

Vergadering: 382^e vergadering van het ELC

Datum en tijd: 18/11/2024, 11:00-13:00 uur

Locatie: AB-49

Deelnemers: Ahmed Charifi (AOB), Natasja Heuwer (CNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV), Gijs Kooistra (FNV), Ana Uribe Sandoval (PV), Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Johan Willem van Dijk (HR), Roxanne Austin (secretaris, notulen), Marjan Gorgievski (FNV)

Gasten: Bianca Langhout (HR), Myra van Esch (RSM), Helen Tibboel, Elisabeth Zwaan-Thomsen, Katarina Putnik (CPC)

01 Opening

- 01.01 Vaststellen van de agenda
 - Kennismaking
- 01.02 Verslag 381 en Actielijst 381

Het verslag wordt vastgesteld.

- Dies gratificatie: de aansprekende communicatie rondom de dies werd gewaardeerd. In de communicatie zou het mooi zijn om te benadrukken dat medewerkers bijdragen aan het levend houden van de universiteit.
- Het is belangrijk om medewerkers met een tijdelijk contract, duidelijkheid te bieden over de tijdelijkheid. Bij de strategische projecten was er ook sprake van tijdelijke contracten en dit was vooraf duidelijk gecommuniceerd.

Nr.	Verg.	Actie	Door	status
1	378	Het concept narratief budget EUR wordt gedeeld en met het ELC zodra dit gereed is.	Secretaris	
2	379	Voorzitter bespreekt financiële situatie PhD psycholoog met de rector	Voorzitter	Afgerond
3	379	Verwerken/aanscherpen relatie tussen functies UD's binnen Erkennen en Waarderen	HR/PV	Afgerond
4	381	Aandacht voor meer aansprekende communicatie rondom de dies gratificatie.	HR	Afgerond
6	381	De Ombudsfunctionaris wordt uitgenodigd voor toekomstige ELC-vergaderingen	Secretaris	Afgerond
7	381	ELC ontvangt het actieplan m.b.t. Rapport het Arbeidsinspectie, zodra deze gereed is.	Secretaris	Loopt
8	381	ELC ontvangt een update m.b.t. de kostenstijging van "Open Up"	Secretaris	Loopt
9	381	Er wordt een extra vergadering gepland om de Regeling voor Organisatiewijziging en Reorganisatie (ROR) toe te lichten	Secretaris	Afgerond

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- De strategie wordt afgerond en er wordt gewerkt aan strategie2030. Er vinden geen gedwongen ontslagen plaats in 2025.
- WOinActie was helaas geannuleerd. De nieuwe actie staat gepland op 25 november.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

- Er zijn op diverse locaties succesvolle acties georganiseerd door WOinActie. De volgende actie staat gepland op 25 november om 13:00 uur op het Malieveld. De nadruk van de organisatie ligt volledig op de bezuinigingen in het hoger onderwijs. De afgelasting van de eerdere actie had geen verband met de bekende pro-Palestina-gebeurtenissen; het ging om niet-openbare informatie.

Het ELC wordt opgeroepen om deze actie te ondersteunen. Daarbij wordt verzocht medewerkers vrij te stellen van het opnemen van verlofuren om deel te nemen aan het protest. Er is een verzoek gedaan om bussen beschikbaar te stellen voor het vervoer van deelnemers.

Het College van Bestuur (CvB) werkt samen met Universiteiten van Nederland (UNL) aan een gezamenlijke aanpak. Bij eerdere acties werd ervoor gekozen om deelname te faciliteren door geen verlofuren te eisen, maar zonder vervoer te organiseren. Deze lijn wordt voortgezet, binnen de afgesproken kaders

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

03 Ter info

03.01 Richtlijnen voor gedifferentieerde loopbaanpaden op Hoogleraar niveau

Gast: Bianca Langhout

Er werd besproken hoe de richtlijnen voor loopbaanpaden op hoogleraar niveau verder ontwikkeld kunnen worden. Dit beleid is een voortzetting van de vernieuwing die enkele jaren geleden werd geïntroduceerd met het gedachtegoed van "Erkennen en Waarderen." Hoewel loopbaanpaden in de praktijk vaak informeel worden gedifferentieerd, ontbreekt het aan een formele basis. Dit document biedt een eerste kader waarmee faculteiten worden aangemoedigd om loopbaanpaden te ontwikkelen voor Universitair Docenten (UD), Universitair Hoofddocenten (UHD), en hoogleraren.

De criteria voor benoemingen en beoordelingen worden objectiever vastgelegd, zonder de bestaande UFO-profielen los te laten. Er blijft ruimte voor maatwerk en specifieke afspraken. Het document benadrukt dat de output op het gebied van onderzoek en onderwijs meer gewaardeerd zal worden.

Een belangrijk aandachtspunt is hoe de ambities van individuen kunnen worden ondersteund zonder dat deze ten koste gaan van anderen. Dit vraagt om goede coördinatie op teamniveau en het betrekken van een derde partij, bijvoorbeeld een benoemingscommissie, in gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden.

Tijdens het proces zijn er sessies geweest met decanen om het nieuwe beleid af te stemmen. Er wordt gestreefd naar een balans: onderzoek blijft een belangrijk uitgangspunt, maar ook onderwijs en maatschappelijke impact verdienen aandacht. Dit kan echter lastig zijn voor docenten zonder onderzoekstaken, omdat de onderwijsagenda vaak zo zwaar is dat onderzoek naar de achtergrond verdwijnt. Het signaal wordt afgegeven dat medewerkers die kiezen voor een onderwijsprofiel, vaak het gevoel hebben dat dit hen beperkt in hun carrièrekansen. Zo

wordt een onderwijsprofiel soms gezien als een "gat" op het cv, wat ontmoedigend werkt. Het doel is om deze perceptie te doorbreken en carrières meer flexibel en aantrekkelijk te maken.

Om dit te realiseren wordt een klankbordgroep opgezet. Dit maakt het mogelijk om al in een vroeg stadium gezamenlijk over het beleid mee te denken. Het is goed dat er nu meer aandacht is voor dit onderwerp en dat er wordt toegewerkt naar een meer inclusieve en flexibele loopbaancultuur. Het verzoek is om het ELC al vooraan het proces te betrekken.

03.02 Futureproof RSM

Gast: Myra van Esch en Werner Brouwer

Bijna een jaar geleden is het project *Futureproof RSM* gestart. De belangrijkste taak voor het ELC op dit moment is om een advies uit te brengen over de vraag of er een sociaal plan nodig is en of de huidige voorstellen voldoende zijn. Het proces is in een format vastgelegd, en alle relevante informatie is verzameld. Het uiteindelijke advies wordt formeel aangeboden aan het College van Bestuur (CvB).

Aanleiding voor de reorganisatie

De reorganisatie wordt gedreven door twee hoofdfactoren:

1. **Begrotingstekort:** Door structureel teruglopende inkomsten vanuit de eerste geldstroom (overheidsbekostiging).
2. **Anticiperen op bezuinigingen:** Hoewel de exacte impact van de bezuinigingen op de EUR nog niet bekend is, wordt verwacht dat deze aanzienlijk zullen zijn.

Enkele belangrijke contextpunten:

- De vergoeding per student is over de jaren geleidelijk afgenomen, waardoor de impact niet direct zichtbaar was. Dit jaar is echter een omslagpunt bereikt, en de inkomsten zijn nu zo laag dat een tekort dreigt.
- Tijdelijke maatregelen zijn eerder ingezet om tijd te winnen, maar er zijn nu structurele oplossingen nodig omdat de financiële uitdagingen niet van korte duur zijn.
- De loonsverhogingen van vorig jaar hebben de kosten aanzienlijk verhoogd. Terwijl de salarissen met 7% stegen, werd slechts 3% gecompenseerd door de overheid.
- Andere factoren, zoals het wegvallen van incidentele middelen zoals starters- en stimuleringsbeurzen, hebben de situatie verder verergerd.

Het besluit om de reorganisatie in één keer door te voeren in plaats van in fasen werd genomen om dubbele reorganisaties te voorkomen, ondanks de onzekerheden die destijds nog speelden.

Actie: Cijfers over de teruglopende eerste geldstroom worden gedeeld, en een aparte afspraak wordt gepland om de onderliggende gegevens te bespreken.

Het ELC geeft de voorkeur aan een sociaal plan, gezien de omvang van de reorganisatie. Wettelijk streven partijen ernaar om binnen drie maanden een sociaal plan op te stellen. Het oorspronkelijke doel om de reorganisatie per 1 januari te laten ingaan, lijkt hierdoor niet haalbaar. Als medewerkers in december horen dat zij mogelijk met ontslag worden bedreigd, gaat een ontslagbescherming van drie maanden in.

De urgentie is hoog, omdat de situatie binnen RSM veel impact heeft. Er wordt opgeroepen om het proces zo snel mogelijk, maar met zorgvuldigheid, te doorlopen.

Belangrijke aandachtspunten voor het sociaal plan:

1. **Verschillen tussen stafgroepen:**
 - Voor wetenschappelijke staf is het vaak lastiger om een nieuwe functie te vinden dan voor ondersteunend personeel. Hier moet rekening mee worden gehouden.
2. **Vertrekpremies en mobiliteitspremies:**
 - De term *mobilitateispremie* wordt aanbevolen in plaats van *vertrekpremie*.
 - Kosten voor een search- of bemiddelingsbureau mogen niet zomaar worden afgetrokken van de premie, omdat dit niet in lijn is met de CAO.
3. **Juridische ondersteuning:**
 - Medewerkers moeten toegang hebben tot juridische bijstand.
4. **Afbouw van regelingen:**
 - De supletie-regeling (BB&U) kent een afbouw, maar dit is geen landelijke afspraak. Hierover wordt meer informatie gedeeld.
5. **HR-kaders:**
 - Het sociaal plan moet de CAO respecteren als uitgangspunt, maar mag ook ruimte bieden voor specifieke aanvullende afspraken.

Acties:

- Myra en Johan Willem stemmen af over het sociaal plan. HR en juridische zaken bekijken de juiste stappen.
- Een apart technisch overleg wordt gepland (met o.a. Marlies, Gijs en Ana).
- Gijs deelt aanvullende informatie over de BWNU-regeling.
- Het onderwerp *Futureproof* wordt opnieuw geagendeerd voor december.

Het proces moet zorgvuldig worden ingericht, met duidelijke afspraken over besluitvorming en betrokkenheid van de juiste partijen. Een belangrijk uitgangspunt is om individuele medewerkers zoveel mogelijk te ontzien, waarbij de reorganisatie vooral op organisatieniveau wordt uitgevoerd.

De faculteitsraad heeft een rol in het beoordelen van de gemaakte keuzes. Hierbij wordt specifiek gekeken naar:

- Welke groepen medewerkers geraakt worden.
- Het beperken van persoonlijke impact, met name voor degenen in een tenure track of vergelijkbare trajecten.

03.03 Uitkomsten loonkloofonderzoek EUR

Gast: Helen Tibboel, Elisabeth Zwaan-Thomsen, Katarina Putnik

Tijdens de vergadering zijn de bevindingen van het loonkloofonderzoek binnen de EUR besproken. Het rapport biedt een gedetailleerde beschrijving van de situatie, maar roept vragen op over de achterliggende analyses en oorzaken van de geconstateerde verschillen.

Belangrijkste bevindingen

- Uit de regressieanalyse blijkt dat de loonkloof relatief klein blijft wanneer alle factoren worden meegenomen, zoals leeftijd. Toch zijn er verschillen, vooral bij hoogleraren en internationale medewerkers.
- Bij juniorfuncties zijn internationals oververtegenwoordigd, terwijl zij bij professional services juist zwaar ondervetegenwoordigd zijn. Dit duidt op ongelijkheid in functieverdeling.

- Hoewel de loonkloof beperkt lijkt, zijn er zorgen over de kansenongelijkheid binnen de organisatie. Dit is zichtbaar in promotieprocessen en mogelijk ook in subtiele vormen van discriminatie.

Aanvullende beloningen, zoals extra toeslagen, zijn in dit onderzoek niet uitgebreid meegenomen omdat deze relatief weinig voorkomen. Het doel is om deze component in de toekomst beter in kaart te brengen.

Discussiepunten

- Het komt voor dat medewerkers met dezelfde functie-inhoud toch anders worden beloond. Soms wordt van de één verwacht dat deze zich moet bewijzen, terwijl een ander direct wordt aangenomen op basis van belofte. Dit speelt vooral bij professional services.
- Een discrepantie is ook zichtbaar in docentprofielen: van docenten in profiel 3 wordt regelmatig verwacht dat zij taken uitvoeren die passen bij profiel 2.
- Voor sommige functies blijkt het lastig om geschikte kandidaten te vinden. Dit kan deels te maken hebben met beperkingen binnen de huidige CAO.

Vervolgstappen

- Het onderzoek wordt voortgezet met de verplichting om periodiek te rapporteren. De Directie Corporate Human Resources (DCH) en HR nemen hierin de leiding.
- Hoewel de loonkloof relatief klein is, wordt benadrukt dat zelfs een kleine kloof onacceptabel is. Zodra nieuwe informatie beschikbaar is, zal deze worden gedeeld.
- Er wordt gekeken naar zaken binnen de CAO die belemmerend kunnen werken. HR wordt opgeroepen om dit aan te kaarten bij de volgende CAO-onderhandelingen.
- De bevindingen en vervolganbevelingen worden gedeeld zodra deze gereed zijn.

04 Ingekomen stukken

05 Rondvraag

06 Sluiting

Besluitenlijst 2024-2025

Vergadering	Besluit
381	Het ELC heeft de nieuwe vakbondscontributie ter overeenstemming aangenomen

Besluitenlijst 2023-2024

Vergadering	Besluit
380	Het ELC is het Huishoudelijk Reglement ELC 2024 overeengekomen.
380	Het ELC is het Emeritus Hooglerarenbeleid overeengekomen.
380	Het ELC is t.a.v. de AVW-gelden overeengekomen: CareerSwifters programma: akkoord voor vier jaar en na drie jaar evalueren en bijdrage banenafpraak
377	Het ELC is de vernieuwde regeling Declaratie- en werkkostenregeling overeengekomen.
377	Het ELC is de jaaragenda 2024 overeengekomen.
377	Het ELC is Jaarverslag 2022 overeengekomen.

376	Het ELC is Jaarverslag 2023 overeengekomen.
375	Het ELC komt overeen dat ik de begroting 2024 wordt opgenomen: 43k (inclusief BTW) voor Goodhabit, 55k voor Openup en 61k voor Zorggenoot.
374	Het ELC is het financieel overzicht AVW-gelden 2024+2025 t.b.v. ELC 9-11-2023 overeengekomen.
374	Het ELC is de BKO-regeling met de besproken aanpassingen overeengekomen.
374	Het ELC is de herziening R&O met de besproken aanpassingen overeengekomen.

Actielijst

Nr.	Verg.	Actie	Door	Afh. uiterlijk
1	383	De cijfers voor de teruglopende geldstroom (in het kader van Futureproof RSM) worden gedeeld met het ELC	Secretaris	16 december 2024
3	383	Er wordt een apart technisch procesoverleg gepland met betrekking tot Futureproof RSM	Secretaris	16 december 2024
4	383	Het proces met betrekking het sociaal plan voor futureproof RSM wordt verder afgestemd	HR	16 december 2024
5	383	De relevante passages uit de BWNNU worden gedeeld met het ELC en Myra	ELC	16 december 2024
6	383	Futureproof RSM wordt geagendeerd voor de volgende ELC-vergadering	Secretaris	16 december 2024

Nr.	Langetermijnpunten		
1	350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR Zodra mogelijk
2	365	Uitnodigen directeur EDIS voor stand van zaken sourcing nadat proces verder uitgewerkt is.	Secretaris Zodra aan de orde
3	362	Het AOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor de ELC	PV Doorlopend
4	363	Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten.	PV In ontwikkeling
5	364	Uitleg Intranet nieuwe vakbondsleden	HR Zodra aan de orde
6	374	HR blijft de cijfers vaste en tijdelijke contracten monitoren	HR Doorlopend
7	377	De PV wordt op de hoogte gehouden van de uitvoering en ervaring van de leerlijn rondom sociale veiligheid.	HR Zodra aan de orde

Erasmus