

Verslag

Vergadering: 391^e vergadering van het ELC
Datum en tijd: 07/10/2025, 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), Fadia Toufik (CNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV, FNV), Ana Uribe Sandoval (PV, AOB), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOB), Ann-Sophie Vandenberghe PV, AOB), Anissa Khattabi (AOB)
Gasten: Myra van Esch, Minke Versluijs, Mies Franken, Mariëlle van Leeuwen
Afwezig: Marjan Gorgievski (PV, FNV), Gijs Kooistra (FNV)

01 Opening

- 01.01 Vaststellen van de agenda
- 01.02 Verslag 390 en Actielijst 390

Het verslag en de actielijst van vergadering 390 worden doorgenomen.

Ten aanzien van de E&E Scan wordt opgemerkt dat met “professional services” wordt bedoeld: leidinggevenden. Dit wordt aangepast in het verslag.

Actiepunten:

- De ombudsfunctionaris wordt uitgenodigd voor het volgende ELC overleg;
- De conceptnotulen worden binnen vijf werkdagen na de vergadering worden toegestuurd, conform het huishoudelijk reglement van het ELC;
- De heimdag wordt in het volgende agendaoverleg besproken.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden

- **Wisseling van leden**

Anissa neemt de rol van Ahmed over binnen het ELC. Zij is vandaag voor het eerst aanwezig. Ahmed heeft aangegeven voorlopig nog deel te blijven nemen aan de vergaderingen om te zorgen voor een warme overdracht. Het verzoek is om hem de vergaderstukken voorlopig te blijven toesturen.

- **Implicaties nieuwe CAO**

De implicaties van de nieuwe cao worden op termijn verder besproken. Onderwerpen zoals de gender pay gap en het employabilityfonds worden op de een toekomstige agenda geplaatst. Afsproken is dat Johan Willem de cao-thema's uitwerkt in concrete onderwerpen waar het ELC later input over kan leveren.

Actiepunt:

- De CAO implicaties en thema's worden op een rij gezet door Johan-Willem in concrete onderwerpen.
- **Townhall College van Bestuur**
Het CvB heeft recent een Townhall georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst is aangegeven dat

2025 naar verwachting met een kleine plus zal worden afgesloten, mede dankzij maatregelen die de afgelopen twee jaar zijn genomen.

Er is intensief gelobbyd bij OCW voor extra middelen op het gebied van werkdruk en talentontwikkeling. Dit betekent echter niet dat de universiteit winst maakt: in 2027, 2028 en 2029 wordt een negatief resultaat van circa 21 miljoen euro per jaar verwacht.

Hiervoor zullen aanvullende maatregelen worden onderzocht, zoals het vergroten van inkomsten en diversificatie van financieringsbronnen.

- **Ambtelijke ondersteuning ELC**

Vanuit de vakbonden wordt aangegeven dat er meer behoefte is aan ambtelijke ondersteuning. Dit punt zal buiten het overleg om verder worden uitgezocht.

Actiepunt:

- De behoefte aan ambtelijke ondersteuning wordt verder uitgezocht.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 Afhechting fietsregeling

Het onderwerp van de fietsregeling was in de vorige ELC-vergadering eveneens geagendeerd en toen doorgeschoven.

Er wordt gevraagd waarom er een onderscheid wordt gemaakt tussen elektrische fietsen en gewone fietsen, en waarom het beleid elektrische fietsen lijkt te stimuleren. Onder de huidige regeling is ook de aanschaf van een fatbike toegestaan. Bij het indienen van een declaratie vindt er geen controle plaats op het type fiets dat wordt aangeschaft.

Toegelicht wordt dat dit onderscheid een fiscale achtergrond heeft die verband houdt met woon-werkverkeer. Er worden op dit punt geen structurele steekproeven of controles uitgevoerd. Gesuggereerd wordt dat Legal Affairs meekijkt bij de regeling, bijvoorbeeld ten aanzien van de kilometerafstanden.

Vanuit de werkgever wordt er aangegeven dat het wenselijk is om de fietsregeling periodiek te evalueren. Het voorstel is om de regeling in de huidige vorm nu vast te stellen en in januari opnieuw te herijken.

Echter geven de vakbonden aan dat de differentiatie tussen de soorten fietsen als oneerlijk aanvoelt. De eerdere reiskostenregeling kende ook een bepaalde vorm van differentiatie, wat mogelijk heeft doorgewerkt in het huidige beleid. Een alternatief zou kunnen zijn om het bedrag voor alle soorten fietsen gelijk te trekken.

Afgesproken wordt dat Ana en Johan Willem hierover verder contact hebben. Het onderwerp komt in de volgende vergadering opnieuw op de agenda.

Actiepunt:

- De fietsregeling wordt opnieuw geagendeerd tijdens het volgende ELC-overleg.

03 Ter informatie

**03.01 Update implementatie Sociaal plan RSM
Gast: Myra van Esch**

De vijf medewerkers die boventallig werden, zijn in juni persoonlijk gesproken. Tijdens deze gesprekken stonden senior collega's stand-by voor mentale ondersteuning, voor het geval dit nodig zou zijn. Eén medewerker gaf aan het prettig te vinden om niet alleen naar huis te hoeven gaan. Een week later vond er een follow-upgesprek plaats waarin alle documenten nogmaals zijn doorgenomen.

Alle vijf betrokken medewerkers hebben ingestemd met een spoedige beëindiging van het dienstverband. Deze gesprekken en afhandelingen vonden plaats in juni. De overeenkomsten zijn uitgewerkt en de uitbetalingen zijn afgerond. Van de vijf boventallige medewerkers heeft één inmiddels een andere functie binnen de EUR, één heeft een baan buiten de universiteit, één is met vervroegd pensioen, en twee personen zijn buiten beeld geraakt.

Opmerkelijk is dat, hoewel het sociaal plan in juni is overeengekomen en toen ook de mobiliteitspremie en de VSO met tekenbonus zijn afgesproken, de medewerkers hier geen gebruik van hebben gemaakt. Er wordt aangegeven dat de vijf medewerkers geen VSO hebben afgesloten en akkoord waren met een beëindiging zonder VSO/UWV.

Opgenomen verlofdagen zijn uitbetaald, en de beëindiging vond plaats op basis van wederzijdse overeenstemming. Er was geen behoefte aan het gebruik van de mobiliteitspremie. Zij zijn wel volledig geïnformeerd over de opties en kregen de gelegenheid om dit te bespreken met hun juridisch adviseur.

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat sommige medewerkers de reorganisatie zagen als een kans voor een carrièreswitch, en zich relatief snel bij de situatie hebben neergelegd. Zij wilden vooral snel verder. Alle betrokkenen waren vaste medewerkers.

De vakbonden uiten bezwaar tegen de gang van zaken. Daarnaast stelden de vakbonden de vraag waarom niet is gewacht met de ontslagen tot het Sociaal Plan in werking trad. Het Sociaal Plan was op dat moment goedgekeurd door het College van Bestuur.

Ook stelden de vakbonden de vraag waarom er geen ontslagvergunning is aangevraagd. Ook is door de vakbonden gevraagd of de WMCO geldt. Afgesproken is dat dit wordt uitgezocht voor volgende ELC

Communicatieproces

Vanaf het moment dat het CvB-besluit was genomen, is begonnen met de communicatie richting de betrokken medewerkers.

De vakbonden geven aan dat dit onwenselijk was, omdat het niet in de geest van de gevoerde gesprekken past om medewerkers al te informeren voordat het sociaal plan formeel was vastgesteld. De werkgever licht toe dat het mondeling informeren van medewerkers begrijpelijk was om te voorkomen dat er geruchten zouden ontstaan. De vakbonden begrijpen deze aanpak niet en benadrukken dat het beter was geweest te wachten op de definitieve vaststelling.

Vanuit de vakbonden wordt nog opgemerkt dat soms de indruk bestaat dat medewerkers niet volledig op de hoogte zijn van hun werknemersrechten. Tegelijkertijd wordt erkend dat veel mensen zich pas verdiepen in het arbeidsrecht zodra een reorganisatie daadwerkelijk speelt. Binnen RSM zijn daarom ook informatiesessies georganiseerd over het Nederlandse ontslagrecht.

Fase 2 – Vervolg van de reorganisatie

De tweede fase van de reorganisatie zal betrekking hebben op de onderwijsondersteuning. Er wordt gewerkt aan nieuwe systemen die naar verwachting efficiëntievoordelen zullen opleveren. Dit traject wordt momenteel verder uitgezocht.

Zodra hierover meer duidelijkheid bestaat, zal RSM hierover nader informeren. Mogelijk kan een deel van de reductie plaatsvinden via natuurlijk verloop. Het gaat naar verwachting om ongeveer 25 arbeidsplaatsen, maar op dit moment is er nog geen definitieve informatie beschikbaar.

De werkgever benadrukt dat de ontwikkelingen snel gaan en dat dit onderwerp in een later stadium wordt vervolgd.

Actiepunten:

- HR Legal onderzoekt of in dit geval sprake is van een melding collectief ontslag bij het UWV.
- Uiterlijk vrijdag aan het einde van de dag volgt een terugkoppeling over het reglement van de adviescommissie.
- HR legal zoekt uit of de WMCO van toepassing is en of er los daarvan ook ontslagvergunning had moeten worden aangevraagd.

03.02 Voortgang actieplan Arbeidsinspectie en aanstaande inspectie najaar 2025
Gast: Minke Versluijs

Het actieplan is tijdens het vorige overleg als ingekomen stuk gedeeld met het ELC.

De inspectie van de Arbeidsinspectie staat gepland op 4 december 2025. Op die dag vindt het eerste bezoek plaats, inclusief gesprekken met beleidsmakers, de vertrouwensorganisatie en de Universiteitsraad. Vervolgens wordt bekendgemaakt welke twee faculteiten en welke diensten worden bezocht. Deze bezoeken zullen plaatsvinden eind januari of begin februari 2026, waarna een terugkoppeling volgt.

Binnen de organisatie worden momenteel alle betrokkenen geïnformeerd en gemobiliseerd; het is een spannende fase.

In de tussentijd wordt hard gewerkt aan de uitvoering van het actieplan. De kwartaalrapportage hierover is inmiddels gedeeld.

Punten vanuit het ELC

- Het ELC wil ook in gesprek met de Arbeidsinspectie.
- De definitie van 'werkdruk' zou niet alleen moeten verwijzen naar "het druk hebben", maar ook naar ongeoorloofde druk die op medewerkers wordt uitgeoefend.
- Er wordt voorgesteld om cijfers over welbevinden te koppelen aan ziekteverzuimcijfers, en om meer contact te hebben met bedrijfspsychologen om de oorzaken van psychosociale belasting beter te begrijpen.
- Werkdruk kan ook voortkomen uit administratieve lasten, bijvoorbeeld het bijhouden van logboeken voor AI.
- De hoge werkdruk bij UD's en UHD's kan samenhangen met hun ontwikkelpad binnen de organisatie.

Verdere toelichting

Werkdruk gaat verder dan de hoeveelheid werk alleen; het gaat om de ervaren werkdruk. Mogelijk is “werkstress” een betere term. Werkdruk kan samenhangen met het takenpakket, maar ook met de positie van een medewerker binnen de organisatie: voel je je thuis, werk je met gelijkgestemden, ervaar je steun van leidinggevendenden, etc.

De E&E-scan is gebaseerd op het Job Demand–Resources model. Hierbij wordt erkend dat de ene taak zwaarder kan wegen dan de andere. Ook de rol van leidinggevendenden speelt een belangrijke factor; leiderschapsontwikkeling is een belangrijk onderdeel van het actieplan en wordt gezien als een sleutel tot het verminderen van werkdruk. Vanuit het BILO-proces is er bovendien gekeken naar de relatie tussen werkdruk en verzuim.

De aanleiding voor het actieplan was dat medewerkers gemiddeld meer uren overwerken dan in hun aanstelling is vastgelegd. Op CAO-niveau wordt dit probleem ook aangepakt. Veel medewerkers werken nog steeds meer uren dan formeel is afgesproken. In het actieplan wordt daarom specifiek gekeken naar normuren, met name in de academische afdelingen. Hierover wordt een advies opgesteld.

Urenregistratie blijft een belangrijk, maar complex onderwerp. Overwerk is niet altijd opgelegd; het kan ook voortkomen uit intrinsieke motivatie. Er bestaat dan ook geen “one size fits all”-oplossing: differentiatie is nodig. Omdat de term “werkdruk” nog niet eenduidig is, wordt vaak gesproken over “werkstress” dat verwijst naar de negatieve effecten die men ervaart.

In wetenschappelijke functies is vaak meer tijd voor verdieping dan in onderwijsposities. Het actieplan moet dus gedifferentieerd zijn. Er geldt een zorgplicht van de werkgever om medewerkers te beschermen tegen overmatige werkdruk, maar medewerkers hebben ook zelf een verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld door grenzen te stellen en niet tijdens vakanties door te werken.

Actiepunten

- Het ELC wenst tevens deel te nemen aan de gesprekken met de arbeidsinspectie. Afgesproken wordt dat de CvB-voorzitter en Minke Versluijs (HR) hier contact over hebben.

03.03 Sociale veiligheid EUR Gasten: Mies Franken, Mariëlle van Leeuwen

Naar aanleiding van de bespreking van de E&E-scan tijdens het vorige ELC-overleg is afgesproken om het onderwerp sociale veiligheid te agenderen. Mies en Mariëlle hebben dit voorbereid en geven een toelichting op het functioneren van Safe@EUR en de verbinding met de vertrouwenspersonen. De ombudsfunctionaris zal in december aansluiten bij het volgende ELC-overleg.

De hulpstructuur binnen de EUR wordt eerst toegelicht. De eerste lijn bestaat uit de manager en de HR Business Partner. Als dit onvoldoende blijkt, wordt doorgeschakeld naar de tweede lijn. De tweede lijn bestaat uit de vertrouwenspersonen, Safe@EUR en de ombudsfunctionaris. Er zijn vertrouwenspersonen voor ongewenste omgangsvormen en voor wetenschappelijke integriteit.

Het verschil tussen Safe@EUR en de vertrouwenspersonen is dat vertrouwenspersonen rechtstreeks benaderd kunnen worden, terwijl Safe@EUR een doorverwijsfunctie heeft: zij bekijken welke functionaris het best past bij de specifieke situatie van de melder. Safe@EUR is bedoeld voor korte

opvang en eerste hulp, terwijl de vertrouwenspersoon meer langdurige begeleiding en advies biedt. Safe@EUR houdt zich ook bezig met zorgwekkend gedrag.

Wanneer er sprake is van structurele of organisatorische problematiek, ontvangt de ombudsfunctionaris signalen. Bij meerdere melders over eenzelfde casus of patroon wordt de groep doorgaans ook doorverwezen naar de ombudsfunctionaris.

Vragen en opmerkingen

In het plan staat dat leidinggevenden verantwoordelijk zijn voor het aanspreken van medewerkers op grensoverschrijdend gedrag.

Door de vakbonden wordt de vraag gesteld: wie spreekt de leidinggevende zelf aan bij grensoverschrijdend gedrag? Moet een medewerker dan naar de leidinggevende van de leidinggevende stappen, of naar de vertrouwenspersoon?

Het antwoord is: beide routes zijn mogelijk. De vertrouwenspersoon zal altijd eerst vragen welke stappen al zijn ondernomen. De voorkeur is wel dat de leidinggevende eerst rechtstreeks wordt aangesproken, tenzij dat niet veilig of gepast voelt.

De vermeende dader kan ook gebruik kan maken van een vertrouwenspersoon. Dat is bewust zo ingericht. De rol van de vertrouwenspersoon is breder dan enkel ondersteuning bij klachten: het gaat om het waarborgen van een veilig en eerlijk proces voor alle betrokkenen.

Wat betreft juridische ondersteuning: medewerkers kunnen gebruikmaken van hun rechtsbijstandverzekering of vakbond. De voorkeur gaat uit naar doorverwijzing, niet naar het actief aanwijzen van een specifieke persoon. HR Legal werkt in dienst van de EUR, maar het is belangrijk dat medewerkers zich comfortabel voelen bij contact met HR Legal.

In de vorige CAO is afgesproken dat er een centraal meldpunt zou worden ingericht. Er wordt gevraagd hoe dit momenteel functioneert en wat de aard is van de meldingen en doorverwijzingen. Uit de terugkoppeling blijkt dat studenten Safe@EUR goed weten te vinden: het is een duidelijk en herkenbaar meldpunt. Medewerkers daarentegen nemen vaker rechtstreeks contact op met vertrouwenspersonen.

Daarnaast weten medewerkers Safe@EUR ook te benaderen voor intercollegiaal overleg. Bijvoorbeeld wanneer een studieadviseur advies vraagt over hoe om te gaan met een student in een moeilijke situatie.

04 Ingekomen stukken

05 Rondvraag/Wvttk/sluiting

05.01 Rondvraag

Er wordt opgemerkt dat in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden het salaris niet als bron is opgenomen. Ook voor vakbondscontributie moet helder zijn waar mensen dit kunnen indienen. Het aantal uren is momenteel niet vermeld voor medewerkers. Alleen tijd en de vakantie-uitkering worden genoemd als beschikbare bronnen. Afgesproken wordt dat HR hiernaar zal kijken.

Actiepunt:

- De opmerking t.a.v. het keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt verder uitgezocht door HR.

Actielijst

Nr.	Verg.	Actie	Door
1	390	De discussie over de jaarafsprake versus functiecontract wordt geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering	Secretaris
2	390	Het onderwerp Verkoop Verlof wordt opnieuw geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering, na doorloop bestuurlijke route	Secretaris
3	390	De diesgratificatie wordt geagendeerd voor een ELC vergadering in Q1 2026	Secretaris
4	390	Het concept plan voor de ad hoc commissie Sociaal Plan RSM wordt gedeeld met het ELC	HR
5	391	De ombudsfunctionaris wordt uitgenodigd voor het volgende ELC overleg.	Secretaris
6	391	De conceptnotulen worden binnen vijf werkdagen na de vergadering worden toegestuurd, conform het huishoudelijk reglement van het ELC.	Secretaris
7	391	De heimdag wordt in het volgende agendaoverleg besproken.	Secretaris
8	391	De behoefte aan ambtelijke ondersteuning wordt verder uitgezocht.	Secretaris
9	391	De CAO implicaties en thema's worden op een rij gezet door in concrete onderwerpen.	HR
10	391	De fietsregeling wordt opnieuw geagendeerd tijdens het volgende ELC-overleg.	Secretaris
11	391	HR Legal onderzoekt er sprake is van een melding collectief ontslag bij het UWV (reorganisatie RSM).	HR
12		HR legal zoekt uit of de WMCO van toepassing is en of er los daarvan ook ontslagvergunning had moeten worden aangevraagd.	
13	391	Uiterlijk vrijdag aan het einde van de dag volgt een terugkoppeling over het reglement van de adviescommissie.	HR
14	391	Het ELC wenst tevens deel te nemen aan de gesprekken met de arbeidsinspectie. Afsproken wordt dat de CvB-voorzitter en Minke Versluijs (HR) hier contact over hebben.	HR/CvB
15	391	De opmerking t.a.v. het keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt verder uitgezocht.	HR

Besluitenlijst 2025-2026

Vergadering	Besluit
390	Het ELC is de diesgratificatie 2025 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.