

Vergadering: 390^e vergadering van het ELC
Datum en tijd: 11/09/2025, 10:00-12:00 uur
Locatie: AB-49
Deelnemers: Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Denise van den Berg (HR), Roxanne Austin (secretaris, notulen), Fadua Toufik (CNV), Gijs Kooistra (FNV), Ana Uribe Sandoval (PV, AOb), Marjan Gorgievski (PV, FNV), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOb), Ann-Sophie Vandenberghe PV, AOb)
Gasten: Mijntje Raijmakers Ruard Ganzevoort
Afwezig: Ahmed Charifi (AOb), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV, FNV)

01 Opening

- 01.01 Vaststellen van de agenda
Eenmalig zijn de agendapunten ter informatie en overeenstemming omgewisseld. Dit heeft te maken met de beschikbaarheid van de gasten.
- 01.02 Verslag 389 en Actielijst 389
Het verslag wordt vastgesteld. De acties zijn afgerond.
- 01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden

Bonden

De bonden zetten zich deze maand actief in om nieuwe leden te werven, onder andere met het scherm op Erasmus Plaza en via communicatiekanalen. Het verzoek is gedaan aan HR om de deadlines voor de HR-nieuwsbrief te delen, zodat berichten tijdig kunnen worden geplaatst.

Actiepunt: HR deelt de deadlines voor de HR-nieuwsbrieven met het ELC.

Verder zijn er op dit moment geen nieuwe demonstraties aangekondigd. Wel wordt er nagedacht over toekomstige acties. Er loopt een politieke analyse en er worden gesprekken gevoerd om het juiste moment te bepalen. Mogelijk wordt er binnen twee weken een besluit genomen en naar buiten gebracht. De timing is van belang, zeker in de aanloop naar de verkiezingen.

CvB

Het CvB merkt op dat het terugdraaien van het bestuursakkoord na slechts anderhalf jaar kan worden gezien als onbehoorlijk bestuur. De EUR wil daarom samen met de andere universiteiten een collectief bezwaar indienen en overweegt daarnaast een bestuursrechtelijke procedure. Daarbij speelt de vraag of een bestuursakkoord juridisch als contract kan worden gezien. Een gezamenlijk signaal is in ieder geval waardevol. Alle veertien universiteiten doen mee; een advocatenkantoor ondersteunt dit traject pro bono.

Vanuit de vakbonden wordt benadrukt dat veel medewerkers hun carrièremogelijkheden in gevaar zien komen door het wegvallen van beurzen en de aangekondigde bezuinigingen. Het uitspreken van een gezamenlijk signaal richting deze groep wordt al als een belangrijke stap gezien. Deze informatie wordt voor nu nog vertrouwelijk gedeeld; officiële communicatie volgt binnenkort.

Tot slot meldt de CvB-voorzitter dat zij in Londen aanwezig was bij een bijeenkomst met veertig andere collegevoorzitters. De uitdagingen die daar werden besproken, zijn herkenbaar en bevestigen dat de EUR op de juiste koers zit.

02 Ter informatie

- 02.01 Resultaten E&E Scan 2025
Gast: Celinka Roovers

Wegens ziekte, kon Celinka Roovers de E&E Scan 2025 niet zelf toelichten. De ELC leden hebben het rapport met elkaar besproken.

De E&E Scan 2025 laat zien dat werkdruk en sociale veiligheid nog steeds zorgpunten zijn. De professional services hebben hierin een verantwoordelijkheid, maar de vraag blijft hoe dit concreet wordt vormgegeven en opgevolgd.

Werkdruk

Naar aanleiding van de arbeidsinspectie ligt er inmiddels een actieplan voor werkdruk. De aanpak en implementatie verschillen echter per faculteit. Het is niet duidelijk hoe de werkgever dit monitort en borgt. De vakbonden constateren dat er meer concrete maatregelen nodig zijn, zodat de verbeteringen merkbaar zijn voor medewerkers. Daarnaast wordt opgemerkt dat taken soms niet aansluiten bij de functieprofielen van medewerkers, wat de ervaren werkdruk kan vergroten.

Sociale Veiligheid

Binnen EUR is de afgelopen jaren gewerkt aan sociale veiligheid: er is een integriteitscode ontwikkeld en breed uitgerold, aangevuld met dilemma-sessies. Er is een actorennetwerk sociale veiligheid ingericht dat inmiddels is verbreed naar meerdere organisatieonderdelen. Er zijn theatervoorstellingen georganiseerd met gesimuleerde situaties en active bystander-trainingen aangeboden. Het meldpunt Safe@EUR dient als voorbeeld voor andere universiteiten en heeft een wegwijsfunctie.

Ondanks de genomen maatregelen is er in de cijfers weinig vooruitgang zichtbaar. Er is daarnaast twijfel of leiderschapstrainingen de juiste doelgroep bereiken; vaak nemen vooral de al betrokken medewerkers deel, terwijl juist de "oude garde" ontbreekt. Vakbonden pleiten ervoor om leiderschapstrainingen verplicht te stellen. Sociale onveiligheid hangt ook samen met de hiërarchische structuur van universiteiten. Het is belangrijk om deze machtsrelaties te erkennen.

Verder werd er gesproken over de effectiviteit van de escalatieladder. Zaken die binnen de faculteit blijven, bereiken het CvB vaak niet.

Er wordt door de vakbonden opgemerkt dat het gewenst is om het functioneren van het meldpunt Safe@EUR te bespreken, evenals de verhouding tot de vertrouwenspersonen en de ombudsman.

Actie

- Gijs Kooistra deelt het onderzoek naar sociale veiligheid (TU Delft) ter informatie

02.02

Organisatiewijziging ISS

Gast: Ruard Ganzevoort (via Teams)

ISS is de afgelopen jaren organisch gegroeid naar de huidige organisatievorm, bestaande uit veel kleine teams. Deze structuur werkt echter verlamdend: de werkdruk is moeilijk te verdelen, er zijn beperkte ontwikkelmogelijkheden en medewerkers zitten soms te veel vast op één plek. Grotere teams moeten bijdragen aan meer ondernemerschap, betere mobiliteit voor medewerkers en een effectievere organisatie.

De organisatiewijziging heeft geen gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden of de dienstverbanden van medewerkers. Integendeel, de verwachting is dat de verandering juist nieuwe loopbaanmogelijkheden creëert en medewerkers meer ruimte geeft om door te groeien.

Het gaat om circa 30–40 medewerkers (niet-wetenschappelijk personeel). Waar sommige teams nu uit acht personen bestaan, zijn er ook teams van slechts twee medewerkers; deze kleine teams functioneren niet optimaal.

Het proces voor het benoemen van afdelingshoofden verloopt via een interne open procedure. Medewerkers kunnen zich kandidaat stellen op basis van een vastgesteld profiel. Er wordt uitgegaan van een functieomvang van 0,5 fte op schaal 12. Medewerkers die nog niet in schaal 12 zijn ingedeeld, ontvangen bij benoeming een

verhoging. ISS heeft een helder beleid voor de benoeming van dergelijke posities. Het betreft uitsluitend professionele ondersteunende diensten en niet de academische staf of hoogleraren.

De decentrale medezeggenschap is formeel geïnformeerd en geeft aan het plan positief te ondersteunen. Zij benadrukken dat het belangrijk is hier vlot mee door te gaan.

De vakbonden spreken waardering uit voor de ambitie om werkdruk te verlagen en loopbaanpaden te versterken, maar er leven ook vragen over mogelijke nadelen: veranderen bijvoorbeeld takenpakketten of coördinerende rollen? En wat zijn de bredere implicaties voor medewerkers?

Er bestaat bij sommige medewerkers inderdaad onzekerheid over de gevolgen, maar in individuele gesprekken worden zij juist gestimuleerd om ondernemerschap te tonen en hun ambities uit te spreken. Verschillende medewerkers geven aan graag meer te willen oppakken dan nu het geval is.

02.03 Sociaal Plan RSM

Er is behoefte aan een toelichting op de implementatie van het sociaal plan en de verwachtingen voor het komende jaar. Omdat Myra wegens omstandigheden niet aanwezig kon zijn, is afgesproken dat zij tijdens de volgende vergadering alsnog een toelichting zal geven.

Daarnaast loopt nog het proces waarbij AoB, CNV en de CvB-voorzitter worden gevraagd om elke pagina van het sociaal plan te paraferen.

Communicatie en interpretatie

In een mail van de FNV-vertegenwoordiger werd gesproken over het risico van een “juridische achterdeur” om medewerkers via kortere contracten uit te kunnen laten stromen. Deze formulering werd door de werkgever als suggestief ervaren. Er is verheldering gevraagd.

Vanuit FNV wordt toegelicht dat het sociaal plan destijds met een neutraal advies aan de achterban is voorgelegd, omdat er geen regeling kon worden afgesproken m.b.t. de definitie van een “passende functie”. In de praktijk zou dit kunnen betekenen dat een medewerker met een contract van 1,0 fte een passende functie van 0,8 fte krijgt aangeboden. Omdat salarisbehoud hierbij niet is vastgelegd, zou dit een inkomensverlies van 20% betekenen. Dit zou er vervolgens toe kunnen leiden dat mensen zelf ontslag nemen. Hierop doelde de FNV-vertegenwoordiger in de betreffende mail.

Vanuit werkgeverszijde is aangegeven dat de discussie over de invulling van “passende functie” wel degelijk is gevoerd. Zo is er in de vergadering van het lokaal overleg aangegeven dat de EUR een grote inspanningsverplichting ervaart om voor medewerkers passende werkzaamheden te zoeken voor hetzelfde aantal uren. Deze interpretatie is op verzoek van de vakbonden ook nog per mail aan hen bevestigd. De FNV-vertegenwoordiger was destijds niet aanwezig bij het lokaal overleg waarin deze discussie plaatsvond.

De FNV-vertegenwoordiger geeft aan dat het nooit de bedoeling was om te suggereren dat medewerkers bewust naar de uitgang zouden worden geleid. Beide partijen erkennen dat het streven is om zoveel mogelijk functies met hetzelfde aantal uren aan te bieden en dat de EUR zich daar actief voor wil inzetten.

Ad hoc commissie

Zoals eerder afgesproken, wordt een ad hoc commissie ingesteld. Het conceptvoorstel hiervoor is inmiddels gereed en wordt binnenkort gedeeld met het ELC ter reflectie. Het voorstel is gebaseerd op het sociaal plan van de VU en het reglement van de Commissie Geschillen Werknemers.

Acties

- Het onderwerp Sociaal Plan RSM (update voortgang en implementatie) wordt geagendeerd voor de volgende ELC-vergadering.
- Het conceptplan voor de ad hoc commissie Sociaal Plan RSM wordt gedeeld met het ELC.

02.04 Jaarafspraak verlof *Gast: Mijntje Raijmakers*

De regeling Jaarafspraak Verlof blijkt sinds 1 januari 2024 niet meer in lijn met de geldende CAO. In de praktijk wordt deze regeling vaak gezien als een vorm van functiecontract, maar juridisch is dat niet het geval. Bij een jaarafspraak staat het verlofsaldo standaard op nul en kan verlof dus niet worden uitbetaald. Dit onderscheid maakt dat de regeling niet zomaar gelijkgesteld kan worden aan een functiecontract.

De regeling is destijds ingevoerd met als doel om verlofstuwmeren terug te dringen. Tegelijkertijd blijft het belangrijk dat medewerkers daadwerkelijk verlof opnemen en voldoende ruimte ervaren om dat te doen. Het zou daarom zinvol zijn om de voordelen en beperkingen van de jaarafspraak duidelijker te communiceren binnen de organisatie.

Op dit moment wordt er feitelijk in strijd met de CAO gehandeld. Omdat het gaat om een jaarafspraak, zou het logisch zijn om de aanpassing pas per nieuw kalenderjaar door te voeren.

Opmerkingen vanuit het ELC:

De jaarafspraak geldt vanaf schaal 11. Dit betekent dat promovendi er geen gebruik meer van kunnen maken. Zij kunnen nog steeds verlof opnemen, maar zijn verplicht dit te registreren. Vanuit het ELC wordt opgemerkt dat voor medewerkers die al een jaarafspraak hebben afgesloten – soms zelfs voor meerdere jaren – hiermee onduidelijkheid kan ontstaan. Het is belangrijk om hier rekening mee te houden en duidelijke over te communiceren.

De vraag wordt gesteld of het wenselijk is de jaarafspraak te behouden of dat beter kan worden gekozen voor functiecontracten. Een functiecontract is juridisch helderder, maar brengt ook andere voorwaarden met zich mee, bijvoorbeeld rond onbeperkt verlof. De vraag blijft of de jaarafspraak voor hogere functies aantrekkelijk genoeg is om te behouden, of dat er moet worden toegewerkt naar een ander systeem.

Ook is het belangrijk dat verlof structureel geregistreerd gaat worden. Dit zou een volgende stap zijn om meer duidelijkheid en consistentie te creëren. Daarbij geldt dat grote verlofstuwmeren een financieel risico vormen; ze kunnen ertoe leiden dat er hardere maatregelen in de begroting moeten worden genomen.

Conclusie

De jaarafspraak verlof wordt aangepast om weer in lijn te komen met de CAO. Tegelijkertijd moet er een bredere afweging worden gemaakt: wil de organisatie de regeling voor hogere functies blijven handhaven, of is het wenselijk om in de toekomst over te stappen op functiecontracten? Heldere communicatie en duidelijke afspraken zijn daarbij van belang.

03 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

03.01 Verkoop verlof *Gast: Mijntje Raijmakers*

Binnen de EUR geldt sinds 1 januari 2005 het beleid dat medewerkers maximaal 80 vakantie-uren per kalenderjaar – met een minimum van 8 uur – kunnen verkopen in ruil voor extra inkomen. Dit beleid wijkt echter af van de CAO NU, waarin staat dat vakantie-uren mogen worden ingezet voor extra inkomen tot een maximum dat overeenkomt met 38 vakantie-uren per jaar (artikel 5.3 en 5.4).

Volgens HR Legal is de huidige regeling in strijd met de CAO en zou deze in lijn moeten worden gebracht met de cao-bepaling. Naast het juridische aspect speelt ook de financiële situatie van de EUR een rol. Het handhaven van de huidige afwijking wordt als financieel ongunstig gezien. Bovendien zou een striktere toepassing medewerkers meer prikkelen om daadwerkelijk vakantie op te nemen, wat ook belangrijk is bij de hoge werkdruk die binnen de organisatie wordt ervaren.

Reacties vanuit het ELC

Binnen het ELC leeft de vraag of een aanpassing strikt noodzakelijk is. Een beperking zou namelijk nadelig kunnen uitpakken voor medewerkers die door de hoge werkdruk geen verlof opnemen en daardoor ook geen extra inkomen meer kunnen genereren.

Het ELC benadrukt dat, wanneer de regeling wordt aangepast, er ook een duidelijke taak ligt voor de werkgever: medewerkers moeten in staat worden gesteld hun verlof daadwerkelijk op te nemen. Vooral het middenmanagement zou hier het meest door geraakt kunnen worden.

Daarnaast werd opgemerkt dat de wijziging voor sommige medewerkers een grote financiële impact kan hebben, omdat zij gewend zijn een aanzienlijk deel van hun verlof te verkopen. Dit kan zelfs effect hebben op hun uitgavenpatroon. Daarom werd gepleit voor tijdige en zorgvuldige communicatie, en mogelijk voor een gefaseerde afbouw van de regeling.

Tijdens de bespreking kwam ook naar voren dat er medewerkers zijn die verzoeken hebben ingediend om verlof mee te nemen naar een volgend jaar, waarvan er enkele zijn afgewezen. Volgens de CAO kan dit echter niet zomaar worden geweigerd. Om dit goed te beoordelen moet HR zicht hebben op dergelijke gevallen en deze per situatie bekijken. Gijs zal hierover nog apart contact opnemen met HR.

Acties:

- Het onderwerp Verkoop verlof wordt opnieuw geagendeerd, aangezien het CvB nog een besluit moet nemen en er overeenstemming met het ELC nodig is.
- Gijs neemt contact op met HR over de individuele casussen t.a.v. het meenemen van verlof

03.02 Diesgratificatie 2025

Het ELC benadrukt dat de diesgratificatie wordt gezien als een belangrijke bijdrage voor medewerkers. Men staat open voor een vervolgesprek, maar vindt het belangrijk dat dit onderwerp eerder dan in het tweede kwartaal opnieuw op de agenda komt. Er moet namelijk nog principiëler worden gesproken over de invulling en toekomst van de gratificatie.

Over een mogelijke uitbetaling in oktober konden geen toezeggingen worden gedaan. Daarbij kwam de vraag op of de uitbetaling eventueel naar december kan worden verplaatst. Dit blijkt lastig, omdat de diesviering in november plaatsvindt. Bovendien zou een uitbetaling in december samenvallen met de eindejaarsuitkering, wat als ongunstig wordt ervaren.

De diesgratificatie 2025 wordt overeengekomen. Het ELC stelt daarnaast voor om in januari of februari opnieuw in gesprek te gaan, zodat in een vroeg stadium kan worden bepaald wat de rol en waarde van de diesgratificatie moet zijn.

Actie:

- Het onderwerp Diesgratificatie wordt opnieuw geagendeerd in Q1/Q2 2026.

03.03 Afhechting fietsregeling

Actie:

Vragen worden doorgestuurd en het onderwerp komt de volgende keer terug naar de agenda.

04 Ingekomen stukken

04.01 Kwartaalrapportage Arbeidsinspectie

05 Rondvraag/Wvttk/sluiting

05.01 Rondvraag

Actielijst

Nr.	Verg.	Actie	Door
1	390	De deadlines voor de HR nieuwsbrieven worden gedeeld met het ELC	HR
2	390	Het onderwerp Sociale Veiligheid EUR (Safe @ EUR en verhouding ombudsman / vertrouwenspersonen) wordt geagendeerd voor de volgende ELC vergadering	Secretaris
3	390	Het onderwerp Sociaal plan RSM (update over voortgang en implementatie) wordt geagendeerd voor de volgende ELC vergadering	Secretaris
4	390	Het concept plan voor de ad hoc commissie Sociaal Plan RSM wordt gedeeld met het ELC	HR
5	390	De discussie over de jaarafpraak versus functiecontract wordt geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering	Secretaris
6	390	Het onderwerp Verkoop Verlof wordt opnieuw geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering, na doorloop bestuurlijke route	Secretaris
7	390	De diesgratificatie wordt geagendeerd voor een ELC vergadering in Q1 2026	Secretaris
8	390	Vragen / opmerkingen over de fietsregeling worden naar HR gestuurd	ELC
9	390	De fietsregeling wordt geagendeerd voor de volgende ELC vergadering	Secretaris
10	390	Gijs Kooistra deelt het onderzoek naar sociale veiligheid (TU Delft) ter informatie	ELC

Besluitenlijst 2025-2026

Vergadering	Besluit
390	De fietsregeling 2025 wordt overeengekomen

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
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.
389	De vertegenwoordiger van FNV was niet aanwezig en wordt zo spoedig mogelijk geraadpleegd over de besproken voorstellen.
389	De E&E scan wordt geagendeerd voor de volgende vergadering.