



Verslag College van Bestuur van de Hogeschool van Amsterdam

Datum: 11-05-2021

Tijd: 10:15-11:30

Locatie: MS Teams

Aanwezig: J.E.A.M Nooren
J.G.M Reuling
G.R Meijer
M.N Lürsen
E.G. Alvares
P. Van Achteren (verslag)

1. **Opening en vaststellen agenda**

Nooren opent de vergadering en stelt de agenda vast.

2. **Verslag collegevergadering**

2.1 Vaststellen verslag collegevergadering d.d. 4 mei 2021

Het verslag wordt met enkele tekstuele wijzigingen vastgesteld.

2.2 Actielijst

Het CvB neemt kennis van de actielijst.

3. **Besluiten**

3.1 Voorgestelde wijzigingen directe kostenkader diensten 2022

Met dank aan de betrokkenen bij de verrichte voorbereidingen, besluit het CvB:

1. De voorstellen voor het wijzigen van het kaders van de diensten mee te nemen in de kaderbrief 2022 en de dienstennota 2022 conform advies BVO en FP&C;
2. Het tarief studentvoorzieningen in de kaderbrief 2022 te verhogen v.w.b. uitbreiding centrale introductie conform advies BVO en FP&C;
3. T.b.v. begrotingsgesprekken de bestuursstaf samen met de diensten vanuit 'assetmanagement' te vragen om inhoudelijke onderbouwing en beoordeling van de investeringen in materiele vaste activa;
4. T.b.v. begrotingsgesprek de dienst ICTS een onderbouwing te vragen van de verschuiving van investeringen in hardware naar cloud gerelateerde kosten.

4. **Bespreken**

4.1 Jaarverslag Vertrouwenspersonen Personeel

Het College van Bestuur heeft kennisgenomen van het verslagjaar 2019-2020 dat is opgesteld door de vertrouwenspersonen personeel van de HvA.

In dit verslagjaar heeft de HvA te maken met de bijzondere en onzekere situatie waarin wij ons als maatschappij en HvA bevinden. Onder de huidige omstandigheden doet de HvA er alles aan om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs zoveel mogelijk te waarborgen. De HvA heeft niet alleen te maken met de korte en lange termijn effecten van de overheidsmaatregelen die betrekking hebben op het onderwijs, maar zeker ook met de maatregelen die onze maatschappij in haar geheel treffen. De omschakeling die wordt gevraagd van de HvA medewerkers heeft diverse zichtbare en onzichtbare gevolgen. Het College bedankt de

vertrouwenspersonen voor hun bijdrage aan het vergroten van de wendbaarheid en weerbaarheid van de HvA en haar medewerkers.

Het College constateert het volgende:

- Het aantal meldingen dat de vertrouwenspersonen hebben ontvangen in verslagjaar 2019-2020, ten opzicht van 2018-2019, is (ruim) toegenomen. De zichtbaarheid en bereikbaarheid van de vertrouwenspersonen is vergroot.
- Als het gaat om de aard van de meldingen dan is het opvallend dat de meeste meldingen gaan over conflicten tussen collega's en het gedrag/ de stijl van de leidinggevende.
- De vertrouwenspersonen hebben diverse stappen gezet om de functie en rol van de vertrouwenspersonen zichtbaarder te maken en verder te verankeren in de HvA organisatie.

Het College ziet graag een verdere versterking van het samenwerkingsverband tussen de vertrouwenspersonen personeel en vertrouwenspersonen studenten vanuit de zorg voor het welzijn van onze studenten en medewerkers, onze HvA community. Het werken aan de virtuele vertrouwenspersoon is niet alleen innovatief voor het onderwijs en ondersteunend aan het klachtproces maar past ook uitstekend bij de actualiteit en toekomst van het blended werken.

Het aantal meldingen over conflicten tussen medewerkers en over de houding en het gedrag van leidinggevendens neemt het College uiterst serieus. Het College en de beleidsdirecteur HR hebben besloten om, samen met de hoofden HR en de vertrouwenspersonen, te zorgen voor een gezamenlijke actie in het kader van de versterking van de conflictvaardigheid in alle lagen van de HvA. Begin 2021 wordt een start gemaakt met hoe deze ondersteuning vorm wordt gegeven waarbij gekeken wordt hoe het leiderschapsprogramma hier vorm aan kan geven.

Het College vindt de vindbaarheid van de vertrouwenspersonen personeel een belangrijk aandachtspunt binnen het klachtproces van de HvA en ziet dat de vertrouwenspersonen daarin goed hebben geïnvesteerd. Het College vraagt om dat te blijven doen en samen met de afdelingen Communicatie en de HR afdelingen van de faculteiten/staf/diensten blijvend acties uit te zetten om de vindbaarheid door de medewerkers nog verder te optimaliseren. De beleidsdirecteur HR heeft met de vertrouwenspersonen personeel en met de Ombudsman afgesproken dat de verslagen in het vervolg per kalenderjaar worden opgesteld. Daarbij wordt ook steeds meer gewerkt naar het bij elkaar brengen van de jaarverslagen op het gebied van sociale veiligheid.

De komende jaren staan de thema's Duurzaamheid, Diversiteit & Inclusie en Digitalisering centraal in het onderwijs en praktijkgericht onderzoek en in onze HvA community, de bedrijfsvoering en HR-beleid. Het College blijft graag met de vertrouwenspersonen in gesprek, vanuit hun taak om de organisatie te adviseren op het gebied van sociale veiligheid, over de samenhang met de ambities en beloftes van de HvA voor de komende jaren. Welke versterking brengen deze thema's voor een sociaal veilige werkomgeving, maar ook welke uitdagingen zijn er gerelateerd aan deze thema's om gezamenlijk op te pakken.

Het College dankt de vertrouwenspersonen voor hun inzet en wenst hun succes met de werkzaamheden.

5. Covid-19

5.1 Vitaal uit Roerige Tijden

Het CvB besluit het koersdocument 'Vitaal uit Roerige Tijden' vast te stellen en ter beschikking te stellen aan de organisatie. Voor het doorvoeren van enkele tekstuele aanpassingen en aanscherpingen krijgt de voorzitter mandaat.

5.2 Inzet subsidie coronabanen - update

Het CvB neemt kennis van de update omtrent de inzet subsidie coronabanen en constateert dat het geboden bestand met name een uitdraai van ingezette medewerkers betreft. De voorzitter zal in het werkoverleg met de HR-directeur vragen dit beeld nader te duiden in relatie tot de subsidieregeling en de eerdere inventarisatie.

5.3. Covid overig

- Nooren vraagt of de uitwerkingen naar aanleiding van het OCW-brief 'Voorbereidingen studiejaar 2021-2022' (incl. basisscenario) volgende week door het CvB behandeld kunnen worden. Lürsen geeft aan dat VHB hiermee bezig is en tracht deze aanstaande maandag gereed te hebben voor behandeling in het CvB van 18 mei, maar dat hierin een afhankelijkheid zit waardoor het mogelijk 25 mei wordt.
- Nooren geeft aan het van belang te vinden dat er (ruim) voor de zomer een update/nieuwe versie van het IP-ontwikkeltraject Blended komt. Meijer meldt uit het overleg met opleidingsmanagers het beeld te krijgen dat zij volop bezig zijn deze ontwikkeling vorm te geven. Bij de CBO-portefeuillehouder gaat Meijer na wanneer (voor de zomer) een update gepresenteerd kan worden en welke drempels er worden ervaren.
- Nooren en Reuling melden te verwachten dat er tijdens de persconferentie van het (demissionaire) kabinet vanavond geen veranderingen voor het hoger onderwijs worden aangekondigd.
- Reuling meldt dat samen met de Amsterdamse partners pilot sneltesten een brief aan OCW (met afschrift aan VWS) zal worden verzonden dat door de invoering van de zelftesten de meerwaarde van de pilot sneltesten wordt bedreigd en dat het gekoppelde onderzoek niet valide kan worden uitgevoerd.

6. Mededelingen

6.1 Interne activiteiten

- Het CBO heeft op 6 mei gesproken over de outline voor de IP-versnellingsaanpak diversiteit, inclusie en welzijn. Daarnaast is gesproken over de aanpak om te komen tot scenario's voor de start studiejaar 2021-2022 en is in het CBO aandacht gevraagd voor de HvA brede wervingscampagne voor personeel die eind mei van start zal gaan. Tevens heeft het CBO kennis genomen van de rapportage studievoortgang en uitval semester 1. Afgesproken is dat decanen in het najaars-PBO een analyse geven op de resultaten van de studievoortgang.
- Meijer en Nooren spraken op 10 mei met onder meer de decaan FBE en FDMCI over de Pan Amsterdamse Valorisatiestrategie waarbij het specifiek ging over het thema Amsterdam Society 2.0 waarvan de HvA trekker is. Afgesproken is dat de coördinatoren van de CoE worden gevraagd waar de nadruk binnen dit thema op komt te liggen.
- Nooren was op 11 mei aanwezig bij een sessie Diversiteit, Inclusie en Welzijn waar is gesproken over die drie thema's en de betekenis van deze begrippen voor een ieder.

6.2 Externe activiteiten

- Meijer is op 6 mei aanwezig bij de UIREKA Steering committee. Het UIREKA Work Program 2021 is doorgenomen, evenals de UIREKA Roadmap. Daarnaast is een update gegeven naar aanleiding van de eerdere Network & Conference meeting die in het teken stond van connecting & strengthen. Tot slot is gesproken over de mogelijkheden van het gebruik van een Teamwork platform.
- Als alternatief voor het (reeds) verschoven najaarsdiner, was Nooren op 10 mei bij een informele (borrel)bijeenkomst met Halsema, Everhardt, Van Praag en Ten Dam. Er is onder meer gesproken over de heropening van het onderwijs, studentenwelzijn,

campusontwikkeling en de positionering van Amsterdam inclusief de rol van de kennisinstellingen. Voor de zomer zal nog een vervolgbijeenkomst georganiseerd worden en in het najaar zal een bijeenkomst opgezet worden rondom de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

7. Bestuurlijke overleggen:

7.1 Ontbijtsessie AI Technology for people d.d. 12 mei

Geen opmerkingen.

7.2 Extra agendacommissie AEB d.d. 14 mei

Geen opmerkingen.

7.3 VH - Klankbordgroep Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt d.d. 17 mei

Naar aanleiding van de agenda spreken de collegeleden over het belang elkaar te blijven informeren over actuele ontwikkelingen, in het bijzonder waar de leden deelnemen aan verschillende tafels die dezelfde onderwerpen behandelen, zoals bijvoorbeeld op het thema Energietransitie op deze agenda. Meijer zal aan Reuling de bespreking van dit thema terugkoppelen.

7.4 BVO d.d. 17 mei

Geen opmerkingen.

7.5 Stuurgroep KIC HBO d.d. 17 mei

Geen opmerkingen.

7.6 Initiatiefgroep Knowledge Mile Brug d.d. 17 mei

Geen opmerkingen.

8. Rondvraag

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

9. TKN

9.1 Reactiebrief AEB-leden 'Het voorstel MRA Metropool van grote klasse'