

Vergadering: 386^e vergadering van het ELC

Datum en tijd: 17/03/2025, 10:00-11:00 u

Locatie: Teams

Deelnemers: Ahmed Charifi (AOB), Marieke de Quant (AOB) R. van Hoogdalem-Braam (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: Katarina Putnik

01 Opening

01.01 Vaststellen van de agenda

De agenda wordt vastgesteld.

Rens van Hoogdalem-Braam (CNV) is vandaag voor het eerst aanwezig.

01.02 Verslag 385 en Actielijst 385

Marieke de Quant wordt toegevoegd als deelnemer aan de vorige vergadering.

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

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden

- Bespreking Estafettestaking Rotterdam

Op 8 april staat een stakingsdag gepland in Rotterdam, gericht tegen de kabinetsbezuinigingen. De vakbonden hopen op steun van het CvB en wijzen op het belang van goede communicatie naar medewerkers, zoals ook bij andere universiteiten gebeurt.

Het CvB geeft aan achter de boodschap van de stakingen te staan en is bereid zich hier publiekelijk over uit te spreken. Dit sluit aan bij eerdere uitlatingen en communicatiekanalen van de universiteit. Er wordt nog bekeken of het CvB op 8 april fysiek kan aansluiten. Tegelijkertijd benadrukt het CvB dat het onderwijs en de bedrijfsvoering niet langdurig verstoord mogen worden. De bedoeling is dat het onderwijs en andere processen die dag grotendeels stil komen te liggen, maar er moet ook rekening worden gehouden met studenten die colleges of tentamens hebben. Dit betekent dat er wellicht oplossingen nodig zijn, zoals vervanging voor tentamens of waarneming door collega's.

De vakbonden staan hier anders in: wie staakt, werkt niet en zou dus ook geen vervanging hoeven te regelen. Liever zien zij dat collega's elkaar aanmoedigen om samen te staken, in plaats van het werk op te vangen. Hoewel het CvB begrip toont, blijft het van mening dat onderwijs zoveel mogelijk toegankelijk moet blijven voor studenten. De vakbonden maken zich echter zorgen dat leidinggevenden medewerkers zullen opdragen hun lessen toch door te laten gaan. Dit is iets waar

de bonden tegenin zullen gaan, omdat het in strijd is met het stakingsrecht. Er werd opgemerkt dat vooral tutoren zich al overbelast voelen en daarom moeilijk kunnen staken zonder vervanging. Daarom lijkt het verstandig om een onderscheid te maken tussen vitale processen, zoals promoties, en andere onderwijsactiviteiten die een dag stil kunnen liggen.

Ook de communicatie rondom de staking kwam ter sprake. Het zou helpen als de vakbonden toegang krijgen tot schermen, intranet en faculteitsnieuwsbrieven om medewerkers te bereiken. Hoewel de EUR normaal gesproken externe organisaties geen directe toegang geeft tot deze communicatiekanalen, is er wel ruimte om berichten over de staking te delen. De inzet is om tot een gezamenlijke boodschap te komen, waarbij de bonden en WOinActie verantwoordelijk blijven voor de organisatie.

Er werd nog kort gerefereerd aan de CAO-bepaling (D3), waarin staat dat bonden op instellingsniveau de faciliteiten moeten krijgen die nodig zijn voor hun activiteiten, waaronder communicatiemogelijkheden. Het CvB zal dit nogmaals bekijken. Voor nu wordt gewerkt aan een plan om de bijeenkomst van volgende week op de schermen en MyEUR te krijgen.

Wat betreft de planning van 8 april is nog niet alles definitief. Het idee is om in de late ochtend op de campus te starten met een korte toespraak, gevolgd door een mars richting het centrum. Daar zou een podiumprogramma plaatsvinden, mogelijk met enkele sprekers. Verwacht wordt dat ook politici aanwezig zullen zijn, maar dit moet nog verder worden besproken.

Overige mededelingen

- Campagne arbeidsongeschiktheidsverzekering gaat van start in mei
- De E&E scan kan vanaf vandaag worden ingevuld en staat op de agenda voor de volgende ELC-vergadering.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 ELC Jaarverslag 2024

Op pagina 7 wordt een bezuiniging van 23 miljoen euro genoemd. Er is nog onduidelijkheid over de vraag of dit bedrag inclusief de bezuinigingen van RSM is. Hier wordt later op teruggekomen. Daarnaast wordt gewerkt aan een betere registratie van overwerk, mede in het kader van de arbeidsinspectie. Er ligt al een uitgebreid plan van aanpak om dit te verbeteren. Het voorwoord wordt nog toegevoegd aan het verslag. Tijdens de volgende vergadering staat de definitieve versie op de agenda ter overeenstemming.

02.02 Nieuwe Regeling voor Organisatiewijziging en Reorganisatie EUR (ROR)

Er zijn enkele vragen en verzoeken tot aanpassing van de ROR besproken. Een belangrijk punt betreft de VSO. Het is eerder afgesproken dat deelname hieraan volledig vrijwillig is en dat de ontslagroute via het UWV loopt. Dit wordt in de notulen erkend, maar staat nog niet expliciet in de ROR. Er is daarom verzocht om bij de uitgangspunten duidelijk op te nemen dat VSO op basis van vrijwilligheid is.

Daarnaast wordt voorgesteld om een generieke beschrijving van de ontslagprocedure toe te voegen, zodat helder is hoe dit proces verloopt. Met deze twee aanpassingen is er overeenstemming over de ROR. Het definitieve document wordt ter informatie gedeeld met de ELC-leden.

Actie: De definitieve ROR wordt ter informatie gedeeld met de ELC leden.

3 Ter informatie

03.01 Inclusiebeleid EUR *Gasten: Katarina Putnik*

Katarina is manager van het IDEA center. De EUR hanteert een integraal IDEA-beleid, waarbij niet alleen wordt gekeken naar HR, zoals bij veel andere organisaties, maar naar een brede pijplijnbenadering. Dit omvat onder andere outreach, een soft landing voor eerstejaarsstudenten, student engagement, inclusief werkgeverschap en uiteindelijk HR-beleid. De kernvraag is: hoe veranderen we het systeem zodanig dat iedereen beter wordt ondersteund? De focus ligt dus niet alleen op uitdagingen voor specifieke groepen studenten en medewerkers, maar vooral op structurele aanpassingen binnen de organisatie.

Toch zijn er nog aandachtspunten. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat LGBTQI+ medewerkers en studenten de inclusiviteit van de EUR lager beoordelen. Ook medewerkers met een functiebeperking ervaren drempels. Dit roept de vraag op: waarom verzamelen we deze gegevens en hoe kunnen we ze effectief inzetten? Kleinere groepen (minder dan 1% van de populatie) worden in deze onderzoeken niet meegenomen, wat ook vragen oproept over representatie.

Een concreet voorbeeld kwam naar voren toen het Queer-evenement werd georganiseerd. Er ontstond discussie over waarom er aandacht was voor slechts één specifieke groep. Dit illustreert hoe belangrijk het is om helder te communiceren waarom inclusieve initiatieven worden opgezet en hoe ze bijdragen aan een meer diverse en rechtvaardige universiteit.

Er werd besproken welke systeemveranderingen wenselijk zijn, maar lastig te realiseren zonder bredere steun. De vakbonden zouden hierin een rol kunnen spelen. Een voorbeeld is het registreren van voornaamwoorden in Canvas, wat technisch moeilijk te implementeren is vanwege landelijke IT-systemen. Ook werd het ontbreken van beleid rondom regenbooggezinnen besproken. Bijvoorbeeld, er is momenteel geen verlofregeling voor draagmoederschap. Dit zou op CAO-niveau kunnen worden vastgelegd om meer inclusiviteit te garanderen.

Om deze onderwerpen verder uit te diepen, spraken Gijs en Katarina af om hier op een later moment verder over in gesprek te gaan.

Ondanks de bestaande uitdagingen worden de inspanningen van de EUR op het gebied van inclusie ook extern erkend. De Queer-vereniging won afgelopen jaar een prijs voor beste LGBTQI+-initiatief. Daarnaast werd Katarina Putnik genomineerd als beste ally, en ontving Annelien Bredenoord de prijs voor beste rolmodel.

Acties

- Gijs Kooistra gaat verder met Katarina Putnik in gesprek over wenselijke systeemveranderingen t.b.v. het EUR-inclusiebeleid.

03 Rondvraag

Er zijn geen vragen.

04 Sluiting

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
386	Het ELC is de Nieuwe Regeling voor Organisatiewijziging en Reorganisatie EUR (ROR) overeen gekomen

Actielijst

Nr.	Verg.	Actie	Door	status
1	386	De definitieve ROR wordt ter informatie gedeeld met de ELC leden.	HR	
2	386	Gijs Kooistra gaat verder met Katarina Putnik in gesprek over wenselijke systeemveranderingen t.b.v. het EUR-inclusiebeleid.	ELC	

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