

**Concept VERSLAG**  
**381<sup>e</sup> VERGADERING VAN HET ELC**

16/09/2024

---

**Plaats:** A1.01  
**Tijd:** 14.30 – 16.30 uur

---

**Deelnemers:** Ana Uribe Sandoval (PV), Ellen van Schoten (voorzitter ELC), Ahmed Charifi (AOB), Ann-Sophie Vandenberghe (AOB), Marjan Gorgievski (FNV), Denise van den Berg (HR), Gijs Kooistra (FNV), Lobke van Steenberg (notulen), Roxanne Austin (BZ)

**Afwezig:** Marlies Vreeswijk (voorzitter PV), Etienne Haneveld (FNV), Natasja Heuwer (CNV)

**01**    **Opening**

**01.01**    **Vaststellen van de agenda**  
De agenda wordt vastgesteld.

**01.02**    **Verslagen 379 en 380 en Actielijst 380**  
De verslagen worden vastgesteld.

**01.03**    **Ontwikkelingen vanuit CvB**

**Bezuinigingen en Begroting 2025:**

Voor 2025 staan aanzienlijke bezuinigingen gepland. Er is een proces opgesteld voor de uitvoering hiervan, en de stand van zaken met betrekking tot de begroting van 2025 wordt regelmatig gedeeld. Consistentie in de aannames voor de begroting is een belangrijk uitgangspunt, en de communicatie naar de verschillende gremia gebeurt in samenwerking met de controllers. Recent is de actuele status gepubliceerd op My EUR om de betrokkenheid van de gemeenschap te waarborgen. Op lagere niveaus is effectieve communicatie eveneens van groot belang.

Na Prinsjesdag zal aanvullende informatie worden verstrekt, vooral indien de regering besluit dat de bezuinigingen in 2025 van kracht worden. De informatie vanuit het ministerie kan gekleurd zijn.

Er zijn aanzienlijke verschillen tussen universiteiten, mede door de stijging van lonen en prijzen, vooral in de bouwsector. De nasleep van corona blijft deels onduidelijk, maar de effecten worden langzaam zichtbaar. Loon- en prijsbijstellingen spelen een grote rol, hoewel centrale maatregelen voor compensatie zorgen. Er zijn aanvullende maatregelen genomen, zoals de rationalisatie van IT en een besparingsmaatregel van 5% voor de diensten. Van de diensten wordt gevraagd om gemaakte keuzes duidelijk te communiceren in de dienstverlening.

Het welzijn van medewerkers blijft een belangrijk aandachtspunt. Tijdige en duidelijke communicatie blijft essentieel.

#### 01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

- Gijs (FNV) sluit aan vanaf nu. Ahmed neemt een sabattical van vier maanden.
- Opening Academic Year was een mooi moment. Het is belangrijk om support te hebben binnen de universiteit.
- Er worden ook ELC-inloopsprekuren georganiseerd, steeds een week voor of na de ELC-vergadering.
- Er is een verzoek vanuit ELO. Het komende jaar wordt uitdagend. Het verzoek is daarom om extra training voor leden van ELO beschikbaar te stellen en juridische bijstand voor medezeggenschap. Alle budgetten worden echter ingekort, dus hier moet rekening mee worden gehouden.

### 02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

#### 02.01 Vakbondscontributie

Eerder bestond er een EUR-regeling waarbij 50% van de contributie werd vergoed. In de huidige situatie wordt deze vergoeding van 50% enkel aan nieuwe leden toegekend.

Het voorstel is om de interne regeling in te trekken, aangezien deze hetzelfde doel dient, namelijk het werven van nieuwe leden. Daarnaast is het lidmaatschap nu niet alleen in september, maar ook in oktober mogelijk.

Er is beargumenteerd dat de eerdere regeling voordeliger was, maar de CAO heeft een standaard karakter waarvan niet kan worden afgeweken. Het totaalpakket bevat duidelijke afspraken en biedt eveneens een goede regeling. Het streven is naar één uniforme regeling.

Het blijft van belang om incentives te blijven hanteren om het aantal nieuwe leden te stimuleren.

**Besluitpunt:** Ter overeenstemming aangenomen

#### 02.02 Dies gratificatie: voorstel tot splitsing discussie 2024 en daarna

Er loopt momenteel nog een discussie over de dies gratificatie. Dit jaar blijft de situatie ongewijzigd, en de toekenning blijft van kracht. In de komende periode zullen er gesprekken plaatsvinden over de toekomst van deze regeling. Het verzoek is om te communiceren dat de dies gratificatie nog steeds bestaat.

**Actiepunt:** Aandacht voor meer aansprekende communicatie rondom de dies gratificatie.

### 03 Ter info

#### 03.01 Zorgstructuur: Ombudsfunctionaris en Vertrouwenspersonen

*Gast: Wico Verbaan*

De ombudsfunctionaris geeft een toelichting op de zorgstructuur en benoemt hierbij dat de-escaleren cruciaal is.

De vraag werd gesteld wat "de-escaleren" inhoudt. De Ombudsfunctionaris legt uit dat er een scala aan mogelijkheden is, waarbij hijzelf als laatste optie in de lijn fungeert. Met het mandaat om onderzoek te doen, is het essentieel om eerst onveiligheidsgevoelens op de werkvloer bespreekbaar te maken met de leidinggevende. Het is belangrijk om eerst andere stappen te ondernemen, aangezien het gesprek hierover vaak niet eerder is gevoerd. De Ombudsman benadrukt het belang van het verkennen van de-escalerende opties en minder ingrijpende interventies.

Paradoxaal genoeg is het positief wanneer mensen met dergelijke problemen bij hem aankloppen, omdat dit mogelijkheden biedt om actoren in hun rol te zetten. Het doel is om te evolueren naar een 'lerende organisatie'.

De Ombudsman ervaart geen belemmeringen in het uitvoeren van zijn taken. Een voorbeeld hiervan is het budget voor extern juridisch advies. Op het gebied van vertrouwenspersonen zijn er verbeteringen mogelijk. Er zijn echter zorgen over het mandaat en de effectiviteit van andere partijen binnen de universiteit. Het benoemen van taken, rollen en verantwoordelijkheden, evenals de bescherming hiervan, zijn gebieden waarop stappen kunnen worden gezet. Het is van belang om het systeem goed te benutten, wat andere capaciteiten van leidinggevendenden vereist.

Er zal op een later moment uitgebreider worden doorgesproken over deze onderwerpen.

**Actiepunt:** De Ombudsman ontvangt een uitnodiging voor een toekomstige vergadering.

### 03.02 **Rapport Arbeidsinspectie**

*Gast: Minke Versluijs – de Kogel*

De presentatie zal worden nagezonden.

#### **Belangrijkste punten uit het arbeidsinspectierapport:**

- Er is onvoldoende inzet op de bronaanpak. Het is belangrijk om op medewerkersniveau te onderzoeken aan welke risico's zij blootstaan en deze risico's bij de bron aan te pakken. De voelbaarheid van goede projecten ontbreekt op de werkvloer.
- Centraal beleid wordt decentraal onvoldoende uitgevoerd, wat leidt tot te grote vrijblijvendheid.
- De Arbeidstijdenwet wordt niet gehandhaafd, wat resulteert in wettelijke overtredingen. Het is noodzakelijk om registraties van overwerk bij te houden.
- Er zijn enkele aandachtspunten met betrekking tot sociale veiligheid, zoals registratie en discriminatie.

#### **Vervolgproces**

Er zal een multidisciplinaire werkgroep worden opgezet om gezamenlijk een actieplan op te stellen. Dit plan zal in december 2024 de bestuurlijke route ingaan, waarbij acties zo SMART mogelijk worden geformuleerd. Er zal aandacht zijn voor medewerkers die zich verplicht voelen om over te werken; er wordt gekeken naar manieren om hen te beschermen. Dit wordt momenteel uitgewerkt, mogelijk in samenwerking met andere universiteiten.

De focus zal liggen op de praktische uitvoering en maatwerk. Er zal ook aandacht zijn voor leiderschapsontwikkeling en de oprichting van een integrale werkgroep die voldoet aan de eisen van de Arbowet en de arbeidsinspectie. Deze zaken zullen continu gemonitord worden.

Een volgend bezoek van de arbeidsinspectie zal snel volgen.

**Actiepunten:**

- ELC ontvangt het actieplan m.b.t. Rapport het Arbeidsinspectie, zodra deze gereed is.
- ELC ontvangt een update m.b.t. de kostenstijging van “Open Up”

**03.03 Bezuinigingen EUR**

De presentatie zal worden doorgestuurd.

De verwachtingen voor 2024 zijn minder negatief dan eerder gedacht, met momenteel een verwacht tekort van -9 miljoen. Om de maand worden updates van een dashboard beschikbaar gesteld, zodat iedereen met dezelfde cijfers werkt.

Voor 2025 moeten er aanzienlijke maatregelen worden genomen. Er is in totaal 23 miljoen euro aan bezuinigingen vastgesteld, met generieke acties en specifieke plannen van enkele faculteiten.

De studentenaantallen nemen af, wat resulteert in een jaarlijkse vermindering van ongeveer 8 miljoen euro. Het totaal aantal studenten daalt, hoewel het aantal internationale studenten licht stijgt. Verschillende gremia worden hierbij betrokken.

Er staat een grote verbouwing gepland, namelijk de verbouwing van het Tinbergen gebouw. Het betreft een monument met asbest dat niet gesloopt mag worden en dat gerenoveerd moet worden. Dit project heeft een budget van 132 miljoen euro. Hoewel dit investeringsuitgaven met zich meebrengt, beïnvloedt het ook de exploitatielasten. Voor de aanbesteding was de voorwaarde dat er bezuinigingen zouden komen op andere onderdelen dan vastgoed. Er wordt gekeken naar de gehele vastgoedportefeuille, wat taakstellend is meegenomen in de meerjarenbegroting.

**Vragen:**

- Hoofdlijnenakkoord: In hoeverre zijn de scenario's uitgewerkt? Er is gekozen om stapsgewijs te werken. De huidige scenario's worden ontwikkeld in het kader van het hoofdlijnenakkoord. Voor de WiB zijn er onzekerheden, zoals referentieraming, starters, en stimuleringsbeurzen, wat kan oplopen tot 20-40 miljoen euro. Dit wordt in het najaar verwacht.
- Er wordt geadviseerd geen onomkeerbare besluiten te nemen voordat dat nodig is. De politieke situatie is onvoorspelbaar, en grote veranderingen dienen te worden uitgesteld totdat het echt niet anders kan.

In de scenario's zal worden gekeken naar alternatieve benaderingen. Investerings in onderzoek blijven belangrijk, en het is cruciaal om stabiliteit te waarborgen.

#### **Tijdelijke Contracten:**

Er zijn afspraken gemaakt met betrekking tot medewerkers met tijdelijke contracten, die vaak extra onzekerheid ervaren. Bezuinigingen mogen geen reden zijn om niet aan deze kwestie te werken.

#### **Regeling voor Organisatiewijziging en Reorganisatie (ROR):**

Momenteel wordt er gewerkt aan een Regeling voor Organisatiewijziging en Reorganisatie. Er zal een update en communicatie plaatsvinden hieromtrent. Dit betreft ook de CAO met betrekking tot organisatieveranderingen.

Gesprekken met de medezeggenschap zullen worden gevoerd om de huidige stand van zaken toe te lichten voordat de bestuurlijke route wordt ingegaan. Er is een verzoek voor een extra ELC-sessie in de tweede helft van oktober.

#### **Actiepunten:**

- De presentatie wordt nagestuurd
- Er wordt een extra vergadering gepland om de Regeling voor Organisatiewijziging en Reorganisatie (ROR) toe te lichten

#### **03.04 Heidag 14 oktober 2024**

Gezien de vele wisselingen, is 14 oktober geen handige datum. Het voorstel om een nieuwe datum te zoeken voor de Heidag.

Bespreekpunten:

- Bezuinigingen (invloed op sociale werkdruk etc.)
- Niet-inhoudelijke onderwerpen

#### **04 Ingekomen stukken**

##### **04.01 Sociaal jaarverslag 2023**

##### **04.02 E&E Scan**

#### **04 Sluiting**

#### **Rondvraag:**

- Ouderschapsverlof

Opknippen mag volgens de wet. Een werkgever mag dit weigeren als er zwaarwegende redenen zijn. Het interne EUR-beleid is echter dat het altijd wordt geweigerd. Dit is in strijd met de wet. Het verzoek is om hiernaar te kijken en het beleid te wijzigen.

**Actiepunt:** Gijs deelt met Denise wat er al beschikbaar is m.b.t. het opknippen van ouderschapsverlof

- HR gerelateerde onderwerpen

Er zijn twee zaken van internationale collega's die zijn aangenomen die niet de 30% ruling kregen. Lieke gaf aan dat de procedures zijn gevolgd. Het is echter belangrijk om te kijken naar een oplossing.

### 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.	Vergadering	Actie	Door	Afh. Uiterlijk
1	381	Aandacht voor meer aansprekende communicatie rondom de dies gratificatie.	HR	18-11-2024
2	381	De Ombudsfunctionaris wordt uitgenodigd voor toekomstige ELC-vergaderingen	Secretaris	18-11-2024
3	381	ELC ontvangt het actieplan m.b.t. Rapport het Arbeidsinspectie, zodra deze gereed is.	Secretaris	18-11-2024
4	381	ELC ontvangt een update m.b.t. de kostenstijging van "Open Up"	Secretaris	18-11-2024
5	381	Er wordt een extra vergadering gepland om de Regeling voor Organisatiewijziging en Reorganisatie (ROR) toe te lichten	Secretaris	18-11-2024
	379	Verwerken/aanscherpen relatie tussen functies UD's binnen Erkennen en Waarden	HR	16-09-2024

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