nu wordt voorgesteld, en hierop geen negatieve reacties van het personeel heeft ontvangen.
- Mw. Dijkman vat het huidige beleid en de reden voor verandering samen. In 2011 is afgesproken dat wetenschappers moeten publiceren via open access. Maar dit is te vrijblijvend gebleken. Daarom wil de EUR nu instellingsbreed duidelijk maken hoe dit geregeld is.
- De PV heeft het vorige beleid niet gezien, en vraagt of er nu sprake is van beleid, of van 'regels' conform artikel 1.20 lid 2 van de cao. Mw. Dijkman antwoordt dat er op dit moment geen reglement is, waardoor er onduidelijkheid rondom open access en auteursrecht is ontstaan. Het is wel centraal gecommuniceerd aan EUR-wetenschappers op voorspraak van de rector. Dhr. Van Otegem vult aan dat dit geen afwijking was van de standaard-cao, zoals mogelijk conform artikel 1.20 lid 2. De noodzaak voor aanpassingen is ontstaan door de invoering van de nieuwe auteurswet.
- De PV herhaalt de vraag of er nu sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Mw. Van den Boogerd antwoordt dat het huidige voorstel als bepaling in de arbeidsovereenkomst komt, en daarmee een voorwaarde is waaronder gewerkt wordt.
- Er volgt discussie over de vraag of het lokaal overleg afspraken kan maken op dit onderwerp, die afwijken van de standaard-cao. De huidige cao-tekst biedt daar ruimte voor, en het onderwerp is op dit moment in cao-onderhandelingen niet aan de orde.

Deelnemers komen daarom overeen om dit voorstel in een regeling op te nemen, conform artikel 1.20 van de cao.

**Conclusie:** het EUROPA komt overeen dat de werkgever een regeling maakt en die publiceert. Het voorgestelde mag vanaf nu in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. De regeling wordt ter overeenstemming geagendeerd voor 12 juli (actiepunt). Het EUROPA is bereid deze met terugwerkende kracht goed te keuren.

## 2.02 Herziene reglement internet- en ict-faciliteiten (gast: dhr. J. Cornelese).

- De gast is helaas afwezig. Per e-mail heeft hij geantwoord naar het EUROPA nog het volgende toe te voegen aan het reglement als artikel 7.3.2: "Een Functionaris die het niet eens is met de aanleiding, de uitvoering en/of het resultaat van het Gericht onderzoek kan hierover een klacht indienen bij het College van Bestuur." Dit artikel wordt nog aangevuld met een termijn.
- De PV is tevreden met deze aanvulling. Alle scenario's ondervangen kan niet, waarborgen dat klachten bij het College komen, en dat het CvB in gesprek is met de medezeggenschap wel.
- De PV vindt het belangrijk om bij bestaande klachtenprocedures aan te sluiten, en wil dit nog graag gespecificeerd zien.

**Conclusie:** PV is akkoord op voorwaarde dat het volledige reglement de volgende vergadering nog geagendeerd wordt ter overeenstemming (actiepunt).

## 2 Ter advisering

Er zijn geen punten ter advisering voorgelegd.

## 3 Ter info

### 4.01 Werkdruk en welbevinden

- De directeur HR geeft de stand van zaken op de **aanpak werkdruk**: de uitrol daarvan loopt (zie schema onderaan deze notulen). HR maakt een implementatieplan om de voortgang te bespoedigen. Mogelijk huurt de EUR een projectleider in. De inspectie van Inspectie SZW is afgerond, EUROPA ontvangt een afschrift van de Inspectiebrief.

- De directeur HR geeft de stand van zaken op **verbetering sociale veiligheid**: momenteel loopt de voorbereiding op de eindevaluatie ombudsfunctie en vertrouwenspersonen, waarbij ook EUROPA betrokken wordt. De tussenevaluatie komt te vervallen: de planning is uitgelopen en daarmee zou een tussenevaluatie zijn doel voorbijschieten. Wat verzameld is voor de tussenevaluatie, wordt nu input voor de eindevaluatie. Continuering en omzetting arbeidscontract ombudsfunctionaris naar vast met een evaluatie na een periode van 5 jaar. Om bewustzijn van sociale veiligheid te stimuleren verkent de EUR daarnaast de mogelijkheid om een digitaal toneelstuk over dit onderwerp uit te laten voeren. Dit is gestart bij de UTwente, en blijkt een goed middel. Voorzitter PV is enthousiast over dit stuk, en geeft aan dat het leidinggevenden kan helpen om te weten hoe om te gaan bij ongewenst gedrag.

- De directeur HR geeft toelichting op de tweede **Welzijnsmonitor** (meting maart): de resultaten zijn verzonden aan alle faculteiten en diensten. Begin deze week wordt het nieuwsbericht gepubliceerd op MyEUR, inclusief de rapportage en het 'What's Next document' waarin bestaande faciliteiten op een rij zijn gezet. Een van de follow-ups is de start met een interventie 'Playful Work Design', een proactieve gedragsstrategie, voor die

groep medewerkers die daar behoefte aan heeft. Dit vormt een extra interventie op werkdruk.

- De PV heeft documenten bij het overleg aangeleverd, waaruit blijkt dat er 10-15% **meer voorinschrijvingen** voor aankomend jaar zijn. Zij vraagt hoe de EUR de werkdruk beheersbaar gaat houden met deze instroom, en of er voldoende middelen zijn. Ook de universiteitsraad heeft deze vraag de afgelopen jaren al gesteld aan het CvB. De voorzitter geeft aan dat dit zeker onderwerp van gesprek is bij het CvB. 1 juni zal meer duidelijk zijn over de aantallen, maar zeker is nu al dat ze gaan stijgen. Opties zijn: 1) faculteiten vragen of zij een beeld hebben bij maximumaantallen studenten, of 2) onderzoeken hoe de instelling zich minder afhankelijk kan maken van bekostiging uit eerste geldstroom op de lange termijn. Een ander bekostigingsmodel is een politieke zaak; voor nu moet er in ieder geval structureel meer geld naar het onderwijs. De PV oppert dat het onderwijs sterker kan optreden richting de politiek in samenwerking met bijvoorbeeld de zorg. In beide sectoren stroomt personeel uit als gevolg van structurele kwesties. De voorzitter geeft aan de emotie te begrijpen, en dit onderwerp de volgende keer uitgebreider te willen bespreken.

**Conclusie:** 'studentenaantallen en hoe hiermee om te gaan' wordt geagendeerd voor EUROPA 356 (actiepunt).

#### 4.02 Organisatieontwikkelingen

- De directeur HR geeft de stand van zaken bij **HR**: er zijn verschillende overleggen met het team gevoerd. Momenteel wordt er gewerkt aan een voorstel voor een nieuwe hoofdstructuur met daarin een reshuffle van afdelingen. Dit voorstel bevat: fasering van de invoering hiervoor nadat besluitvorming heeft plaatsgevonden, alsmede informatie over nut, noodzaak en planning. Idee is een proces in te richten zoals bij M&C en IT: managementrollen zo snel mogelijk structureel invullen, zodat deze mensen de teams kunnen helpen met verdere uitrol en inkleuring. 21 juni volgt een toelichting aan dienstraad. Doel: voor de zomer benoeming sleutelrollen in gang of afgerond.

- De directeur HR geeft de stand van zaken bij **M&C**: in april is een organisatieontwikkeling in gang gezet. Daarbij is in kaart gebracht welke wijzigingen nog gewenst zijn. Er zijn geen voorgenomen wijzigingen die rechtspositionele gevolgen voor medewerkers hebben. Wel zijn er gesprekken gevoerd met 2 medewerkers die onvoldoende functioneren maar dit staat los van de ontwikkelingen binnen de Dienst. De voorgestelde wijzigingen worden op 21 juni in een overleg met de dienstraad door de Dienstdirecteur en de HR Businesspartner toegelicht.

- De voorzitter geeft de stand van zaken bij **IT**: formele proces tot samenvoeging met DIM en CIO is gestart. Vanaf 3 juni starten de bijeenkomsten van het informele overlegplatform. De voorzitter PV is daarbij aanwezig.

- De voorzitter geeft de stand van zaken bij **ESL**: is bezig het aantal afdelingen terug te brengen. Kwartiermakers zijn hiervoor benoemd. Overleg met de faculteitsraad is gaande. De PV merkt op dat een onderwijshervorming gaat plaatsvinden, hetgeen in de ervaring niet zonder personele gevolgen gaat. Zij wil daarom graag op de hoogte gehouden worden. De PV heeft ook contact met de UR over dit onderwerp. De voorzitter geeft aan dat kwartiermakers wel bezig zijn, maar dat het niet doenlijk lijkt om het proces te hebben afgerond voor de start van het nieuwe studiejaar. De PV stelt de vraag of er vervaging is tussen organisatieontwikkeling en reorganisatie. Het EUROPA stelt vast dat dit een punt is om scherp op te blijven, ook met betrekking tot ontwikkelingen bij RSM en ESSB-EUC. De voorzitter checkt deze ontwikkelingen bij de rector (actiepunt). De directeur HR geeft aan juist als doel te stellen deze definities aan te scherpen (wat is reorganisatie en wat is 'alleen' ontwikkeling?).

**Conclusie:** voor EUROPA 356 wordt de vraag geagendeerd of de verwachting is dat ontwikkelingen bij RSM, ESL en ESSB-EUC gepaard zullen gaan met een reorganisatie

(actiepunt).

#### 4.03 Presentatie eerste resultaten onderzoek TOP

- In EUROPA 354 is er een presentatie gegeven over het voornemen om TOP door te ontwikkelen naar een Learning & Career Center. Dit centrum biedt geïntegreerde activiteiten op het gebied van leren & ontwikkelen, loopbaanbegeleiding en recruitment). Dit is ook onderdeel van de herinrichting van de dienst HR.
- Inmiddels is een voorstel hiervoor (inclusief voorstel voor financiering) bijna klaar om naar het CvB te sturen. Dat voorstel moet eerst met CvB besproken worden en loopt samen met een aantal andere trajecten op dit moment (call for projects SUPS, begroting en NPO-middelen, avw-begroting).
- De directeur HR wil in deze vergadering met het EUROPA afstemmen: 1) uitgangspunten voor voorstel voor de begroting, 2) processtappen voor invoering op goed tempo.
- De PV wil graag een voorstel voor de besteding van de avw-gelden in dit kader. Hun bedenkingen over de TOP-constructie zijn bekend bij de bestuurder. Eerder hebben zij aangegeven voor de zomer besluitvorming te willen op dit onderwerp, om duidelijkheid te creëren voor TOP-personeel. De PV begrijpt het belang van zorgvuldige besluitvorming en bespreking van plannen in verschillende gremia, maar vindt dit geen reden om de huidige besteding avw-gelden op deze manier nog een jaar voort te zetten. De directeur HR antwoordt dat dat precies is waar uiteindelijk naartoe gewerkt wordt.
- De directeur HR noemt mogelijke uitgangspunten voor voorstel voor de begroting: Tijdelijk innovatiebudget voor opstartfase wel, structurele personeels- en organisatorische kosten niet. Uitgaven moeten zo direct mogelijk gerelateerd zijn aan leertrajecten voor medewerkers. Voorbeeld: functionaris (in loondienst) die de rol 'loopbaanadviseur' heeft. De PV verzoekt de directeur HR deze uitgangspunten in het voorstel op te nemen, zodat discussie kan volgen.
- De directeur HR doet een voorstel voor processtappen: bespreking met het CvB, half juni stukken in detail bespreken met PV-delegatie, dan bespreken in vergadering 12 juli. De PV is hiermee akkoord.

**Conclusie:** de directeur HR voorziet de PV zo snel mogelijk van het voorstel, en plant een afspraak in met de PV-delegatie voorafgaand aan de volgende EUROPA-vergadering (actiepunt). Op 12 juli staat dit voorstel geagendeerd.

#### 4 Ingekomen stukken

Er zijn geen ingekomen stukken.

#### 5 Rondvraag (15.55 - 16.00)

- De PV vraagt aandacht voor de procedure rondom het vertrek van de ambtelijk secretaris en de benoeming van een opvolger. Dit is volgens de PV niet gelopen zoals had gemoeten, terwijl de bevoegdheden van de PV op dit punt duidelijk vastliggen. De PV vindt het gebrek aan overleg zorgwekkend. Ook de Universiteitsraad is niet tevreden met het verloop van het proces.

- Voorstel van de PV: een overleg plannen over wie welke bevoegdheid heeft, profielen voor de rollen secretaris PV en ambtelijk secretaris EUROPA opstellen, een sollicitatieprocedure.
- De voorzitter stelt dat een procedure zorgvuldig moet gebeuren, en dat ze wil voorkomen dat dit nog een keer gebeurt. Zij geeft aan het met de PV eens te zijn dat dit niet had moeten gebeuren. De PV dankt de voorzitter hiervoor, en geeft nog aan dat als er een secretaris ad interim wordt ingesteld daar een einddatum aan moet zitten.
- De voorzitter van PV communiceert naar het hoofd BZ welke stappen de PV wil nemen, in samenspraak met de universiteitsraad (actiepunt).
  
- Het EUROPA staat stil bij het vertrek van de ambtelijk secretaris, die voor het laatst aanwezig is. Zij wordt door de deelnemers bedankt voor haar inzet. De ambtelijk secretaris dankt het EUROPA voor de prettige samenwerking.

## 6 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 15.45 uur.

## Actielijst

Vergadering	Actie	Door	Afh. uiterlijk
353	Lijst kandidaten Commissie Regeling Geschillen Medewerkers voorleggen aan PV	HR	12 juli
354	Voorstel doen voor monitoring voorwaarde overeenstemming Hooglerarenbeleid	PV	
355	Brief eindrapport inspectie SZW doorsturen naar PV	Lieke Skidmore	afgehandeld
355	Agenderen openaccessregeling	Ambtelijk secretaris	12 juli
355	Agenderen ict-regeling	Ambtelijk secretaris	12 juli
355	Agenderen 'studentenaantallen en hoe hiermee om te gaan'	Ambtelijk secretaris	12 juli
355	Agenderen verwachtingen reorganisatie bij ontwikkelingen RSM, ESL en ESSB-EUC	Ambtelijk secretaris	12 juli
355	Aanleveren begroting aww-gelden en plannen sessie met PV-delegatie	Lieke Skidmore	12 juli
355	Agenderen arbeidsvoorwaardengelden	Ambtelijk secretaris	12 juli
355	Communiceren naar het hoofd BZ welke stappen de PV wil nemen omtrent aanstelling nieuwe ambtelijk secretaris	Voorzitter PV	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

	Monitoring Approach Work pressure							
Spoke to HRBP?	Spoke to Faculty board / MT?	Status	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Specifics
	Faculteiten							
yes	ESSB	Making a plan						Draft plan Faculty board discussed with faculty council; faculty bureau will start with sessions
yes	EUC	Making a plan						ibid.
yes	ESPhil	Going business						gesprek gevoerd, gebeurt al veel, flexibele schil voor pieken, platte organisatie dus goed met elkaar in contact, geen grote noodzaak
yes	ESHCC	Executing own plan						MO geweest; proces van focusgroepen, waar werkdruk onderdeel van is
yes	RSM	Executing own plan						Executing own plan
yes	ESL	Going business						will ask for an update on how things are going
yes	ESE	Going business						
yes	ISS	Going business						walk and talk; safe and inclusive work Aminata; perspectief geven
yes	ESHPM	Starting with a participatory group that will make a plan						



yes	UB	Planning a meeting						many things are done already, no need from UB side to discuss
-----	----	--------------------	--	--	--	--	--	---

	Professional services							
yes	ABD	Executing plan						SO, CPC, BICC, AZ, BZ, JZ, EM facilitated a session
yes	M&C	Executing plan						
yes	E&S	Making a plan						vis a vis session with 1 manager;
yes	ERS	Second meeting in January						postponed
yes	Finance	Going business						
yes	HR	Executing plan						
yes	IT	Making a plan						
yes	RE&F	Executing plan						