

## Verslag

**Vergadering:** 388<sup>e</sup> vergadering van het ELC  
**Datum en tijd:** 13/05/2025, 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), Gijs Kooistra (FNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV, FNV), Ana Uribe Sandoval (PV, AOB), Marjan Gorgievski (PV, FNV), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOB), Ann-Sophie Vandenberghe (PV, AOB)  
**Gasten:** Ernst Bakker, Myra van Esch en Denise van den Berg  
**Afwezig:** Rens van Hoogdalem-Braam(CNV)

### 01 Opening

01.01 Vaststellen van de agenda

01.02 Verslag 385 en Actielijst 385

Het verslag wordt vastgesteld.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- **Erasmus Perspectives & Begroting 2026–2030**

Het CvB werkt aan een eerste versie van de Erasmus Perspectives, waarin de mogelijke gevolgen van de WiB en bijbehorende bezuinigingen worden verkend. Deze versie zal binnenkort worden gedeeld. In het document worden scenario's geschetst van mogelijke besluiten en de daarmee gepaard gaande onzekerheden, met de nadruk op de impact van de WiB.

Het betreft een meerjarenbegroting op hoofdlijnen voor de periode 2026–2030. De verwachting is dat er tegen 2029 ongeveer €18 miljoen bezuinigd moet worden om financieel in balans te blijven. De grootste onzekerheid betreft het al dan niet goedkeuren van het CvB-voorstel door de minister. Bij akkoord: de verwachte schade bedraagt circa €12 miljoen. Bij geen akkoord: de schade loopt op tot €70 miljoen, bovenop de reeds voorziene bezuinigingen vanwege de WiB.

- **Protesten en Demonstraties op de Campus**

Mei wordt aangeduid als “the month of rage”, waarin meerdere protesten worden verwacht. De ervaringen en lessen uit eerdere demonstraties worden meegenomen in de voorbereiding en communicatie. Vandaag vindt er wederom een protest plaats op de campus. Het beleid blijft dat demonstraties zijn toegestaan. De politie wordt altijd geïnformeerd. Gezien de weersvoorspellingen wordt de kans op een tentenkamp ingeschat als aanzienlijk

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

**Stakingsdag op 10 juni**

Op maandag 10 juni organiseren de vakbonden een landelijke stakingsdag. De exacte locatie is op dit moment nog niet bekend; mogelijke locaties die circuleren zijn onder andere het Malieveld of het

Museumplein. Tijdens eerdere stakingen is er vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) goed samengewerkt, en er wordt opnieuw verzocht om deelname onder medewerkers te stimuleren. Het gaat om een formele staking, waarbij wordt ingezet op brede mobilisatie. Er wordt tevens gewerkt aan een ludiek element, zoals het organiseren van *het grootste college van Nederland*. De staking krijgt steun vanuit diverse hoeken:

- Economic Boards en burgemeesters van universiteitssteden hebben zich in brieven uitgesproken richting het kabinet.
- Ook de commissaris van de Koning heeft zich uitgesproken tegen het huidige beleid.

Er blijft een dringende noodzaak om een grotere groep mensen te betrekken bij deze acties.

### CAO-besprekingen

De onderhandelingen over een nieuwe cao zijn momenteel gaande.

## 02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

### 02.01 Eindejaarsgeschenk- en event

*Gast: Ernst Bakker*

Het eindejaarsevenement zal opnieuw plaatsvinden in Trompenburg. Aangezien deze locatie inmiddels voor de derde keer wordt gebruikt, is het enthousiasme onder medewerkers wat afgenomen. Desondanks blijft de waardering voor het gezamenlijke moment groot, zeker in tijden van financiële onzekerheid. Sociale bijeenkomsten zoals deze worden als waardevol ervaren.

Professional Services zijn doorgaans goed vertegenwoordigd op dit soort evenementen. Er wordt een dringend beroep gedaan op decanen om ook academisch personeel te stimuleren aanwezig te zijn, in het kader van *“One Connected EUR.”*

De vroege registratietijd bij aankomst wordt als een drempel ervaren, maar is noodzakelijk vanuit veiligheidsoverwegingen. De communicatie hierover zal dit jaar duidelijker worden aangepakt. Er is een verzoek ingediend om vakbonden de mogelijkheid te geven een informatiestand of kraampje te plaatsen tijdens het event; suggesties hierover zijn welkom.

#### Inhoud kerstpakket

De inhoud van het kerstpakket riep vorig jaar gemengde reacties op. Er is waardering uitgesproken voor het vernieuwde en meer inclusieve voorstel. Suggesties voor verbetering, zoals het versterken van de verbondenheid met de stad door samen te werken met lokale ondernemers, worden meegenomen.

Het ELC stemt in met het plan. Er is akkoord gegeven om het eindejaarsgeschenk en -evenement te laten organiseren door Marketing & Communicatie (M&C), binnen het door het ELC gereserveerde budget van €300.000. De uiteindelijke kosten zijn afhankelijk van het aantal medewerkers in dienst, maar worden naar verwachting 10–15% lager dan begroot.

### 02.02 Raamwerk Sociaal Plan Future-Proof RSM

*Gasten: Myra van Esch en Denise van den Berg*

Eerder heeft er een technisch overleg plaatsgevonden waarin is geïnventariseerd welke elementen opgenomen moeten worden in het sociaal plan. Op basis van dit overleg is een voorlopig raamwerk opgesteld. Recente sociale plannen van andere universiteiten zijn daarnaast geraadpleegd als referentie. Wanneer er overeenstemming wordt bereikt over dit raamwerk, zal het verder worden

uitgewerkt tot een volledig sociaal plan. Dit plan zal worden onderworpen aan een juridische toets, zodat het voldoet aan de relevante wet- en regelgeving.

Het sociaal plan "Future-Proof RSM" valt onder de oude reorganisatiecode, die ook een sociaal kader bevat. Hoofdstukken 3 en 4 van dat sociale kader komen met de inwerkingtreding van dit nieuwe plan te vervallen. Voor toekomstige reorganisaties zal echter de nieuwe reorganisatiecode van toepassing zijn.

### Algemene Opmerkingen

- Het is positief dat er wordt gewerkt aan een nieuw sociaal plan, waarbij de oude regeling komt te vervallen. Er zijn echter vragen over de rechtsgeldigheid van het oude sociaal kader. Het sociaal beleidskader moet, net als in eerdere gevallen, worden ondertekend door de vakbonden om juridisch bindend te zijn. De focus ligt nu op het huidige voorstel. Mocht er geen overeenstemming worden bereikt, dan is een andere vorm van overleg noodzakelijk.
- De nieuwe ROR beschrijft enkel de procedurele stappen en bevoegdheden binnen een reorganisatie, maar bevat geen bepalingen met betrekking tot sociaal beleid of een sociaal plan. Dit betekent dat bij toekomstige reorganisaties steeds opnieuw overleg met het Lokaal Overleg nodig is over sociaal beleid. In de oude regeling waren deze componenten geïntegreerd. De nieuwe werkwijze verwijst wel naar het kader van sociaal beleid, met een koppeling aan de op dat moment geldende cao's.
- Het huidige reorganisatieplan wijkt niet af van het eerder gepresenteerde concept.
- Het anonimiseren van het volledige personeelsplan wordt als weinig zinvol beschouwd. Wel zal er een samenvattende tabel worden gedeeld waarin inzichtelijk wordt welke functies blijven bestaan en welke komen te vervallen, inclusief het aantal FTE's. Deze informatie biedt transparantie zonder individuele medewerkers te benoemen. **Actie Myra**
- In het reorganisatieplan zijn gesprekken met mogelijk boventallige medewerkers gepland op 15 en 16 mei. Volgens het formele stappenplan moeten medewerkers eerst geïnformeerd worden dat zij onderdeel zijn van een reorganisatie, met de mogelijkheid om te reageren, vóórdat het plan wordt voorgelegd aan het CvB op 27 mei. Zolang het sociaal plan nog niet definitief is, kan er nog niets concreets worden gezegd over individuele posities. Ook de geplande Townhall meeting is afhankelijk van de afronding van het sociaal plan. Vanuit de ELC-leden is het verzoek gekomen om de gesprekken uit te stellen totdat het sociaal plan definitief is. Tegelijkertijd is er urgentie: te lang wachten met aankondigingen zorgt voor onduidelijkheid en onzekerheid bij medewerkers.
- Medewerkers mogen inzage krijgen in die delen van het personeelsplan die specifiek op hun situatie van toepassing zijn.
- Een ontslagtermijn van drie maanden die vóór de zomer ingaat, kan problematisch zijn, omdat de zomerperiode dan volledig vervalt als beschikbare tijd voor overgang of oriëntatie. Tegelijkertijd is de situatie bij zowel EUR als RSM urgent.
- Er bestaat een mogelijkheid dat meerdere medewerkers die in de plannen zijn opgenomen, inmiddels al vertrokken zijn. Gedwongen ontslagen vormen slechts een klein deel van de totale bezuinigingsmaatregel. Binnen Professional Services zijn bijvoorbeeld iets meer dan 20 functies betrokken; van deze groep hebben ongeveer 11 medewerkers reeds een andere functie gevonden.

### Inhoudelijke opmerkingen

## **Artikel 5**

- In de huidige tekst is opgenomen dat bij een passende interne functie loonsuppletie wordt verleend voor de duur van twee jaar. De vakbonden pleiten ervoor dit aan te passen naar onbepaalde tijd, om een duurzame prikkel te behouden om medewerkers structureel te herplaatsen.
- Voor externe loonsuppletie wordt verzocht om aan te sluiten bij de systematiek van de BWNU. Dit betekent dat de duur van de suppletie gelijk zou moeten zijn aan de WW-duur en niet met een afbouwjaar.
- Hoewel in het huidige voorstel al deels aansluiting is gezocht bij de BWNU, stellen de bonden dat volledige analogie wenselijk is, juist vanwege de versoering van de BWNU-regeling. De toepassing van deze analogie komt ook voor in andere sociale plannen.
- De BWNU-duur is afhankelijk van leeftijd en diensttijd. Voorbeeld: iemand van 45 jaar met 7 jaar dienstverband heeft naast WW recht op twee jaar reparatie uitkering. De vakbonden willen dat deze logica ook in dit sociaal plan wordt gehanteerd.

### **Artikel 5, lid 3**

- De tekst suggereert dat bezwaar tegen de toewijzing van een passende functie via een gerechtelijke procedure moet lopen. Dit wordt als een onnodig hoge drempel ervaren.

### **Artikel 8, lid 1**

- In de huidige formulering wordt aangegeven dat juridische en financiële kosten worden vergoed, "tenzij de medewerker wordt bijgestaan door een rechtsbijstandsverzekeraar of vakbond". Het voorstel is om deze uitsluitende bijzin te schrappen. Reden hiervoor is dat ook vakbonden en verzekeraars kosten maken, en deze bepaling het risico geeft dat bepaalde medewerkers worden uitgesloten van vergoeding.
- Tevens wordt voorgesteld de vergoedingsregeling te splitsen in juridische én financiële ondersteuning. Voor beide posten wordt een afzonderlijk bedrag van €750 exclusief BTW voorgesteld.

### **Artikel 11, lid 1**

- De passage suggereert dat het bestaande carrièrebudget (van €4.000) bedoeld is ter ondersteuning van medewerkers binnen een reorganisatiecontext. De vakbonden geven aan dat dit niet de bedoeling is: het carrièrebudget is een cao-regeling waar alle medewerkers los van reorganisaties aanspraak op hebben.
- Bovendien is het budget beperkt en niet toereikend om reorganisaties EUR-breed te dekken. Het voorstel is om dit expliciet te maken en geen cao-gelden aan te wenden als reorganisatiemiddel. Eventuele extra ondersteuning zou aanvullend op het carrièrebudget moeten zijn, niet vervangend.

## Artikel 12

- De huidige formulering suggereert dat de transitievergoeding alleen wordt toegekend bij ondertekening van een VSO. Dit is juridisch onjuist. Bij gedwongen ontslag bestaat recht op de wettelijke transitievergoeding. De bonden stellen voor dit correct te verwoorden: bij ondertekening van een VSO kan een verhoogde vergoeding worden afgesproken, bijvoorbeeld 1,5 keer de transitievergoeding.
- Daarnaast wordt voorgesteld om, net als bij de VU, een tekenbonus op te nemen ter stimulering van vrijwillige vertrekregelingen via VSO. De voorkeur is nog steeds dat Herplaatsingsinspanningen worden getoetst door het UWV.

## Artikel 14

- In het oorspronkelijke artikel was alleen een hardheidsclausule opgenomen. Nu is er een escalatiemodel ingebouwd, waarbij een medewerker eerst in gesprek kan met de directeur HR, vervolgens (indien nodig) met de voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging en als laatst aanspraak kan maken op de hardheidsclausule.
- De vakbonden pleiten voor de instelling van een adviescommissie voor medewerkers met vragen over herplaatsing en de toepassing van het sociaal plan. Op dit moment wordt bij vragen verwezen naar de directeur HR. Dit wordt als onvoldoende onafhankelijk ervaren door de vakbonden.
- De voorzitter van het ELC is de voorzitter van het CvB en staat daarom incorrect verwoord. Dit moet zijn: Voorzitter van de Personeelsvertegenwoordiging.

## Verzoek voor aanvulling

Met ingang van dit jaar geldt een ontslagbeschermingstermijn van drie maanden. Na afloop van deze termijn vervalt voor betrokken medewerkers in principe het recht op gebruik van de voorzieningen uit het sociaal plan. Dit zorgt in de praktijk voor spanning en onzekerheid, aangezien drie maanden vaak onvoldoende blijkt om een passende nieuwe functie te vinden.

Het verzoek is om een regeling op te nemen waarin ex-medewerkers ook na afloop van de ontslagbeschermingstermijn gedurende een langere periode toegang houden tot bepaalde faciliteiten van het sociaal plan. Concreet gaat het om de volgende punten:

- Behouden van interne sollicitatiestatus: ex-medewerkers behouden gedurende twee jaar na ontslag de status van *interne kandidaat* bij het solliciteren op vacatures binnen de organisatie (zoals bij andere)
- Toegang tot Job-to-Job begeleiding: medewerkers kunnen ook na hun formele uitdiensttreding nog een beroep blijven doen op **job-to-job** coaches of vergelijkbare begeleiding, eveneens voor een periode van maximaal twee jaar.

Deze maatregel geeft medewerkers meer lucht en perspectief in hun zoektocht naar nieuw werk. Ook vanuit werkgeversperspectief is dit gunstig, omdat waardevolle expertise behouden kan blijven binnen de organisatie.

## Kleinere inhoudelijke punten

### Artikel 1

- In het huidige artikel ontbreekt een duidelijke tijdsafbakening. Het verzoek is om dit toe te voegen.

#### **Artikel 2.1**

- De term “ter zake doende inlichtingen” is vaag. Het verzoek is om dit te specificeren, bijvoorbeeld door aan te geven dat het gaat om documentatie en gegevens die nodig zijn om vast te stellen of een medewerker aanspraak maakt op een voorziening uit het sociaal plan.

#### **Lay-out en structuur**

- Artikel 11 over 'Van werk naar werk' (scholing): dit artikel past inhoudelijk beter direct na artikel 4, dat over herplaatsing gaat.
- Opmerking over CAO-verwijzingen: Sommige verwijzingen naar cao-artikelen zijn erg summier. Het voorstel is om relevante cao-teksten integraal op te nemen in het sociaal plan (bijvoorbeeld over mobiliteit), zodat het plan als een compleet naslagwerk functioneert

#### **Remplassantenregeling**

- De huidige regeling bevat beperkingen die mogelijk tot vragen of bezwaren kunnen leiden. Gijs Kooistra bespreekt dit nog met een jurist.

#### **Pensioen**

- De invoering van het nieuwe pensioenstelsel per 01-01-2027 kan voor medewerkers van 45 jaar en ouder nadelig uitpakken bij ontslag vóór deze datum. Het verzoek is om voor de toekomst of in sociaal plannen compensatiemaatregelen te overwegen voor deze groep. Dit is bij een onderwerp voor cao-tafel of sectorale afspraken.

#### **Jubileumgratificaties bij mobiliteit tussen universiteiten**

- De regeling is nu 100% van toepassing. Deze regeling speelt vooral bij interne mobiliteit voor academic staff, die buiten deze reorganisatie valt. Herhaling en dubbelingen in de regeling kunnen daarom worden weggelaten. Het ELC zal een tekstvoorstel doen.

#### **Procesvoorstel**

- Eind deze week (uiterlijk vrijdag 16 mei) worden de aangepaste tekstvoorstellen gedeeld door de ELC leden.
- De tekstuele onderdelen die geen juridische toets vereisen, kunnen al eerder worden doorgestuurd.
- In de week daarop volgt een nieuw voorstel voor het sociaal plan, waarin de opmerkingen en suggesties (waar mogelijk) zijn verwerkt. Er is een financiële reservering gemaakt voor de uitvoering van het sociaal plan. In de afwegingen wordt nadrukkelijk gekeken naar de totaliteit van de voorstellen, om tot een evenwichtige regeling te komen binnen het beschikbare budget.

- Een extra overlegmoment kan worden ingepland indien nodig, om tot verdere afstemming te komen.

### **Informatievoorziening en communicatie**

- Er worden informatiebijeenkomsten bij RSM gepland.
- De intentie is om tijdens deze bijeenkomsten ook het sociaal plan te kunnen presenteren, mits er op tijd overeenstemming wordt bereikt.
- Een Townhall-bijeenkomst staat eveneens gepland, maar de doorgang daarvan is afhankelijk van besluitvorming door het CvB op 27 mei. Let op: indien er geen overeenstemming is over het sociaal plan, zal de Townhall geen doorgang vinden.

03 Ter informatie

04 Ingekomen stukken

#### 04.01 Organogram Bestuurlijke Zaken

Het organogram van Bestuurlijke Zaken is ter informatie gedeeld. Aanleiding hiervoor is de recente samenvoeging van de veiligheidsdienst met Bestuurlijke Zaken en de afdeling Beveiliging. Het doel is om meer inzicht te geven in de structuur en verantwoordelijkheden binnen deze gecombineerde eenheid.

Er is een opmerking gemaakt over de man-vrouwverdeling binnen de afdelingen:

- Administratieve functies zijn overwegend vrouwelijk bezet;
- Veiligheidsfuncties zijn voornamelijk mannelijk.  
Er wordt gesuggereerd dat een meer gebalanceerde verdeling wenselijk zou zijn.

Rondvraag

#### **Zelfregie en taalbeleid**

In het gepresenteerde plan wordt gesteld dat internationaal personeel de Nederlandse taal moet leren en beheersen. Dit roept vragen op over:

- De exacte invulling van deze eis;
- De consequenties als medewerkers hier niet binnen een bepaalde termijn aan voldoen;
- De mate waarin personeel wordt gefaciliteerd in het volgen van taalcursussen (bijvoorbeeld via aanbod en tijdsbesteding).

Er wordt benadrukt dat medewerkers alleen goed inzetbaar blijven als zij goed worden ondersteund bij taalontwikkeling. Goede voorbeelden zijn beschikbaar, zoals bij RSM, waar onder meer gezamenlijke lunches met Nederlandstalige en Engelstalige medewerkers plaatsvinden om taalgebruik te stimuleren. Verdere uitwerking van het beleid moet nog plaatsvinden.

Volgens de Wet op voorspelbare arbeidsvoorwaarden geldt dat verplichte scholing die essentieel is voor het uitvoeren van de functie kosteloos moet zijn voor de werknemer en inclusief

reiskostenvergoeding dient te worden aangeboden. Er wordt opgeroepen dit actief onder de aandacht te brengen bij leidinggevend en het middenmanagement.

Het voorstel wordt ter advisering voorgelegd aan de medezeggenschap, die een zwaarwegend adviesrecht heeft. De verdere uitwerking ligt bij de faculteiten en faculteitsraden. De Nederlandstalige Psychologie opleiding mag voor een derde in het Engels worden aangeboden. De situatie roept vragen op over de bredere impact:

Voor de komende drie jaar is geen formele reorganisatie voorzien. Wel zijn er veel onzekerheden. Het MT van ESSB is gevraagd met voorstellen te komen om nieuwe studentengroepen aan te trekken, bijvoorbeeld via een nieuwe bacheloropleiding, een masterprogramma of initiatieven op het gebied van life long learning. Doel is om de ESSB te laten groeien in omvang en reikwijdte.

De referentieramingen voor studentenaantallen laten over een periode van vijf jaar een daling zien, mede als gevolg van demografische trends. Deze daling mag echter niet automatisch leiden tot een reductie in personeelsbestand.

Voor de zomer wordt een reactie van de minister verwacht. Op dit moment zijn er geen directe gevolgen voor de werkgelegenheid. Wel wordt van medewerkers verwacht dat zij zich flexibel opstellen en bereid zijn om mee te bewegen in veranderingen.

## 06 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"> <li>• Job2job coaches – 105.000 euro voor 2025</li> <li>• Financiering OpenUp – 97.000 euro voor 2025-2028</li> <li>• Financiering Zorggenoot – 53.000 euro voor 2025</li> <li>• Budgetreservering voor de functie van PhD Psycholoog – 50.000 euro voor 2025</li> <li>• Aanvullend ontwikkelingsbudget voor het Netwerk Vertrouwenspersonen – 20.000 euro voor 2025</li> </ul>
385	Het ELC is het vergaderschema 2025/2026 overeengekomen
386	Het ELC is de Nieuwe Regeling voor Organisatiewijziging en Reorganisatie EUR (ROR) overeen gekomen
387	Het ELC is de collectieve verlofdagen 2025/2026 overeengekomen.
387	Het ELC is het jaarverslag 2024 overeengekomen.
388	Het ELC is het plan voor het eindejaarsgeschenk en event overeen gekomen.

### Actielijst

Nr.	Verg.	Actie	Door	status
1	388	De vakbonden delen tekstsuggesties voor het sociaal plan uiterlijk 16 mei	ELC	
2	388	Er wordt een schema gedeeld i.p.v. een geanoniseerd personeelsplan met de vakbonden	HR	

3	388	HR deelt een aangepaste versie van het sociaal plan	HR	
4	388	De resultaten van de E&E scan worden gedeeld met de ELC leden	HR	

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