

Vergadering: 387^e vergadering van het ELC
Datum en tijd: 01/04/2025, 14:00-16:00 uur
Locatie: A1-01
Deelnemers: Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Johan Willem van Dijk (HR), Roxanne Austin (secretaris, notulen), Ahmed Charifi (AOB), Rens van Hoogdalem-Braam(CNV), Gijs Kooistra (FNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV, FNV), Ana Uribe Sandoval (PV, AOb), Marjan Gorgievski (PV, FNV), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOb),
Afwezig: Ann-Sophie Vandenberghe (PV, AOb)
Gasten: Mark Kuiper, Joris Mostert, Yolanda Majewski – Steijns, Bianca Langhout – van den Bulk

01 Opening

01.01 Vaststellen van de agenda

De agenda wordt vastgesteld.

01.02 Verslag 385 en Actielijst 385

Het verslag wordt vastgesteld.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- **Wijziging organisatie veiligheid**

Er vinden enkele belangrijke veranderingen plaats op het gebied van veiligheid binnen de organisatie. De fysieke beveiliging, die voorheen onder de verantwoordelijkheid van de afdeling REF viel, wordt nu overgeheveld naar Bestuurlijke Zaken. Hiermee valt deze voortaan onder het bredere kader van integrale veiligheid. De context waarin het veiligheidsbeleid vijf jaar geleden werd aanbesteed, was anders dan nu. De behoefte aan beveiliging is inmiddels toegenomen, mede door recente protesten en de toegenomen gevoeligheid rondom diversiteit en inclusie.

Na afloop van het huidige contract met Securitas, is het voornemen om beveiligingsmedewerkers niet langer extern in te huren, maar hen intern op te leiden. Sinds vorig jaar bestaat er een aparte afdeling voor integrale veiligheid.

Met name op de campus in Leiden is de beveiliging recent aangescherpt als reactie op protesten. Internationale studenten geven aan zich onveilig te voelen, waardoor sommigen de campus mijden. Het intern opleiden van beveiligingsmedewerkers biedt het voordeel dat deze gericht getraind kunnen worden, bijvoorbeeld op het gebied van sensitiviteit. De trainingen worden in samenwerking met IDEA opgezet, met het oog op een inclusieve benadering van veiligheid. Het ELC ontvangt binnenkort een nieuw organogram waarin deze structuurwijziging is verwerkt.

- **Stakingen 8 april**

Op maandag 8 april staat er een landelijke stakingsdag gepland, die samenvalt met de stemmingen in de Eerste Kamer. De acties vinden plaats op en rondom de campus en in het centrum van Rotterdam, met het Willemsplein bij de Erasmusbrug als centrale locatie. In de ochtend worden er flyers uitgedeeld bij de campus en worden collega's en studenten aangesproken met de vraag of zij meedoen aan de staking. De nadruk van de dag ligt op het centrale middagprogramma in de stad.

Het podiumprogramma, georganiseerd door EURinActie in samenwerking met verschillende vakbonden, loopt van 12:30 tot 13:30 uur. Er zijn zeven sprekers gepland, waaronder mogelijk ook politici uit de Tweede Kamer. Er wordt bovendien overwogen om de onderwijsminister van Rotterdam uit te nodigen. Na het podiumprogramma volgt een protestmars door de stad, met als

route onder meer het Willemsplein en de Witte de Withstraat. Er is een verzoek ingediend bij het CvB om een deel van de mars mee te lopen.

Hoewel de focus van het protest ligt op de voorgenomen bezuinigingen en de WiB, is het mogelijk dat ook andere thema's – zoals internationalisering of de situatie in Gaza – ter sprake komen. Er is echter de nadrukkelijke wens om de kernboodschap, "Stop de bezuinigingen", centraal te houden, om het draagvlak en de sympathie van het publiek te behouden.

Deze dag wordt ook aangegrepen als 'buitenlesdag', waarin de universiteit zich letterlijk naar de stad verplaatst. Het programma omvat vijf locaties, voorlopig alleen met medewerking van de EUR, maar mogelijk ook met deelname van de hogeschool.

Rondom de organisatie zijn er enkele praktische problemen, zoals het verwijderen van posters. M&C heeft hierover contact opgenomen met de afdeling integrale veiligheid. De meeste medewerkers zijn op de hoogte van de acties, al geven sommigen aan deelname spannend te vinden. Het feit dat het CvB zich publiekelijk achter de actie schaart, werkt bemoedigend. Een boodschap via sociale media zou hier ook aan bijdragen.

Wat betreft de verwachte opkomst: er wordt gerekend op ongeveer duizend deelnemers, al is er weinig zicht op het exacte aantal studenten dat zal deelnemen. Ter vergelijking: in Enschede waren er tijdens een soortgelijke actie circa duizend aanwezigen, op een totaal van vierduizend medewerkers. De locatie op de campus droeg toen bij aan de hoge opkomst.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 Collectieve verlofdagen

De collectieve verlofdagen zijn overeengekomen.

02.02 Jaarverslag ELC

Het jaarverslag wordt overeengekomen.

03 Ter informatie

03.01 Kwartaal update AVW gelden

Er wordt gekeken naar de rol van een beleidsmedewerker of bestuurlijk secretaris die structureel taken kan oppakken en advies kan geven over lopende processen. Eerder was deze rol juist uit het huishoudelijk reglement gehaald, maar er klinkt nu een duidelijke wens om dit besluit te heroverwegen.

Ook de bestaande compensatieregeling werd besproken. Er is het verzoek gedaan om hierbij een aanvullende component op te nemen, waarvoor nog een memo in voorbereiding is. Daarbij wordt gedacht aan een post specifiek voor de ontwikkeling en opleiding van ELC-leden. Een taalcursus zou hier bijvoorbeeld onder kunnen vallen. Het idee is dat een degelijke en goed uitgewerkte compensatieregeling niet alleen bijdraagt aan de inzetbaarheid en motivatie van leden, maar ook een positieve invloed heeft op de bezetting van zetels.

Op dit moment zijn er nog twee zetels vacant namens het CNV. Een aantrekkelijke en duidelijke regeling kan helpen om ook deze plekken in te vullen.

Daarnaast werd gemeld dat OCW binnenkort aanvullende financiering beschikbaar stelt voor de facultaire medezeggenschap. Er wordt nog onderzocht welke mogelijkheden dit biedt en in hoeverre deze middelen ook de medezeggenschap op centraal niveau kunnen versterken.

03.02 E&E Scan 2025

Door: Mark Kuiper en Joris Mostert

De voorlopige respons en resultaten van de E&E-scan 2025 worden gepresenteerd. Een belangrijke verandering ten opzichte van eerdere jaren is de aangepaste communicatiestrategie. Waar voorheen vooral werd gewerkt met herhaalde e-mailreminders, is er dit jaar gekozen voor een benadering via leidinggevenden. Toch blijkt het in de praktijk nog steeds nodig om ook individuele medewerkers direct aan te schrijven om de respons te verhogen.

In het bijzonder ISS scoorde in voorgaande jaren relatief laag. Eén van de uitdagingen is het gevoel van afstand tot de organisatie, mede doordat ISS is gevestigd in Den Haag. Tegelijkertijd voelen medewerkers van bijvoorbeeld RSM zich juist sterk verbonden met hun eigen, meer onafhankelijke identiteit. Dergelijke verschillen kunnen uiteenlopende respons- en betrokkenheidsniveaus verklaren.

Naast de reguliere rapportage wordt overwogen om verdiepende onderzoeken op te zetten rond thema's als werkdruk en ongewenste omgangsvormen. Ook zou kortcyclisch onderzoek kunnen helpen om gericht en sneller bij te sturen. Dit zou kunnen worden meegenomen in een bredere evaluatie van het huidige meetsysteem.

Een vraag werd gesteld over de omgang met privacy, met name in gevallen van een lage respons. Persoonsgegevens zijn bij het invullen optioneel en resultaten worden niet gedeeld voor teams met minder dan vijf respondenten. Toch kan absolute privacy niet worden gegarandeerd. Dit roept zorgen op bij medewerkers over traceerbaarheid, wat mogelijk bijdraagt aan een lage respons. Het is essentieel dat deelnemers zich veilig voelen om eerlijke antwoorden te geven.

De scan rapporteert uitsluitend op groepsniveau voor werkkenmerken. Persoonskenmerken zoals geslacht of leeftijd worden alleen meegenomen op het niveau van de gehele EUR, en alleen wanneer de respons voldoende groot is. Er is een behoefte om transparanter te zijn over wat er met de resultaten gebeurt, wie verantwoordelijk is voor de opvolging en hoe verbeteracties worden ingezet.

Er wordt opgemerkt dat veel medewerkers niet precies weten waar de afkorting E&E voor staat of wat het doel is. Tegelijkertijd voelen sommige respondenten zich onder druk gezet om mildere antwoorden te geven dan ze werkelijk zouden willen. Deze neiging om de situatie rooskleuriger te presenteren, uit loyaliteit aan de organisatie, kan leiden tot gemiste signalen voor verbetering.

De arbeidsinspectie zal in het derde kwartaal waarschijnlijk een bezoek brengen aan de EUR. In dit kader is het extra belangrijk dat de E&E-scan zorgvuldig wordt uitgevoerd. De inspectie verwacht dat universiteiten aantoonbaar effectieve maatregelen nemen om werkdruk te verminderen. Boetes kunnen worden opgelegd wanneer dit niet goed geregeld blijkt.

Voor de verwerking en presentatie van de data is er een samenwerking opgezet met de Data Competence Hub en met PowerBI. Naar verwachting worden de resultaten aan het einde van de maand gevalideerd. Kort daarna worden ze gedeeld met de HR-businesspartners in de vorm van een infographic. Voor de zomer wordt een eindrapportage opgeleverd.

Tot slot werd benoemd dat samenwerking met andere universiteiten en benchmarking belangrijk zijn. Vorig jaar is geprobeerd om data van andere instellingen te verzamelen, maar lang niet alle uitkomsten zijn openbaar. De promotor score wordt wel vaak meegenomen in dit soort onderzoeken. Binnen de

Vereniging Hogescholen wordt dit al gezamenlijk opgepakt. Mogelijk is er ook voor universiteiten ruimte voor meer onderlinge afstemming; dit wordt nader onderzocht in het kader van de eindrapportage.

03.03 Huisvestingsbeleid

Door: Pepijn Bakker en Yolanda Majewski – Steijns

Er werd een update gegeven over het huisvestingsbeleid, met specifieke aandacht voor de nieuwe plannen binnen ESE. Er is gekozen voor een duidelijke en zorgvuldige governance-structuur, waarbij niet alleen medewerkers zijn vertegenwoordigd, maar ook de decaan. Voor elke afdeling is een eigen werkgroep ingericht. Deze werkgroepen bestaan uit een brede, op vrijwillige basis samengestelde delegatie.

De concept-plattegronden zijn inmiddels afgerond en worden nu voorgelegd aan het werkteam en de regiegroep. Op basis van die bespreking zal er nog een wijzigingsronde volgen waarin vier aanpassingen worden doorgevoerd. De plannen betreffen in totaal vijf verdiepingen die door ESE worden benut. Per verdieping zijn randvoorwaarden en kaders opgesteld voor de inrichting. Er wordt ook rekening gehouden met de mogelijke komst van private entiteiten die onder ESE zullen vallen.

Om medewerkers actief te betrekken bij de inrichting en het gebruik van de nieuwe werkomgeving, zijn er workshops georganiseerd met verschillende departementen van ESE. Hierin konden medewerkers meedenken over de invulling van de werkplekken en wensen kenbaar maken.

Het uitgangspunt voor de verdeling van werkruimte is gebaseerd op een rekensom van 0,7 FTE per werkplek of per vierkante meter. De daadwerkelijke invulling van deze werkplekken wordt verder aan de afdelingen zelf overgelaten. Belangrijk om te benadrukken is dat medewerkers altijd welkom zijn op de campus – het is dus niet de bedoeling dat men slechts op een specifieke verdieping mag werken. Er zijn in totaal voldoende zitplekken beschikbaar, maar niet alle werkplekken voldoen aan de arbotechnische normen voor alle soorten werkzaamheden of gebruikers.

Hoewel veel medewerkers aangeven dat het voorstel in de basis zou moeten kunnen werken, zijn er ook zorgen. Vooral de ervaring met het Sandersgebouw, waar sommige medewerkers het gevoel hadden geen volwaardige werkplek meer te hebben, werkt hier nog door. Men vraagt zich af of de nieuwe plannen wel bijdragen aan een gezonde en productieve werkomgeving. Het opgeven van een eigen, vaste werkplek blijft voor velen een moeilijk proces. De voorkeur voor éénpersoonsskamers werd bijvoorbeeld duidelijk geuit tijdens het ontwerpproces, wat laat zien hoe verschillend de behoeften zijn.

Om tegemoet te komen aan praktische wensen, worden er afsluitbare lockers en persoonlijke kasten geplaatst, zodat medewerkers hun spullen veilig kunnen achterlaten. Tegelijkertijd is er erkenning dat sommige zaken pas echt duidelijk worden in het gebruik. Daarom is er een evaluatie gepland van het huidige concept, zodat er ruimte blijft voor aanpassingen en verbeteringen op basis van ervaringen uit de praktijk.

03.04 Erkennen en Waarderen

Door: Bianca Langhout – van den Bulk

De centrale gedachte is dat erkennen en waarderen medewerkers helpt om een passend carrièrepad op te bouwen, met meer oog voor diversiteit in talent en bijdrage.

Hoewel het rapport dat eerder hierover werd uitgebracht laat zien dat de meeste medewerkers zich kunnen vinden in de doelstellingen van Erkennen en Waarderen, blijkt ook dat het vertrouwen in de effectiviteit van de maatregelen nog beperkt is. Medewerkers steunen het idee, maar twijfelen of het daadwerkelijk verschil maakt.

Binnen de EUR wordt op verschillende niveaus gewerkt aan concrete stappen. In veel faculteiten zijn gesprekken gestart over het vormgeven van nieuwe loopbaanpaden. Er is beweging zichtbaar, niet alleen op het gebied van carrièreontwikkeling, maar ook in bredere thema's zoals het gebruik van narratieven en kwalitatieve criteria binnen ontwikkelcycli. Waar je ook kijkt – of het nu bij ESL is, waar al een evaluatie met aanbevelingen is gedaan, of bij de economische faculteit, die nadenkt over passende loopbaanstructuren – er gebeurt overal iets. Op landelijk niveau bevinden universiteiten zich grotendeels in een vergelijkbare fase. De EUR bevindt zich in de middenmoot: we lopen mee, maar zijn zeker nog niet koploper.

Een belangrijk punt dat vanuit het ELC naar voren kwam, is de decentrale aard van de EUR. Hoewel er op centraal niveau beleid wordt ontwikkeld, hebben faculteiten veel ruimte voor eigen interpretatie. Dit roept vragen op over consistentie en gevolgen. Wat gebeurt er met faculteiten die weinig of geen stappen zetten? Worden zij aangesproken? En hoe zorg je dat strategisch beleid, zoals een professorial policy, daadwerkelijk wordt doorgevoerd in de breedte?

In de nieuwe strategie is gekozen om meer vanuit faculteiten en diensten te werken in plaats van via centrale 'satellietprogramma's'. Er wordt nagedacht over een andere invulling van governance, met bijvoorbeeld prestatieafspraken en KPI's die tijdens tweejaarlijkse bilaterale overleggen met managementteams besproken worden. Daarbij is niet alleen de kwantitatieve voortgang belangrijk, maar ook het onderliggende beleid en de inhoudelijke keuzes. Binnen de UNL zijn er afspraken gemaakt om in 2026 op landelijk niveau een bepaald volwassenheidsniveau te behalen. Uiteindelijk zal dus elke universiteit, inclusief de EUR, hieraan moeten voldoen.

Een specifiek aandachtspunt is het impact en engagement-profiel. Dit profiel kent in de praktijk nog weinig structurele ondersteuning of financiering. Veel academici die zich aangesproken voelen tot dit profiel, hebben oorspronkelijk juist gekozen voor een carrière die primair gericht is op onderzoek. Het verbreden van die focus vraagt tijd en cultuurverandering, al groeit de bereidheid in de academische gemeenschap.

De vakbonden ondersteunen deze beweging actief. Zij geven aan dat als er op plekken weerstand is tegen verandering, zij graag worden geïnformeerd zodat ze kunnen bijdragen aan de oplossing. Tegelijkertijd is het essentieel dat ook academici zelf eigenaarschap nemen. Hoewel top-down sturing nodig blijft, is het cruciaal dat medewerkers zelf vragen stellen en initiatief tonen. Juist daarom worden initiatieven vanuit postdocs, promovendi en UD-netwerken gewaardeerd – het programma moet niet enkel van bovenaf komen, maar gedragen worden door de gemeenschap.

04 Ingekomen stukken

Sociaal plan RSM

Er werd kort stilgestaan bij de stand van zaken rondom het sociaal plan in het kader van RSM. Er is recent technisch overleg gevoerd waarin de wensen zijn besproken en er werd afgesproken dat de vakbonden een uitruilvoorstel doen. De conclusie luidde echter dat dit toch niet op voorhand zal gebeuren. Wanneer het voorstel voor een sociaal plan is uitgewerkt, wordt het gedeeld voor verdere bespreking en besluitvorming.

04.01 Regeling voor Organisatiewijziging en Reorganisatie EUR

05 Sluiting