

VERSLAG  
353<sup>e</sup> VERGADERING VAN HET EUROPA  
8 maart 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. R. Pieterman (AOB)  
mw. A.M. Harmsen (ambtelijk secretaris)  
mw. M.L. Deckers-Reid (notulist)

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

Gasten: dhr. W. van Wijngaarden (gast bij agendapunt 2.01)  
mw. K. Putnik & mw. P. Dykstra (gasten bij agendapunt 2.02)  
dhr. J. Cornelese (gast bij agendapunt 2.03)  
mw. S. Verwijmeren (gast bij agendapunt 4.01)

## 1. Opening

### 1.01 Vaststelling van de agenda

- De voorzitter opent de vergadering om 14.03 uur;
- Aan de agenda wordt toegevoegd reiskosten openbaar vervoer, te behandelen bij punt 5;
- Roos Schelvis is afwezig. In haar plaats zal Sarina Verwijmeren toelichting geven op de Welzijnsmonitor;
- Vaststelling collectieve verlofdagen 2022 wordt geagendeerd voor overleg 354.

Actiepunt: agenderen vaststelling collectieve verlofdagen 2022 (vergadering 354)

## 1.02 Vaststelling van verslag 352 incl. actiepuntenlijst

- Er zijn geen op- of aanmerkingen naar aanleiding van het verslag.

### 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;
- Contact met Universiteitsraad inzake herziene reglement ICT staat op de agenda van dit overleg, actiepunt afgehandeld;
- Vragen m.b.t. hooglerarenbeleid: door mw. Dykstra en mw. Putnik is een Q&A opgesteld, staat op de agenda van dit overleg, actiepunt afgehandeld;
- Document over aantal personeel en studenten is doorgestuurd aan Roos Schelvis, actiepunt afgehandeld;
- Laura den Dulk is gevraagd of zij het onderzoek naar werkdruk wil doen, actiepunt afgehandeld;
- Slides vooronderzoek TOP-doorontwikkeling, wordt in dit overleg nader besproken;
- Verbeterpunten voor effectiever vergaderen zijn ingebracht, actiepunt afgehandeld.

## 1.03 Mededelingen

- HR: Tijdelijke verlenging ophoging internetvergoeding: deze ophoging zal na 1 april worden verlengd tot nader order.
- PV: Momenteel wordt geworven voor een vertegenwoordiger vanuit het CNV.

## Gezamenlijk overleg en overeenstemming

### 2.01 Verkorte procedure reorganisatie IT (gast dhr. W. van Wijngaarden)

Met het EUROPA dient overeenstemming te worden bereikt over de wijze waarop het kader voor sociaal beleid bij reorganisaties is toegepast. Het EUROPA wordt ook gevraagd in te stemmen met het voor deze reorganisatie toepassen van de verkorte procedure. De betrokken dienstraad dient daarnaast in te stemmen met de reorganisatie zelf.

Dhr. Van Wijngaarden heeft voorafgaand aan de vergadering enkele stukken toegezonden. De PV heeft kennisgenomen van de procedurele stand van zaken. Het betreft hier de afronding van de reorganisatie IT; hierna zal worden gewerkt aan de samenvoeging van CIO en IT. Hierover zal omstreeks mei gesproken worden met de respectievelijke dienststraden, en zodra nodig ook met het EUROPA.

De PV geeft aan bij alle reorganisaties te zullen letten op het werkdrukaspect, dit wordt in het voorliggende rapport volgens hen onvoldoende geadresseerd. De PV ziet deze analyse graag alsnog tegemoet en merkt op dat dit in het traject van de samenvoeging van CIO en IT nadrukkelijk belegd dient te worden.

De PV heeft, samen met de Universiteitsraad, een brandbrief aan het College van Bestuur gestuurd, waarin zij aangeven van mening te zijn dat er sprake is van onderfinanciering. Zij willen daarom borgen dat in de nieuwe situatie taken en middelen in evenwicht zijn en dat dergelijke heroverwegingen nadrukkelijk geagendeerd worden.

Dhr. Van Wijngaarden merkt op dat werkdruk weliswaar niet specifiek is benoemd, dit wil echter niet zeggen dat er geen aandacht aan wordt besteed. De Well-being monitor is besproken, werkdruk is een vast thema bij de R&O-gesprekken en tijdens de weekstart wordt gevraagd naar ieders gemoedstoestand. Er is een nadrukkelijke link met de financiële aspecten; er zal worden bekeken hoe tot een voorspelbaar financieel fundament gekomen kan worden. De visie van de Dienstraat zal gevraagd worden voordat het plan zal worden voorgelegd aan het EUROPA.

De PV heeft geconstateerd dat er in een geval sprake is van plaatsing van schaal 14 naar schaal 13 en wil weten of hierbij een salarisgarantie is toegekend.

Dhr. Van Wijngaarden geeft aan dat er gesprekken hebben plaatsgevonden met alle betrokken medewerkers. Er zijn geen personele consequenties, op het aspect van salarisgaranties zal worden teruggekomen (actie). Ook verzoekt de PV om informatie over de onderliggende reorganisatie (sociaal beleidskader). De directeur HR merkt op dat deze op de website staat. Zij zal een link sturen aan de secretaris (actie).

De PV wil niet de indruk wekken dat zij vindt dat er geen of onvoldoende aandacht is voor werkdruk, maar in het voorliggende geval was het geen element in de afwegingen. De PV benadrukt dat het aspect van werkdruk wat haar betreft een cruciaal element is in het oordeel over reorganisatie of herstructurering. Tenslotte merkt de PV op dat zij, in de procedure van de samenvoeging CIO/IT, graag zo vroeg mogelijk betrokken willen zijn. De vorm van deze betrokkenheid komt neer op tijdige toezending van de stukken en aanwezigheid bij presentaties.

Conclusie: de PV stemt in met de verkorte procedure en zal in een vroegtijdig stadium worden betrokken in de informatievoorziening.

**Actiepunt:** Stand van zaken salarisgaranties verkorte procedure reorganisatie IT sturen naar PV

**Actiepunt:** Link sociaal beleidskader sturen naar secretaris

## 2.02 Professorial policy (Hooglerarenbeleid) (gasten mw. K. Putnik en mw. P. Dykstra)

Naar aanleiding van de bespreking van het hooglerarenbeleid in vergadering 352 zijn de vragen schriftelijk beantwoord en aan de PV gestuurd.

De PV is in principe akkoord met de regeling, met de kanttekening dat de vraag over werkdruk in haar ogen onvoldoende beantwoord is.

Als voorwaarde voor instemming stelt de PV dat in de facultaire uitwerkingen de decaan garandeert dat de benodigde fte-ruimte daadwerkelijk beschikbaar wordt gesteld.

Het is gebruikelijk om nieuwe taken 'erbij te doen', maar de PV wil dat de benodigde formatieruimte zichtbaar wordt vrijgemaakt om de aanvullende werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Aanvullend bepleit de PV dat in alle beleidsstukken en de ontwikkeling daarvan expliciet aandacht gegeven wordt aan hoe de daarvoor benodigde inzet van mensen verantwoord kan worden.

Mw. Dykstra dankt de PV voor haar tijd. Ze geeft aan dat met dit document getracht is de arbeidsomstandigheden van de medewerkers te verbeteren en condities te

scheppen om aan een meer inclusief beleid te doen. Wat haar betreft is het punt van werkdruk cruciaal en zal het worden meegenomen in de uitwerking. Alle faculteiten hebben toegezegd met een plan te komen, hetgeen aantoont dat zij werken aan controle, structurering en monitoring. In de aanbieding aan het College van Bestuur zal de voorwaarde van tijd en formatie worden opgenomen.

Conclusie: het hooglerarenbeleid kan rekenen op warme steun voor het beleid en erkentelijkheid aan mw. Dykstra en mw. Putnik.

### 2.03 Herziene reglement internet- en ICT-faciliteiten (gast dhr. J. Cornelese)

Bij de bespreking van dit agendapunt in vergadering 352 is geconcludeerd dat de behandeling zou moeten worden belegd bij de Ombudsfunctionaris. Het is nog niet mogelijk het herschreven artikel in dit verband te bespreken.

Mw. Van Schoten stelt voor eventuele opmerkingen en suggesties te verzamelen.

De PV geeft aan dat, wanneer een dergelijk gericht onderzoek wordt gedaan, dit onderzoek aan specifieke eisen moet voldoen. Zij wil er zeker van zijn dat er zwaarwegende redenen ten grondslag liggen aan de gemaakte keuzes. Hierover wordt afgesproken dat de PV in de persoon van mw. Klerks zal meepraten, en dat mw. Klerks wordt uitgenodigd voor het geplande overleg (actie).

De PV heeft, naar aanleiding van overleg met de Ombudsfunctionaris begrepen dat het artikel in kwestie, artikel 7, geen betrekking heeft op de mogelijkheid van de werkgever om mails van medewerkers in te zien. Als artikel 7 hier niet op toeziet, wil de PV, evenals de Universiteitsraad, dat in de regeling een voorziening wordt opgenomen die de voorwaarden hiervoor waarborgt. De voorzitter geeft aan dat het College van Bestuur, eveneens na overleg met de Ombudsfunctionaris, niet zeker is dat deze voorziening moet worden opgenomen in dit reglement. Het College wil niet zonder meer mails van medewerkers kunnen inzien, maar vindt wel dat dit mogelijk moet zijn als de situatie daarom vraagt.

Deze regeling zal eerst tot voltooiing worden gebracht, vervolgens zal worden bekeken waar een regeling die aangeeft onder welke voorwaarden inzage in mails mag worden gefaciliteerd, kan worden opgenomen.

De voorzitter stelt voor hierover met de Ombudsfunctionaris te zullen spreken en ontvangt hiervoor graag voorstellen vanuit de PV (actie).

Dhr. Cornelese merkt op dat de onderhavige regeling enkel toeziet op het gebruik van IT-faciliteiten. Dit reglement ziet niet toe op het inzien van mails van medewerkers door of namens het College van Bestuur. In de praktijk ligt het niet voor de hand dat medewerkers middelen van de werkgever gebruiken voor uitingen die een dergelijke inzage zouden rechtvaardigen.

De directeur HR geeft aan dat er verwarring is ontstaan over het al dan niet in een regeling vatten van de mogelijkheden.

Conclusie: het voorliggende reglement wordt herzien, inclusief het artikel onder redactie van de Ombudsfunctionaris. Vervolgens zal worden gekeken naar een aparte regeling voor inzage in mails.

**Actiepunt:** Voorstellen indienen voor aparte regeling inzake mails door of vanwege College van Bestuur

**Actiepunt:** mw. Klerks uitnodigen voor overleg herzien Regeling ICT-faciliteiten

## 2.04 Reorganisatie CPC

Met het EUROPA dient overeenstemming te worden bereikt over de wijze waarop het kader voor sociaal beleid bij reorganisaties is toegepast. Het EUROPA wordt ook gevraagd in te stemmen met het voor deze reorganisatie toepassen van de verkorte procedure. De betrokken dienst dient daarnaast in te stemmen met de reorganisatie zelf.

Er is sprake van een toename in het aantal vaste functies, om zodoende de inhuur te beperken. Er is een aantal functies toegevoegd, alle huidige medewerkers behouden hun functie, er komt meer capaciteit bij en er is tevens een omzetting van de huidige capaciteit om zo overeenstemming te bereiken met de gewenste capaciteit. Dit komt neer op een uitbreiding van circa 4 fte en 2 ton aan kosten. Bestaande functies krijgen mogelijk een andere aanduiding en enkele functies worden hoger ingeschaald.

De PV stemt in met deze verkorte procedure. Zij merkt op dat de werkdruk is opgenomen in de presentatie van de directeur CPC. Wel vraagt zij aandacht voor het gegeven dat het College van Bestuur als vrager vaak de aanleiding is voor de werkdruk. Ook is de PV van mening dat zij te laat is betrokken bij de informatievoorziening over dit proces. Zij is pas geïnformeerd op het moment dat de stukken al klaar waren. Als voor de reorganisatie CIO/IT ook een versnelde procedure wordt overwogen, wil de PV daar in een vroegtijdig stadium in betrokken worden.

De voorzitter geeft aan dat werkdruk de aandacht heeft van het College van Bestuur en stelt vast dat de PV instemt met de verkorte procedure. De PV voegt hieraan toe dat zij over een jaar een evaluatie van deze reorganisatie willen.

## 2. Ter advisering

Er zijn geen punten ter advisering voorgelegd.

## 3. Ter info (14.40-15.55)

### 4.01 Werkdruk en welbevinden

- Welzijnsmonitor (gast mw. S. Verwijmeren)

De PV maakt een compliment voor de aanpak, die volgens haar aantoont dat de EUR werkdruk serieus neemt.

Uit de presentatie blijkt dat 2x zoveel vrouwen als mannen de enquête hebben ingevuld. Dit is niet representatief voor de man/vrouwverdeling binnen de universiteit, het is echter niet duidelijk wat hiervan de oorzaak is. Er zullen dit jaar nog 3 metingen plaatsvinden, waarbij extra aandacht zal zijn voor het zo volledig mogelijk bereiken van de doelgroep. De PV suggereert om de non-responders te benaderen. HR is echter van mening dat non-response meer een thema is voor bespreking binnen teams. Er zijn voorsnog geen voornemens om hier apart onderzoek naar te doen. Opvallend is dat de respons onder de 25- tot 34-jarigen relatief hoog is ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën. In de toekomst zullen korte pulse-onderzoeken worden gehouden.

De PV wil graag weten wat de volgende stap van het College van Bestuur zal zijn. Zij heeft, zoals eerder opgemerkt, een aanjagersrol; veel van de acties die bij het ondersteunend

personeel, met name binnen de ABD terecht komen, gaan van hen uit.

Naast enkele concrete voorstellen uit de monitor wil het College van Bestuur een concreet implementatieplan hebben. De voorzitter merkt tevens op dat de 'softe' aspecten door het College van Bestuur worden onderschreven. De PV zal nader worden geïnformeerd.

De PV maakt nogmaals complimenten voor het evenwichtige advies en geeft aan graag te willen aanhaken bij de aangepaste strategische ambities. Kijkend naar de reorganisatievoorstellen is het zeker vast te stellen dat binnen de ondersteunende diensten het College van Bestuur een driver is van de werklust. Dit is met name terug te zien in de reorganisatie van CPC. De PV dringt er bij het College van Bestuur op aan om dit echt ter harte te nemen.

Conclusie: er dient nog extra focus en prioritering te worden aangebracht om tot concrete voorstellen te komen. Afgezien daarvan steunt de PV de opvolging van het advies.

- Update Gezond & Veilig Werken

Wegens afwezigheid van mw. Schelvis is er op dit moment geen uitgebreide informatie te geven over dit agendapunt. Daarom ontvangt de PV de presentatie van de laatste bijeenkomst van de Programmaraad Gezond & Veilig Werken (actie).

- Aanpak Werkdruk: ingezonden stukken + brief PV & Universiteitsraad

De PV wil graag een terugkoppeling naar aanleiding van de brandbrief van EUROPA en de Universiteitsraad. De voorzitter merkt op dat er een nette schriftelijke reactie wordt opgesteld. Zij laat tevens weten dat het punt van werkdruk en het feit dat er over een langere periode onvoldoende middelen naar het hoger onderwijs zijn gegaan, bekend is en erkend wordt.

Op verzoek van de VSNU is onderzoek gedaan door PWC, waaruit blijkt dat er structureel 1,1 miljard euro extra zou moeten worden besteed aan het hoger onderwijs. Het rapport is aangeboden aan de Tweede Kamer. Daarnaast is er een nationaal programma voor extra onderwijsmiddelen. De voorzitter van het College van Bestuur spreekt deze periode leden van de Tweede Kamerfracties over dit onderwerp. Het onderzoek door Berenschot naar de verhouding van de vaste voet biedt niet veel nieuwe aanknopingspunten, evenmin zal het hanteren van een flexibele financiering een oplossing bieden. De voorzitter benadrukt dat dit onderwerp de warme aandacht van het College van Bestuur heeft.

- Subsidieregelingen / Nationaal Programma Onderwijs

De directeur HR geeft een update over de lopende subsidieaanvragen:

- 0,45% CAO afspraak (ronde 1) verlengen onderzoekstijd
- 0,45% CAO afspraak (ronde 2) verlengen onderzoekstijd
- Subsidieregeling Coronabanen tot max. salaris 6/1 en 30 juni 2021 (565k)
- NWO subsidie, verlenging onderzoekstijd (380k)
- Subsidieregeling Rotterdams Onderwijsbeleid 21-22 'gelijke kansen voor elk talent'
- Nationaal Programma Onderwijs (8,6 miljard landelijk)

#### 4.02 Recruitment & Selection Toolkit

De Recruitment & Selection Toolkit maakt deel uit van de werving en selectie binnen de EUR.

De PV merkt op dat diversiteit weliswaar belangrijk is, maar dat we ervoor moeten waken dat mensen niet terughoudend worden om te solliciteren. De directeur HR geeft

aan hier alert op te zijn. De toolkit beoogt juist het stimuleren van meer diversiteit bij werving en selectie. Ook ziet de PV graag dat deze tool na een jaar geëvalueerd wordt.

De PV zal in het gehele traject worden meegenomen. Op de vraag van de PV wordt aangegeven dat er op dit moment geen intelligente algoritmes worden ingezet.

#### 4.03 Reorganisaties / Organisatieontwikkelingen

Naast de eerder besproken reorganisaties bij IT en CPC is door de PV gesproken met Marketing & Communicatie. Hier komt mogelijk voor de zomer een organisatieontwikkeling, al is nog niet duidelijk in welke vorm.

De PV is met name geïnteresseerd in geluiden die haar bereiken vanuit RSM en ESL en vraagt om hierover nader geïnformeerd te worden. Over de geluiden vanuit RSM (over een ingrijpende verschuiving van middelen en het intrekken onderzoeksvouchers ten gunste van onderwijstaken) heeft HR geen informatie. Mogelijk is dit gelegen in het feit dat zowel RSM als ESL een eigen HR-afdeling hebben, waardoor HR-centraal minder/niet is betrokken.

De voorzitter benadrukt dat het van belang is om eerst vast te stellen wat de feiten zijn. Nadere informatie zal worden ingewonnen. De PV beschikt over informatie dat er bij RSM een activiteitenanalyse is gedaan en dat later deze week bezuinigingstaakstellingen in de ondersteunende diensten aan de faculteitsraad zullen worden gepresenteerd. Deze zijn naar verluidt ingrijpend.

Conclusie: de voorzitter benadrukt nogmaals dat deze plannen niet bekend zijn bij het College van Bestuur. Zij zal dit nagaan, inclusief het punt over het mogelijk intrekken van onderzoeksvouchers (actie). Het activiteitenonderzoek is gaande, ook in VSNU-verband; dit is met name bedoeld om na te gaan of en waar sprake is van werkdruk. Tenslotte merkt de voorzitter op dat goed moet worden nagedacht over de timing van de informatievoorziening, opdat niet de 6 maanden gerelateerd aan een eventuele verkorte procedure in het geding komen.

**Actiepunt:** navraag bij RSM en ESL over mogelijke reorganisatieplannen

#### 4.04 Aanscherping toekenning Persoonlijk Carrièrebudget (PCB)

Er is momenteel sprake van toekenningen die minder in overeenstemming lijken te zijn met de regels die de Belastingdienst stelt aan de toekenning van het persoonlijk carrièrebudget.

Wijzigingen in het beleid zijn niet aan de orde, wel moet worden gekeken of aanscherping van de toekenning, en duidelijker communicatie van de regels nodig is. De directeur HR zal hierop terugkomen zodra er documentatie is aangepast (actie). Er zitten momenteel twee controleslagen in (HR en de SA), maar toekenningen zijn niet altijd eenduidig te beoordelen. De PV zal op de hoogte worden gehouden.

**Actiepunt:** PV informeren over mogelijke aanscherping toekenning / verduidelijking rond PCB

#### 4.05 Vooronderzoek TOP-doorontwikkeling

Er is eerder een budget van € 200.000 vastgesteld, daarnaast heeft de PV € 30.000 vrijgemaakt om vooronderzoek te laten doen naar de richting waarin de ontwikkeling van medewerkers zou moeten gaan.

De PV wil graag voor de zomer een overtuigend beleidsrapport hebben alvorens te kunnen besluiten over de financiering voor 2022.

Voorgesteld wordt dat de PV een apart gesprek voert met de directeur HR, op basis van dit beleidsstuk. De € 200.000 voor 20-21 is gecontinueerd, de beslissing om al dan niet door te gaan met TOP had in het najaar van 2020 genomen moeten worden. Het gaat hierbij met name om de financiering van de arbeidszekerheid van de medewerkers van TOP.

De PV stelt de vraag of het nuttig is om voor € 200.000 een aantal medewerkers cursussen te laten bedenken specifiek voor medewerkers van de EUR, terwijl soortgelijke cursussen in de markt voorhanden zijn. Het geld zou ook kunnen worden ingezet om medewerkers deze cursussen buiten de EUR te laten volgen.

De directeur HR merkt op dat er meer is gedaan met de genoemde € 30.000, zij wil de PV hierover nader informeren. Er zal een afspraak worden gemaakt met de directeur HR en de voltallige PV (actie).

**Actiepunt:** afspraak directeur HR en PV om TOP nader te bespreken

#### 4. Ingekomen stukken

Beantwoording vraag PV Reiskosten Openbaar Vervoer

Dit stuk is kort voor de vergadering verzonden, waardoor inhoudelijke bespreking niet mogelijk is. Kortweg komt het erop neer dat gekozen is voor een andere vorm, met een NS-kaart.

Afgesproken wordt dat de PV het stuk leest en desgewenst per email zal reageren.

**Actiepunt:** PV geeft waar gewenst schriftelijke reactie op antwoord Reiskosten OV

#### 5. Rondvraag (15.55 - 16.00)

De directeur HR is bezig met het inrichten van een Commissie Regeling Geschillen Medewerkers. Zowel de werkgever als de PV kiezen hiervoor een lid. De directeur HR heeft een lijst met namen van mensen die kennis en ervaring hebben in deze materie. Zij wil deze lijst met mogelijke kandidaten aan de PV voorleggen, alvorens deze medewerkers te benaderen (actie).

**Actiepunt:** directeur HR legt PV lijst voor met kandidaten Commissie Regeling Geschillen Medewerkers

#### 6. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 16.00 uur onder dankzegging van ieders inbreng.

#### Actielijst



Vergadering	Actie	Door	Afh. uiterlijk
343	Evaluatie / borrel EUROPA inplannen	Secretaris	Zodra weer mogelijk
350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR	Zodra mogelijk
353	Agenderen vaststelling collectieve verlofdagen 2022 in vergadering 354	Secretaris	afgehandeld
353	Stand van zaken salarisgaranties verkorte procedure reorganisatie IT sturen naar PV	Directeur IT	z.s.m.
353	Link Sociaal Beleidskader sturen naar secretaris	Directeur HR	afgehandeld
353	Onderzoek naar en voorstellen voor mogelijkheden voor aparte regeling om inzage in mails werknemers te beleggen	PV en IT	
353	Mw. Klerks uitnodigen voor onderzoek naar en voorstellen voor mogelijkheden voor aparte regeling om inzage in mails werknemers te beleggen	IT	
353	Herziening reglement internet- en ict-faciliteiten	IT	
353	Sturen presentatie Programmaraad Gezond & Veilig Werken	HR	
353	Informereren naar plannen mogelijke reorganisatie bij RSM, ESL	CvB/HR	Afgehandeld
353	PV informeren over mogelijke aanscherping toekenning / verduidelijking rond PCB	HR	Zodra mogelijk
353	Afspraak directeur HR met PV voor bespreking TOP	HR/PV	afgehandeld
353	Waar nodig schriftelijke reactie op beantwoording vraag Reiskosten Openbaar Vervoer	PV	
353	Lijst kandidaten Commissie Regeling Geschillen Medewerkers voorleggen aan PV	HR	