

Verslag

Vergadering: 389^e vergadering van het ELC
Datum en tijd: 16/06/2025, 09:00-11:00 uur
Locatie: AB-49
Deelnemers: Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Johan Willem van Dijk (HR), Roxanne Austin (secretaris, notulen), Ahmed Charifi (AOB), Rens van Hoogdalem-Braam (CNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV, FNV), Ana Uribe Sandoval (PV, AOB), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOB), Ann-Sophie Vandenberghe (PV, AOB), Fadia Toufik (CNV)
Gasten: Mies Franken, Esmee Nuninga
Afwezig: Gijs Kooistra (FNV), Marjan Gorgievski (PV, FNV)

01 Opening

01.01 Vaststellen van de agenda

De agenda wordt vastgesteld

01.02 Verslag 388 en Actielijst 388

Het verslag wordt vastgesteld.

Actielijst

Nr.	Verg.	Actie	Door	status
1	388	De vakbonden delen tekstsuggesties voor het sociaal plan uiterlijk 16 mei	ELC	Afgerond
2	388	Er wordt een schema gedeeld i.p.v. een geanonimiseerd personeelsplan met de vakbonden	HR	Afgerond
3	388	HR deelt een aangepaste versie van het sociaal plan	HR	Afgerond
4	388	De resultaten van de E&E scan worden gedeeld met de ELC leden	HR	Afgerond

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden

- Sociaal plan RSM

Ontwikkelingen vanuit het CvB:

Het CvB besprak recent de recente politieke ontwikkelingen en de mogelijke gevolgen van de val van het kabinet. Vooralsnog blijven de aangekondigde bezuinigingen van kracht, totdat een nieuw kabinet daar mogelijk andere besluiten over neemt. Het CvB benadrukte dat de koers gericht blijft op een beheerste stabiliteit wat betreft internationale studenten. Tegelijkertijd wordt er gelobbyd richting de politiek om de starters- en stimuleringsbeurzen opnieuw in te voeren.

Daarnaast wordt volgende week een officiële reactie van de minister verwacht op het voorstel rondom zelfregie. Ook is er een motie in de Kamer ingediend en staat de bespreking van de voorjaarsnota deze week op de agenda. Vanuit het CvB wordt de oproep gedaan om kritisch te blijven kijken naar de gevolgen van bezuinigingen en reorganisaties. Daarbij is het belangrijk niet

zodanig te snijden dat herstel of terugdraaiing onmogelijk wordt. De hoop is uitgesproken dat er snel weer nieuw perspectief kan ontstaan.

Sociaal plan RSM

Tijdens het overleg is stilgestaan bij twee aanvullende elementen die vanuit de vakbonden als essentieel werden aangemerkt voor het bereiken van overeenstemming over het Sociaal Plan. Hoewel inhoudelijk intensief is besproken, was er aan het eind van het overleg nog geen formeel akkoord. De vakbonden gaven aan op korte termijn met een gezamenlijke reactie te komen.

1. Externe loonsuppletie (BWNU)

De vakbonden verzoeken om expliciete opname van de BWNU in artikel 1.4 van het sociaal plan. Zij stellen dat de EUR hieraan gebonden is, aangezien de BWNU onderdeel uitmaakt van de cao. De vakbonden wijzen erop dat het historische onderscheid tussen bijzondere universiteiten en de (voormalige) VSNU niet meer van toepassing is (VSNU is nu UNL), en dat de EUR dus onder de werkingssfeer van de BWNU valt.

De werkgever plaatste hierbij kanttekeningen en gaf aan zich af te vragen of de BWNU juridisch daadwerkelijk op de EUR van toepassing is. Ondanks dit verschil in interpretatie, is afgesproken dat artikel 1.4 van het sociaal plan wordt uitgebreid met een expliciete verwijzing naar de BWNU, om onduidelijkheid te voorkomen.

2. Passende functie en maatwerk

De vakbonden benadrukten het belang van een nadere duiding van het begrip 'passende functie' binnen het sociaal plan. Zij willen daarmee het risico op willekeur beperken en duidelijkheid scheppen voor medewerkers bij herplaatsingstrajecten. Het gaat hen niet om een verbreding van de term, maar om het voorkomen van interpretatieverschillen in de praktijk.

De werkgever gaf aan dat de definitie van 'passende functie' reeds is opgenomen in de cao en fungeert als *kapstokartikel*. Het voorstel van de vakbonden wordt door de werkgever gezien als een nadere inkleuring van deze cao-bepaling. Vanuit werkgeversperspectief is het echter ongewenst om dit op voorhand vast te leggen in het sociaal plan, omdat dit de ruimte voor maatwerk per situatie zou beperken. Wel is afgesproken dat de werkgever buiten het sociaal plan om – via e-mail – een toelichting zal geven op hoe het begrip 'passende functie' door de EUR wordt geïnterpreteerd.

De werkgever benadrukte dat herplaatsingsinspanningen zorgvuldig worden verricht, met oog voor individuele omstandigheden. Voor herplaatsingskandidaten die een passende functie aangeboden krijgen met minder uren dan de opgeheven functie wordt maatwerk toegepast. De insteek is het behoud van hun oude salaris. Voor de uren die reesteren worden andere passende werkzaamheden gezocht. Dit is lijn met de interne loonsuppletie.

Proces en vervolg

- De vakbonden AOb en CNV waren aanwezig bij het overleg en hebben input geleverd op bovengenoemde punten. Zij zullen hun definitieve reactie op korte termijn terugkoppelen.
- De vertegenwoordiger van FNV was niet aanwezig en wordt zo spoedig mogelijk geraadpleegd over de besproken voorstellen.
- Vanuit werkgeverszijde is er een duidelijke wens en urgentie om tot een afronding te komen.
- Voorstel is dat er nog diezelfde dag afstemming plaatsvindt, zodat een definitief besluit kan worden genomen.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 N.v.t.

03 Ter informatie

03.01 Resultaten E&E Scan 2025

Gasten: Joris Mostert en Fee Barnhard

Dit agendapunt schuift door naar de volgende vergadering, waar ook de verdieping zal worden toegelicht.

03.02 Erasmus Perspectives 2026-2030

Gast: Esmee Nuninga

In de begroting voor 2026 wordt duidelijk dat sommige eenheden, zoals REF, het zwaar zullen krijgen. Hoewel de spelregels eerlijk zijn verdeeld, leidt de daling van studentenaantallen tot druk op de inkomsten. Zowel het aantal internationale als Nederlandse studenten wordt lager geraamd. Daarbij speelt niet alleen de demografie een rol: steeds meer VWO'ers kiezen voor het HBO, en ook de economische hoogconjunctuur en beleidskeuzes van de overheid, zoals het verminderen van academische druk, hebben invloed. De verwachting is dat de universiteit kleiner wordt, wat mogelijk gevolgen heeft voor het gebruik van vastgoed. Waar vierkante meters relatief eenvoudig zijn af te bouwen, ligt dit ingewikkelder bij docenten en personeel.

Het proces rondom de Erasmus Perspectives en de daarbij behorende berekeningen is uitdagend gebleken. OCW is afgelopen jaar zelfs teruggekomen op een eerdere referentieraming. Een deel van de terugval is te herleiden tot de Wet internationalisering in balans (WIB). Deze onzekerheid maakt het lastig om te plannen.

Ook het werkdruk- en talentbeleid kent veel onduidelijkheden. Voor 2025 werd een bedrag van circa 10 miljoen toegekend, maar omdat onduidelijk was of dit geormerkt zou zijn, is slechts de helft in de begroting opgenomen. Inmiddels is bekend dat er nog eens 14 miljoen is toegevoegd voor de compensatie vaste voet, maar ook dit bedrag is niet zonder meer vrij besteedbaar. Met het wegvallen van het bestuursakkoord zijn eerdere compensatieregelingen, zoals de starters- en stimuleringsbeurzen, eveneens verdwenen. Deze onzekerheid maakt scenario-denken noodzakelijk: niet alles kan worden vastgezet, maar niets doen is evenmin een optie.

In de nieuwe strategie is daarom wendbaarheid expliciet opgenomen. De universiteit wil minder afhankelijk worden van de eerste geldstroom en zich richten op diversificatie van inkomsten. Dit betekent meer nadruk op de tweede en derde geldstroom. Met faculteiten wordt gesproken over de gewenste verhoudingen en waar kansen liggen, bijvoorbeeld via Europese subsidies of consultancy. Binnen dit kader wordt de term *overheidsproof* gebruikt: dit betekent niet privatiseren, maar wendbaar en robuust blijven, zodat de universiteit bestand is tegen de onzekerheden in publieke financiering.

Lifelong learning wordt gezien als een goede stap, en er zijn concrete initiatieven zoals twee volledig digitale e-masters van RSM en ESE. Toch is de concurrentie groot: andere universiteiten zetten eveneens sterk in op de tweede en derde geldstroom, waardoor de marges kunnen dalen. De succesratio van EUR bij Europese subsidies (bijvoorbeeld in Brussel) ligt bovendien relatief laag, wat ruimte biedt voor verbetering.

Op dit moment zijn er nog geen concrete targets voor de tweede en derde geldstroom. De Erasmus Perspectives zijn bedoeld om de contouren te schetsen: hoeveel middelen verwacht men te kunnen binnenhalen en hoe kunnen deze worden gealloceerd? De verdere concretisering volgt in het begrotingsproces..

03.03 Sociaal Jaarverslag 2024

Gast: Mies Franken

Het Sociaal Jaarverslag wordt jaarlijks opgesteld in samenwerking met E&S en vormt een samenvatting van de bevindingen t.a.v. welzijn en sociale vraagstukken binnen de organisatie. Het verslag is gebaseerd op interviews en gesprekken en biedt zo een bredere context dan enkel cijfermatige data. In eerdere jaren lag de nadruk sterk op cijfers, maar dat bleek onvoldoende recht te doen aan wat er binnen de organisatie leeft.

Een belangrijke rode draad is dat hoge werkdruk en sociale onveiligheid vaak samen oplopen. Dit beeld wordt herkend door de vakbonden, die aandringen op meer gerichte sturing. Het probleem lijkt zich als een olievlek te verspreiden, mede door de financiële druk waaronder de organisatie staat. Daarnaast speelt ambitie een rol: medewerkers willen vooruit, cijferen zichzelf weg en verwachten hetzelfde van hun team. Het is belangrijk om hier meer balans in aan te brengen.

Er wordt opgemerkt dat voor internationale medewerkers, het ontbreken van duidelijke informatie over hun arbeidsvoorwaarden, zoals het recht op vakantiedagen vanaf de eerste werkdag, een terugkerend probleem blijkt. Sommige leidinggevenden maken hier misbruik van, wat het belang van transparantie onderstreept. Het gebrek aan openheid speelt ook bij benoemingen, waarbij posities soms worden ingevuld zonder dat er een vacature is gepubliceerd.

Daarnaast is er zorg over hoe moeilijke boodschappen, zoals het niet verlengen van contracten, worden gecommuniceerd. Meldingen over sociale onveiligheid worden soms te veel afgezwakt of genuanceerd, terwijl het van belang is deze serieus te blijven nemen. Het aantal meldingen neemt toe, met name onder promovendi. Daarbij komt dat de positie van HR niet altijd even onafhankelijk wordt ervaren. Het is belangrijk dat HR sterker als een adviserende en onafhankelijke dienst voor medewerkers kan opereren.

In het kader van de AVW-middelen is er een netwerk van vertrouwenspersonen ingericht. Elk kwartaal worden gesprekken gevoerd met faculteiten en diensten om signalen en leerervaringen op te halen. Toch blijft het lastig om anonieme meldingen, zoals die via de ombudsfunctionaris binnenkomen, om te zetten in concreet beleid. Hier ligt een uitdaging voor het versterken van het systeem als geheel.

Ook onboarding kan een rol spelen in het vergroten van transparantie en het bespreekbaar maken van sociale veiligheid, al zou dit in principe al goed geregeld moeten zijn. Verder is bij leadershipdagen aandacht nodig voor de juiste samenstelling van de groepen, zodat vertrouwenspersonen, leidinggevend en medewerkers ieder een passende plek krijgen.

Tot slot wordt gewerkt aan het actualiseren van de website van de vakbonden, zodat medewerkers beter op de hoogte zijn van hun rechten.

03.04 Kengetallen personeel

Uit de kengetallen blijkt dat er met name een grote behoefte is aan docenten in schaal 4. Deze groep is essentieel voor de continuïteit van het onderwijs, maar tegelijkertijd zien we dat zij vaak weer snel vertrekken. Het is daarom van belang dit punt blijvend te monitoren en te bespreken binnen de organisatie. Daarnaast is er een opmerking gemaakt over de verhouding tussen het aantal medewerkers en de werkdruk die dit met zich meebrengt.

04 Ingekomen stukken

04.01 Jaarverslag netwerk vertrouwenspersonen 2024

Er zijn geen verdere opmerkingen

05 Rondvraag

05.01 Stakingen

De staking was niet doorgegaan vanwege de staking van de NS. Er zouden nieuwe plannen zijn voor september rondom prinsjesdag. In de zomer komt er geen nieuwe staking.

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">• 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
387	Het ELC is de collectieve verlofdagen overeengekomen
387	Het ELC is het Jaarverslag 2024 overeengekomen
388	Het ELC heeft het plan voor het eindejaarsgeschenk- en event ter overeenstemming aangenomen. 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

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	

Besluitenlijst

Nr.	Verg.	Actie	Door
1	389	De vakbonden AOb en CNV waren aanwezig bij het overleg en hebben input geleverd op de laatste versie van sociaal plan. Zij zullen hun definitieve reactie op korte termijn terugkoppelen.	ELC
2	389	De vertegenwoordiger van FNV was niet aanwezig en wordt zo spoedig mogelijk geraadpleegd over de besproken voorstellen.	HR
3	389	De E&E scan wordt geagendeerd voor de volgende vergadering.	HR