

Vergadering: 385^e vergadering van het ELC

Datum en tijd: 11/02/2025, 14:00-16:00 uur

Locatie: A1-01

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:

01 Opening

01.01 Vaststellen van de agenda
De agenda wordt vastgesteld

01.02 Verslag 384 en Actielijst 384

Nr.	Verg.	Actie	Door	status
1	383	De PV geeft door aan het CNV dat een van hun zetels binnen het ELC ingevuld zal worden door de AOB	PV	Afgerond
2	383	De PV gaat na waar de facultaire medezeggenschap wordt verkleind en de invulling van de opleidingscommissies verandert	PV	Afgerond
3	383	Onderwerp Inclusiebeleid agenderen	Secretaris	Afgerond
4	383	Het onderwerp huisvestingsbeleid agenderen	Secretaris	Afgerond
5	384	Er wordt nagegaan of er een vereenvoudigde variant van de GVO kan worden gecreëerd voor emeriti	HR	Afgerond
6	384	De vindbaarheid van het keuzemodel op de EUR-website wordt nader bekeken.	HR	Loopt
7	384	De vergaderdata voor komend AJ worden per mail gedeeld en geagendeerd als hamerstuk	Secretaris	Afgerond
8	384	Het oude sociaal kaderbeleid wordt doorgestuurd	HR	Afgerond
9	384	Het oude sociaal kaderbeleid wordt geëvalueerd en besproken	PV	Afgerond
10	384	Het oude sociaal kader beleid wordt geagendeerd voor de volgende ELC-vergadering	Secretaris	Afgerond
11	384	Het opsplitsen van het ouderschapsverlof in overeenstemming met de wet brengen. Wordt aangepast	HR	Afgerond

Verslag:

- Pagina 4, tweede alinea: Vanuit het perspectief van de bonden is het onwenselijk om de mogelijkheid van vaststellingsovereenkomsten op te nemen in de reorganisatieregeling. Het expliciet opnemen van vaststellingsovereenkomsten is

onwenselijk, omdat toetsing door het UWV een cruciale rol speelt. Het UWV beoordeelt namelijk de herplaatsingsinspanningen, en het risico bestaat dat dit proces wordt omzeild door middel van VSO's.

Tijdens de vorige vergadering is afgesproken dat er enkele technische aanpassingen worden doorgevoerd in de reorganisatieregeling. Een vaststellingsovereenkomst (VSO) wordt niet afgesloten, maar wordt gezien als een instrument. Het vrijwillige karakter hiervan wordt benadrukt. De technische reactie hierop wordt per e-mail doorgestuurd.

Daarnaast is het belangrijk dat medewerkers weten dat een VSO een mogelijke optie is en dat zij goed geïnformeerd worden over de consequenties van deze keuze. Het gaat niet alleen om formele vastlegging, maar ook om de bredere aanpak van reorganisaties, bijvoorbeeld door middel van organisatiebijekomsten.

Tegelijkertijd is de realiteit dat sommige medewerkers, met name aan het begin van hun loopbaan, de voorkeur geven aan een VSO.

Niet alles kan expliciet worden vastgelegd in de regeling, maar er moet wel worden aangegeven hoe hiermee wordt omgegaan. Daarom wordt voorgesteld om de mogelijkheid van een VSO op te nemen in de regeling, met de nadrukkelijke kanttekening dat dit niet de standaardroute is, maar een alternatieve optie.

Actie:

- De e-mail met de technische aanpassingen wordt doorgestuurd en de PV zal hier inhoudelijk naar kijken, zodat de ROR kan worden overeen gekomen tijdens de volgende ELC-vergadering.

De punten uit de actielijst worden nagelopen.

- Punt 1: Er komt nog een formele brief over de benoeming van het CNV bestuurslid.
- Punt 2: Er is gesproken met Oskar Knotscke en met de faculteiten die hiermee te maken hebben. ESL, ESSB en ESHCC ervaren veranderingen in hun medezeggenschapsstructuur.
- ESSB: Deze faculteit had drie program committees. Er is besloten om het aantal deelnemers te verminderen. Volgens de faculty regulations moeten program committees uit 6 tot 10 leden bestaan. Dit aantal is teruggebracht naar 6, wat als standaard wordt gehanteerd.
- ESHCC: Hier worden drie program committees samengevoegd tot één, voornamelijk om financiële redenen.. Hoewel het CvB medezeggenschap belangrijk vindt, lijken financiële beperkingen de voornaamste reden voor deze herstructurering. De vraag is waar structurele financiering vandaan kan komen.
- Het onderwerp wordt geagendeerd voor een CvB-D. De kwaliteit van medezeggenschap moet worden verbeterd zonder extra financiële middelen. Hoewel een efficiëntieslag op sommige punten verdedigbaar is, is het belangrijk om het gesprek aan te gaan over de gemaakte afwegingen. De financiële situatie blijft uitdagend; er ontbreekt nog 2 miljoen in de strategie, waardoor hier geen extra middelen beschikbaar zijn.
- De decaan draagt de eindverantwoordelijkheid voor de opleidingen binnen de faculteit. Het blijft essentieel om de rechten van medezeggenschap te waarborgen,

ondanks budgettaire beperkingen. De afweging moet binnen de kaders van het reglement worden gemaakt.

- Punt 5: De terugkoppeling is gedeeld met de ELC-leden. Er bestaat geen light-variant van de GVO. Hoogleraren kunnen tot vijf jaar na hun pensioen toegang houden tot de bibliotheek. Een lenerspas kan worden aangevraagd voor €50. Toenemende risico's rondom kennisveiligheid en DDoS-aanvallen hebben impact op open science.
- Punt 6: Via de reguliere pagina is het keuzemodel te vinden, maar alleen als specifiek het woord 'keuzemodel' wordt ingevoerd. Ellen Verschoor gaat hiermee aan de slag om de vindbaarheid te verbeteren.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- Momenteel zijn er geen updates.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

- In reactie op de recente protesten wordt er binnen meerdere universiteiten nagedacht over mogelijke acties, waaronder stakingen in de week van 10 maart. Dit onderwerp staat hoog op de agenda, en universiteiten zoals UvA, UU, Leiden en Nijmegen hebben al aangegeven in protest te gaan. Om collega's binnen de EUR beter te informeren over wat er speelt en welke stappen andere universiteiten zetten, wordt er op maandag 17 februari een meeting georganiseerd. Dit biedt medewerkers de kans om hun mening te delen en ideeën uit te wisselen over eventuele vervolgstappen. De bijeenkomst is een initiatief van **ELC** en is bedoeld om de zichtbaarheid van deze ontwikkelingen te vergroten.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 Vergaderdata 2025/2026

Het vergaderschema voor 2025/2026 is overeengekomen.

02.02 Sociaal kader beleid i.r.t. RSM

De Faculteitsraad heeft ingestemd met het voornemen tot reorganisatie. Dit voornemen is gedeeld met zowel het ELC als de Universiteitsraad en de Universiteitsraad heeft een advies uitgebracht. Vervolgens zal de Faculteitsraad het reorganisatieplan beoordelen. De Faculteitsraad geeft aan dat zij nog geen reorganisatieplan hebben ontvangen, omdat dit nog in ontwikkeling is.

De reorganisatie van RSM valt nog onder de bestaande reorganisatiecode uit 2013. De nieuwe regeling is nog in ontwikkeling. Het eerste deel van de reorganisatiecode is juridisch afgestemd en blijft voorlopig vigerend, ondanks dat het niet volledig strookt met de nieuwe CAO.

Het ELC heeft het vigerend sociaal kader uit 2013 besproken tijdens een technisch overleg. Het ELC benadrukt de noodzaak van een sociaal plan, ondanks het feit dat er al een vigerend sociaal kader uit 2013 is. Het ELC is gevraagd om aan te geven welke specifieke kwesties moeten worden aangepakt.

Het ELC geeft aan eerst het reorganisatieplan in te willen zien voordat er inhoudelijk over het sociaal plan wordt gesproken. Een sociaal plan is er voor alle medewerkers en moet aansluiten bij de praktijk. Zo wordt een boventallige medewerker op Finance of IT

bijvoorbeeld met een heel ander proces geconfronteerd dan iemand uit een andere afdeling.

Herziening oude reorganisatiecode

Er werd ook stilgestaan bij de uitdagingen rondom de herziening van de reorganisatiecode. De code dateert uit 2013 en de wereld zag er toen anders uit. De discussie gaat dan ook niet zozeer over wat eraan toegevoegd moet worden, maar vooral over welke onderdelen vervangen of geactualiseerd kunnen worden. Er is opgemerkt dat bepaalde delen van de oude CAO gunstiger lijken dan de huidige, wat de afweging bemoeilijkt. Het blijft daarbij zoeken naar een balans tussen een grondige uitwerking en een werkbaar tijdsbestek.

De code richt zich vooral op proces en bevoegdheden, maar bevat ook een sociaal beleidskader dat daar eigenlijk niet thuishoort. Daarom wordt dit onderdeel eruit gehaald en verwerkt in de nieuwe Reorganisatie Regeling (ROR), die als sociaal plan zal dienen. Het doel hiervan is om mobiliteit – zowel intern als extern – beter te faciliteren, zodat medewerkers met behoud van rechten en salaris een passende functie kunnen vinden, ook als die in een lagere schaal valt. Externe mobiliteit, bijvoorbeeld naar andere universiteiten, wordt eveneens gestimuleerd.

Er kwam ook een voorstel om individuele casussen te bespreken, maar HR reageerde hier terughoudend op. In plaats daarvan wordt gekeken naar bredere scenario's zonder specifieke namen te noemen, zodat er maatwerk kan worden geleverd zonder precedentwerking. Tegelijkertijd werd erkend dat boventaligheid soms onvermijdelijk is. Dit is pijnlijk, maar hoort bij een reorganisatie, waarbij de CAO al duidelijke kaders biedt voor compensatie. De vraag is vooral wat daar aanvullend nog nodig is.

Het ELC wil op korte termijn een analyse maken van de functies binnen RSM om beter inzicht te krijgen in de daadwerkelijke behoeften. Dit zal gebeuren zonder individuele namen of rugnummers, puur op basis van de inhoud van functies. Het is belangrijk om hier heldere afspraken over te maken, zodat de verwachtingen van beide kanten duidelijk zijn.

Tot slot werd geconcludeerd dat de ROR als sociaal plan een maximale geldigheid van vijf jaar zal hebben, en dat er nog nader onderzoek nodig is naar het onderscheid tussen een sociaal plan en een sociaal kader.

Acties:

- De decaan van RSM wordt door het CvB geïnformeerd over de huidige stand van zaken en krijgt toestemming om het reorganisatieplan op te stellen.
- Het reorganisatieplan van RSM wordt gedeeld met het ELC t.b.v. de bespreking van het sociaal plan

03 Rondvraag
04 Sluiting

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
385	Het ELC is het vergaderschema 2025/2026 overeengekomen

Actielijst

Nr.	Verg.	Actie	Door	status
1	385	De mail met een technische reactie aangaande de VSO (reorganisatieregeling) wordt gedeeld met de PV. De PV kijkt hier inhoudelijk naar, zodat de ROR kan worden overeen gekomen tijdens de volgende ELC-vergadering.	HR/ PV	Afgerond
2	385	Het reorganisatieplan van RSM wordt gedeeld met het ELC, t.b.v. de bespreking van het sociaal plan	HR	Afgerond
3	385	De decaan van RSM wordt door het CvB geïnformeerd over de huidige stand van zaken en krijgt toestemming om het reorganisatieplan op te stellen.	Secretaris	Afgerond

Nr.	Langetermijnpunten	Door	status	
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