

Concept VERSLAG
383^e VERGADERING VAN HET ELC

16/12/2024

Plaats: Langeveld 1.18
Tijd: 11.00 – 13.00 uur

Deelnemers: Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Ann-Sophie Vandenberghe (PV, AOB), Marjan Gorgievski (PV, FNV), Johan Willem van Dijk (directeur HR), Gijs Kooistra (bestuurder FNV), Ana Uribe Sandoval (PV, AOB), Lobke van Steenberg (notulen), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV, FNV)

Afwezig: Ahmed Charifi (bestuurder AOB), Natasja Heuwer (bestuurder CNV)

01 **Opening**

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

01.02 **Verslagen 382 en Actielijst 382**
Het verslag wordt vastgesteld.

Naar aanleiding van het verslag

De PV-leden geven aan dat ten aanzien van 03.02 'Futureproof RSM' er nog steeds voorkeur is voor het opstellen van een Sociaal Plan. Dit wordt verder besproken onder 02.02. Verder wordt opgemerkt naar aanleiding van de volgende zin 'Als medewerkers in december horen dat zij mogelijk met ontslag worden bedreigd, gaat een ontslagbescherming van drie maanden in' dat de vorige keer besproken is dit bericht niet 1,5 week voor de uitgestuurd zou worden. Deze zin impliceert anders. Vanuit HR wordt aangegeven dat dit inderdaad niet de bedoeling is.

Naar aanleiding van de actiepunten

Alle actiepunten zijn afgerond.

01.03 **Ontwikkelingen vanuit CvB**
OCW-begroting

De voorzitter geeft aan dat er uiteindelijk minder bezuinigd zal worden dan van tevoren aangegeven, maar dat het grootste deel van de bezuinigingen die wel doorgevoerd worden, het WO zullen raken. Ook de impact die de WIB zal hebben is nog niet duidelijk. De Universiteiten gaan verder met gesprekken over zelfregie, om zoveel mogelijk de regie op de inhoud te behouden.

Ten aanzien van de WIB wordt besproken om te kijken waar de vakbonden een positieve rol kunnen spelen in deze ontwikkeling.

Begroting 2026

De begroting van 2025 is rond. Op dit moment wordt gewerkt aan de contouren voor de begroting van 2026. De exacte bedragen zijn nog niet uitgewerkt, wel is duidelijk dat we met minder geld zullen moeten uitkomen.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

Onderwijsbegroting

Vanuit de PV wordt gekeken naar welke (landelijke) acties er ondersteund kunnen worden vanuit EUR. Vooral wanneer de Eerste Kamer de begroting in behandeling neemt na de kerstperiode. De stakingsbereidheid binnen EUR was in het verleden niet heel groot. Vanuit de PV wordt ook gekeken naar het organiseren van (interne) acties en/of ludieke acties die mogelijk meer effect hebben.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 Aanvraag AVW middelen 2025

Aan de bespreking van dit onderwerp is mailwisseling voorafgegaan. Deze is akkoord.

Aanvullend wordt vanuit de PV gevraagd hoe het staat met de aanvullende €100,- compensatie voor medewerkers die zich aansluiten bij een vakbonden en hoe dit te organiseren. Dat onderwerp wordt nog afgestemd binnen HR.

Ten aanzien van het persoonlijk ontwikkelbudget wordt door HR aangegeven dat hier meer beroep op wordt gedaan en dat dit bedrag mogelijk verhoogd moet worden in 2025. De PV geeft aan dat het positief is dat hier een groter beroep op wordt gedaan, maar spreekt de zorg uit dat dit persoonlijke budget door faculteiten wordt ingezet in plaats van de reguliere budgetten, om zo hierop te besparen. HR zal kijken of te achterhalen is of dit inderdaad het geval is.

Actiepunt: HR gaat het gebruik na van persoonlijk opleidingsbudget in plaats van regulier budget binnen de faculteiten, voor ontwikkeling van het personeel.

Besluitpunt: Het ELC is de volgende punten overeengekomen ten aanzien van de AVW-middelen 2025:

- Job2job coaches – 105.000 euro voor 2025
- Financiering OpenUp – 97.000 euro voor 2025-2028
- Financiering Zorggenoot – 53.000 euro voor 2025
- Budgetreservering voor de functie van PhD Psycholoog – 50.000 euro voor 2025
- Aanvullend ontwikkelingsbudget voor het Netwerk Vertrouwenspersonen – 20.000 euro voor 2025

02.02 Futureproof RSM

De PV geeft aan diverse gesprekken te hebben gehad met de betrokken gremia. Uit deze gesprekken komt het belang voor een sociaal plan naar voren. De PV zal deze wens vanuit het ELC kenbaar maken, middels een formele brief gericht aan het College van Bestuur.

De voorzitter geeft aan dat de Universiteitsraad heeft verzocht om op te schieten met de plannen voor de reorganisatie, zodat medewerkers niet onnodig lang in onzekerheid zitten. De bonden geven aan dat er in principe wel al zaken gecommuniceerd kunnen worden die al vaststaan of ten aanzien van het proces. Gepleit wordt om een sterk Sociaal Plan dat voorbij de grenzen van de Cao kijkt. Het gaat de bonden dan vooral om mensen die boventallig zijn en naar een andere plek toe moeten. Er

zijn zaken die niet direct in de cao geregeld zijn, maar die de bonden wel graag willen vastleggen. Dit hoeft mogelijk niet lang te duren wanneer de bonden en de organisatie hier snel uitkomen.

De bonden geven aan dat een aantal stappen in het proces ook laat genomen zijn waardoor zaken zijn vertraagd. De bonden hebben al sinds september overleg hierover met de faculteitsraad. Daar is het voornaamste kritiekpunt dat er een gebrek is aan duidelijkheid, wat een algemeen leerpunt is om mee te nemen.

Vanuit HR wordt aangegeven dat de reorganisatie binnen RSM geen verder effect heeft op de rest van de universiteit. Het is van belang om de brief vanuit de bonden snel te ontvangen. Zodat hier snel en adequaat op gereageerd kan worden en er duidelijkheid in het proces gecreëerd kan worden. De bonden verzoeken om in januari uitgebreider over dit onderwerp te spreken. De bonden geven aan dat het binnen universiteiten gebruikelijk is om bij boventaligheid boven op het sociaal beleidskader uit de CAO een Sociaal Plan af te sluiten.

Actiepunt: De PV stuurt voor de kerstvakantie een formele brief aan het CvB waarin verzocht wordt om het opstellen van een Sociaal Plan voor RSM.

03 Ter info

03.01 Afronding Strategie 2024

Gast: Pranita Murli

De voorzitter introduceert kort het agendapunt en vraagt of er specifieke vragen zijn vanuit de bonden. Vanuit de bonden wordt gevraagd of er, gezien alle bezuinigingen, ook minder budget beschikbaar is voor de strategie. Daarnaast wordt gevraagd of een strategie niet eerder “nice to have” is. De voorzitter geeft aan dat een universiteit zonder strategie stuurloos is. De kerntaken van een universiteit zijn duidelijk, maar tegelijkertijd ook heel erg breed, waardoor je alle kanten op kan waaieren. Met de strategie definieer je met elkaar wat EUR onderscheidend maakt. De strategie is ons kompas. Wel is er een stuk minder geld gereserveerd voor de strategie, om deze reden is er ook gekozen voor een andere innovatiebenadering.

Pranita Murli licht toe dat de aflopende strategie is opgebouwd vanuit 7 pijlers, die gelijk zijn gaan lopen met de HoKa middelen. Na de midterm zijn hierbinnen keuzes gemaakt en is er meer focus op aangebracht. Voor onze nieuwe strategie hebben we voor een andere benadering gekozen, namelijk vanuit alignment met de faculteiten en diensten en in lijn met de core activiteiten waar de Universiteit op kan acteren.

De bonden geven aan dat veel professionals vragen om de richting en de strategie. Waarbij af en toe spraakverwarring is over de rol van de strategie en of deze wel voor een korte periode kan worden opgesteld. De voorzitter geeft aan dat een strategie van tijdelijke aard kan zijn en vervolgens weer voor een volgende periode kan worden bijgesteld. Daardoor kunnen bepaalde innovaties geadopteerd worden als core onderdelen van de universiteit. De nieuwe strategie zal zich minder richten op satellieten langs de universiteit, maar meer worden ingebed binnen de faculteiten.

De bonden vragen of er al zich is op de inhoud van de nieuwe strategie. De voorzitter geeft aan dat de thema's ‘Impact en Engagement’, ‘Cultuur en Leiderschap’ en ‘Duurzaamheid’ de leidraad vormen van de nieuwe strategie. Daarbij is het ook van belang dat EUR stuurt op het verlagen van de afhankelijkheid van de 1^e geldstroom en zich meer richt op de 2^e en 3^e geldstroom. Dit kan door meer engagement in de regio, nationaal, in Brussel en internationaal. Ook kan dit helpen om bijvoorbeeld

meer regio deals binnen te halen. Hierdoor word je gedwongen je meer externe te verantwoorden, maar sluit je ook beter aan op de maatschappij.

De bonden geven aan dat een inverdienmodel op gespannen voet kan staan met de onafhankelijkheid van het onderzoek. De voorzitter geeft aan dat dit dilemma's zijn waar we een weg in moeten vinden. Blijven streven naar 100% 1e geldstroom zou op termijn krimp betekenen.

De bonden geven aan dat het in het kader van sociale veiligheid positief is dat er sterk wordt ingezet op cultuur en leiderschap. De voorzitter sluit hierop aan dat het interessant is dat je voor het lesgeven een BKO moet behalen, maar voor de overige ondersteuning of leidinggevende functies geen standaard basiskwalificatie vereist is. Het is goed om dit te professionaliseren. De bonden geven aan dat het op dit moment voor leiders mogelijk is om voor lange tijd aan te blijven binnen EUR, het is positief wanneer het risico verminderd wordt op langdurig toxisch leiderschap. De voorzitter geeft aan dat Safe@eur hier al een grote verbetering in heeft gebracht, maar dat het belangrijk is dat hier de komende jaren meer aandacht voor is.

Ten aanzien van de strategie die afloopt wordt vanuit de bonden extra benadrukt om te borgen dat zo min mogelijk kennis verloren gaat. Daarnaast is het van belang dat er overlap blijft tussen de drie nieuwe thema's en is het van belang dat de faculteiten hier voldoende in worden gekend en in worden meegenomen. Pranita Murli geeft aan dat er binnen de strategie een aantal zaken al geborgd zijn en er gekeken wordt hoe de strategie wordt geïmplementeerd en er eventueel bijgestuurd kan worden.

03.02 Werkgeversvisie

Gast: Sven Hogervorst

De achtergrond wordt kort geschetst door Sven Hogervorst. Afgelopen jaar is de werkgeversvisie ontwikkeld naar aanleiding van het proces rondom het besluit over de openingstijden van de gebouwen. Hierbij is gekeken hoe we als organisatie dat soort keuzes maken en hierin alle perspectieven en belangen meenemen. De werkgeversvisie dient als kader voor de organisatie, met belangrijke uitgangspunten waar we voor staan als werkgever, en hoe hierover gecommuniceerd wordt. In het document is bestaand beleid verwerkt.

Nu de EUR voor een bezuinigingsopgave staat is het goed dit als leidraad te nemen voor keuzes en dilemma's, zoals hoe om te gaan met opleidingskosten. Het document wordt voor de kerstvakantie vastgesteld door het CvB, maar blijft een levend document. Na het vaststellen van de nieuwe strategie wordt mogelijk dit document ook herzien, zodat deze volledig aansluit.

De bonden geven aan dat dit een mooie basis is, ook voor de communicatie. Wel is de valkuil dat het voelt als een PR tekst. Daarnaast vragen de bonden zich af of deze tekst weerspiegelt wie we als EUR zijn, of wie we willen zijn. Als voorbeeld wordt genoemd dat niet iedereen zich kan vinden in de uitspraak dat we ondernemend zijn. De bonden signaleren een risico dat, indien hier veel verschil tussen zit, dit juist kan zorgen voor een grotere afstand tussen de werkvloer en de visie. Gevraagd wordt hoe mensen hier goed in mee worden meegenomen. Hierop wordt geantwoord dat er goed gekeken is naar de formulering van de tekst, het gaat om de visie en daarmee waar we naar streven. Deze tekst zal ook niet een-op-een op gecommuniceerd worden, maar dient als kapstok voor verdere communicatie. Het doel is dat de visie uiteindelijk ook steeds meer wordt opgevolgd door de praktijk. EUR is vrij decentraal georganiseerd, daardoor is de uitwerking in de praktijk een uitdaging.

De bonden geven aan dat het hierbij vooral van belang is de community vroegtijdig mee te nemen in processen en ontwikkelingen. De voorzitter geeft aan dat er vele doelen zijn die EUR wil bereiken en maar een beperkt aantal instrumenten. Wanneer je met een instrument, zoals openingstijden, meerdere doelen wil dienen dan kan dit problematisch zijn. Dit maakt het bestuurlijk werk leuk, maar ook lastig. Het is een constante afweging.

De bonden vragen hoe dit stuk interacteert met de strategie. Aangegeven wordt dat dit stuk als input wordt gebruikt voor de nieuwe strategie en de ontwikkeling van cultuur en leiderschap. De bonden vragen hoe eraan gewerkt wordt dat ook het midden management deze visie zal omarmen. Aangegeven wordt dat er focus nodig is om zaken af te stemmen op de ambitie. Zo past de ontwikkelingscyclus bij een lerende organisatie. Uiteindelijk streven we ernaar dat dit de organisatie in positieve zin zal veranderen. Dat vraagt om een Cultuurverandering en dat is lastig en heeft tijd nodig.

De voorzitter geeft aan dat dit document helpt om keuzes te maken, ook in wat we vragen van werknemers. Dit zal ook vaker onderdeel van gesprek zijn. Een conclusie kan daarbij ook zijn dat iemand niet past bij onze normen en waarden, daar past een warme zakelijkheid bij. Het begint met duidelijkheid over onze verwachtingen.

03.03 Eindrapportage E&E scan

Gast: Sven Hogervorst

De bonden hebben twee vragen over het stuk. De eerste vraag gaat over het groene blokje 'betere prestaties' op pagina 6 onder 'Impact van Engagement & Enablement'. Gevraagd wordt wat bedoeld wordt met de 21% betere prestaties. Aangegeven wordt dat dit gaat over de invloed van betrokkenheid op de prestatie per medewerker. Dit verwijst naar de uitkomst van een extern rapport, maar het is goed om te zien hoe EUR hierop scoort.

De tweede vraag gaat over inclusie en hoe dit punt verder te versterken. Inclusiviteit gaat er over dat alle groepen zich veilig voelen. Binnen de LHBQI-gemeenschap is een grote groep die zich onveilig voelt, maar in het stuk lees je dat minder terug. Gevraagd wordt of er plannen zijn om hier iets aan te doen. Aangegeven wordt dat de rapportage gaat over gemiddelde en cijfers en niet over individuen. Daartegenover staat dat het erg is dat er bijvoorbeeld nog 30% van de werknemers werkstress ervaart en een rapportage doet niet altijd recht aan de individuele beleving. In het kader van inclusiviteit doen we het over het algemeen goed. IDEA heeft de data ook uitvoerig geanalyseerd en meegekeken. Wij hebben veel kritiek gekregen dat hier expliciet naar gevraagd wordt, maar het is een belangrijk onderwerp, ook in het kader van leiderschap. Er wordt vervolgens ook echt gevolg gegeven aan de data en het is van belang dat we dit blijven uitvragen.

De bonden zouden in de toekomst graag een keer langer stilstaan bij het inclusiebeleid. De voorzitter geeft aan dat EUR op het gebied van inclusiviteit voorop loopt en dit integraal bekijkt. Iedere persoon die met sociale onveiligheid in aanraking komt is er echter een te veel en er wordt goed naar gekeken hoe hier aandacht aan gegeven kan worden.

De bonden danken voor het delen van dit rapport. Ze geven aan dat er op sommige punten mogelijk iets kritischer geanalyseerd mag worden. De data zijn zeer relevant en bruikbaar. Aangegeven wordt dat dit prettige feedback is en dat hier naar gekeken zal worden. Aan de andere kant is het ook van belang om te laten zien wanneer er zaken juist goed gaan en hier een goede balans in te vinden. HR probeert voornamelijk een objectieve weergave te geven en de data niet al te veel te kleuren.

Actiepunten: Agenderen van inclusiebeleid

04 Ingekomen stukken

N.v.t.

05 Rondvraag en sluiting

Rondvraag:

- Huisvestingsbeleid

De bonden geven aan dat er zorgen zijn over de ontwikkeling van de huisvesting en wat dit voor gevolgen heeft voor het personeel. De voorzitter geeft aan dat er al lange tijd een lage bezettingsgraad wordt gemeten. Er zijn veel kamers die niet efficiënt worden gebruikt en hier wordt zowel in het kader van duurzaamheid als vanuit de financiële kant naar gekeken. Zo moet RE&F de exploitatiekosten van Tinbergen uit de eigen begroting financieren. Ook loopt er een pilot binnen ESE en het bestuur is op de hoogte dat niet iedereen gelijk enthousiast is, maar het is onvermijdelijk dat hier stappen op zullen worden ondernomen. Er wordt op dit moment gekeken hoe om te gaan met de ruimte op de campus wanneer Tinbergen wordt opgeleverd. RE&F heeft hierover ook contact met de vicedecanen onderwijs, ten aanzien van de onderwijsbehoefte. Het is niet verkeerd om dit in de toekomst te agenderen.

De bonden lichten verder toe dat met dit beleid medewerkers niet gestimuleerd worden om op kantoor te werken en er eerder voor kiezen om thuis te blijven. Kantoordagen zijn vooral de dinsdag en donderdag. Hierdoor zullen medewerkers ook minder aansluiten bij leuke activiteiten zoals Winter Wonderland. De voorzitter geeft aan dat dit voornamelijk een post-covid probleem is. Uiteindelijk is in het kader van duurzaamheid en de financiële situatie de status quo niet te handhaven. De bonden geven aan dat tijdens Corona ook het tegenovergestelde te zien was, omdat sommige collega's bijvoorbeeld geen goede thuiswerkplek konden inrichten en om verschillende redenen juist behoefte hadden aan het werken op de campus. De voorzitter geeft aan dat er gekeken wordt om de nieuwe ruimtes flexibeler in te kunnen richten, zodat deze aan verschillende wensen kan voldoen.

Actiepunten: Agenderen van huisvestingsbeleid

- Extra ELC lid AOB

De bonden geven aan dat er officieel 6 zetels zijn voor de PV binnen het Landelijk Overleg. Op dit moment zijn er vier zetels gevuld. Gezien de uitdagingen die EUR de komende tijd tegemoet gaat, heeft de PV behoefte aan meer juridische ondersteuning. Daarom is gezocht naar een nieuw ELC-lid met een sterkere juridische achtergrond in arbeidsrecht. Er is een collega gevonden die namens het AOB zitting wil nemen.

De afgelopen jaren heeft de PV de zetels van het CNV niet in kunnen vullen en zou de PV een van deze zetels graag willen gebruiken voor het extra AOB lid, vanaf het nieuwe kalenderjaar. Gevraagd wordt of het ELC hiermee akkoord gaat. Aangegeven wordt dat het goed is om de ruimte die er is goed te benutten en men staat hier positief tegenover. Wel wordt verzocht om het CNV hiervan op de hoogte te stellen.

Actiepunten: De PV geeft door aan het CNV dat een van hun zetels binnen het ELC ingevuld zal worden door de AOB

- Medezeggenschapsorganen

De bonden geven aan dat na de vaststelling van nieuwe vergoeding voor de medezeggenschapsorganen er faculteiten zijn die deze organen hebben aangepast en verkleind. De bonden zien dit als een negatieve ontwikkeling. De voorzitter vraagt om door te geven over welke faculteiten het precies gaat.

Actiepunten: De PV geeft aan de voorzitter door waar de facultaire medezeggenschap wordt verkleind

Besluitenlijst 2024-2025

Vergadering	Besluit
381	Het ELC heeft de nieuwe vakbondscontributie ter overeenstemming aangenomen
383	Het ELC is de volgende punten overeengekomen ten aanzien van de AVW-middelen 2025: <ul style="list-style-type: none"> - Job2job coaches – 105.000 euro voor 2025 - Financiering OpenUp – 97.000 euro voor 2025-2028 - Financiering Zorggenoot – 53.000 euro voor 2025 - Budgetreservering voor de functie van PhD Psycholoog – 50.000 euro voor 2025 - Aanvullend ontwikkelingsbudget voor het Netwerk Vertrouwenspersonen – 20.000 euro voor 2025

Actielijst

Nr.	Vergadering	Actie	Door	Afh. Uiterlijk
1	383	Navraag gebruik persoonlijk opleidingsbudget in plaats van reservering budget faculteit voor ontwikkeling personeel	HR	14-01-2025
2	383	De PV deelt voor het einde van 2024 een brief over het verzoek voor een sociaal plan met het College van Bestuur	PV	31-12-2024
3	383	De PV geeft door aan het CNV dat een van hun zetels binnen het ELC ingevuld zal worden door de AOB	PV	14-01-2025
4	383	De PV geeft aan de voorzitter door waar de facultaire medezeggenschap wordt verkleind	PV	14-01-2025
5	383	Het onderwerp Inclusiebeleid agenderen	Secretaris	Nog afstemmen
6	383	Het onderwerp huisvestingsbeleid agenderen	Secretaris	Nog afstemmen

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	363	Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten.	PV	In ontwikkeling
4	364	Uitleg Intranet nieuwe vakbondsleden	HR	Zodra aan de orde
5	374	HR blijft de cijfers vaste en tijdelijke contracten monitoren	HR	Doorlopend
6	377	De PV wordt op de hoogte gehouden van de uitvoering en ervaring van de leerlijn rondom sociale veiligheid.	HR	Zodra aan de orde