

Verslag

- Vergadering:** 392^e vergadering van het ELC
- Datum en tijd:** 08/12/2025, 09:00-11:00 uur
- Locatie:** Teams
- Deelnemers:** Johan Willem van Dijk (HR), Roxanne Austin (secretaris), 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), Anissa Khattabi (AOb)
- Gasten:** Bianca van den Bulk, Mark Baas, Mijntje Raijmakers, Leonie Fahrner-van den Hil, Minke Versluijs, Tammy Mik
- Afwezig:** Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Ahmed Charifi (AOb), Fadia Toufik (CNV)

01 Opening

01.01 Vaststellen van de agenda

De agenda wordt vastgesteld.

01.02 Verslag 391 en Actielijst 391

Het verslag wordt vastgesteld. De actiepunten worden doorgenomen:

Nr.	Actie
-----	-------

- | | |
|---|--|
| 1 | De discussie over de jaarafpraak versus functiecontract wordt geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering
Dit onderwerp staat voor januari geagendeerd. Het verzoek is breder: Verlof opnemen en functiecontract. |
| 2 | Het onderwerp Verkoop Verlof wordt opnieuw geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering, na doorloop bestuurlijke route.
Dit onderwerp staat op de huidige agenda. |
| 3 | De diesgratificatie wordt geagendeerd voor een ELC vergadering in Q1 2026
Dit onderwerp staat voor januari geagendeerd. |
| 4 | Het concept plan voor de ad hoc commissie Sociaal Plan RSM wordt gedeeld met het ELC
Dit actiepunt is afgerond. |
| 5 | De ombudsfunctionaris wordt uitgenodigd voor het volgende ELC overleg.
De personeelsgeleding van het ELC gaat in januari in gesprek met de Ombudsfunctionaris over het sociaal jaarverslag. |
| 6 | De conceptnotulen worden binnen vijf werkdagen na de vergadering toegestuurd, conform het huishoudelijk reglement van het ELC.
Dit actiepunt is afgerond en de werkwijze wordt op dezelfde manier voortgezet. |

- 7 De heimiddag wordt in het volgende agendaoverleg besproken.**
De heimiddag staat gepland op 10 februari van 13.00 – 16.00.
- 8 De behoefte aan ambtelijke ondersteuning wordt verder uitgezocht.**
De actie is afgerond. De PV Voorzitter en secretaris hebben hier verder over gesproken. Afgesproken is dat:
- De PV Voorzitter en secretaris na elk ELC overleg een afspraak hebben met elkaar om het overleg na te bespreken en evt. vervolgacties / behoeften vanuit ELC en de conceptagenda in een eerder stadium wordt gedeeld.
 - De secretaries deel zal nemen aan de vooroverleggen om eventuele verdere behoeftes aan de voorkant op te halen.
- 9 De CAO implicaties en thema's worden op een rij gezet in concrete onderwerpen.**
De actie is afgerond. De thema's betreffen het Employability fonds, het meldpunt sociale veiligheid (voor EUR nieuwe beleid hulp- en meldstructuur) en Sociale Veiligheid en Werkdruk (aanpak werkdruk, D&I) . Er wordt momenteel gewerkt aan een lean advies voor een hulpstructuur.
- 10 De fietsregeling wordt opnieuw geagendeerd tijdens het volgende ELC-overleg.**
Dit onderwerp staat op de huidige agenda.
- 11 HR Legal onderzoekt er sprake is van een melding collectief ontslag bij het UWV (reorganisatie RSM).**
De actie is afgerond. Er is conform wet en regelgeving gehandeld. RSM heeft overigens zelf nog een check gedaan bij het UWV. Fase 2 wordt tijdig geagendeerd in het ELC. Dit wordt toegevoegd aan de actielijst. Er is momenteel geen beeld van hoe veel mensen boventallig zullen worden in fase 2.
- 12 HR legal zoekt uit of de WMCO van toepassing is en of er los daarvan ook ontslagvergunning had moeten worden aangevraagd.**
De actie is afgerond. Er is conform wet en regelgeving gehandeld. RSM heeft overigens zelf nog een check gedaan bij het UWV.
- 13 Uiterlijk vrijdag aan het einde van de dag volgt een terugkoppeling over het reglement van de adviescommissie.**
De actie is afgerond.
- 14 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.**
De actie is afgerond en het gesprek heeft plaatsgevonden. Het was een constructief gesprek.
- 15 De opmerking t.a.v. het keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt verder uitgezocht.**
HR pakt dit actiepoint verder op.
- 01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden**
- Employability fonds
- In overleg met de vakbonden en werkgeversorganisatie UNL is een handreiking opgesteld. De eerste gesprekken zijn opgestart. De oproep is om in co-creatie tussen werkgever en vakbonden

een gezamenlijk voorstel te maken en hier ook het tempo in te houden. Voor de EUR gaat het voor de looptijd om een bedrag van 3.1 miljoen.

Actiepunt: De ELC-leden geven door wie deelneemt aan de werkgroep voor het voorstel voor het Employability fonds.

- Staking 9 december

Er is communicatie uit gegaan vanuit de EUR. Verder is de opkomst vanuit de Erasmus Universiteit vooraf lastig in te schatten. Het is in Amsterdam. Mogelijk leeft het iets minder door de formatie. Vorig jaar was het een gigantische actie, het is onrealistisch om dezelfde verwachting te hebben.

- Arbeidsinspectie

Afgelopen donderdag heeft de Arbeidsinspectie een bezoek gebracht. De dag begon met een gesprek met het College van Bestuur, waarin verschillende onderwerpen aan bod kwamen en de betrokkenheid van het CvB werd toegelicht. De rector ging vooral in op het beleidsmatige deel van sociale veiligheid, terwijl de voorzitter verantwoordelijk is voor HR en de vicevoorzitter aansloot vanuit SBF.

Er is gereflecteerd op de stappen die sinds 2019 zijn gezet, onder andere binnen het welzijnsbeleid, de rol van leiderschap en de soms ongemakkelijke realiteit van externe bezuinigingen. Ook wordt periodiek met alle faculteitsdirecteuren gesproken. De Arbeidsinspectie merkte op dat de KPI's rondom werkdruk mogelijk nog scherper geformuleerd kunnen worden. Daarnaast is besproken hoe leiderschap aan de voorkant beter kan worden ingezet om sociale veiligheid te bevorderen; recent is hiervoor een nieuwe cursus aanbesteed.

Na het gesprek met het CvB volgden verdiepende gesprekken met HR-collega's, vervolgens met de vertrouwenspersoon en de klachtencommissie. Ook het ELC heeft een gesprek gevoerd. Dit werd ervaren als prettig en open. De inspectie tastte hierbij af op welke punten het ELC waardevolle input kon leveren. Het ELC heeft vooral eigen ervaringen gedeeld, en niet wat via via wordt gehoord. Dit vormde volgens de inspectie een goede aanvulling op eerdere gesprekken.

In januari laat de Arbeidsinspectie weten met welke twee faculteiten en welke dienst zij vervolggesprekken wil voeren. In maart volgt een afrondend gesprek, waarna een oordeel wordt gegeven in de vorm van een voldoende, een waarschuwing of een boete.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 Afhechting fietsregeling

De laatste stap in het implementatieproces van de fietsregeling is de formele vaststelling. Er hebben nog enkele aanvullende gesprekken plaatsgevonden.

Het ELC geeft aan graag inzicht te willen hebben in de gebruikte assumpties en de vraag of deze in de praktijk kloppen. De fietsregeling is immers geïntroduceerd vanuit het idee om duurzame mobiliteit te stimuleren. Het ELC wil daarom laten onderzoeken of de regeling daadwerkelijk leidt tot ander reisgedrag. Dit geldt zowel voor de stimulering van fietsgebruik als voor de bredere duurzaamheidsdoelen, zoals de veronderstelling dat e-bikes beter zijn voor het milieu en vaker gebruikt worden dan de auto.

Hoewel de regeling nu formeel kan worden vastgesteld, benadrukt het ELC dat een evaluatie noodzakelijk is. Deze evaluatie wordt op een later moment opnieuw geagendeerd.

Daarnaast wordt opgemerkt dat de huidige kilometervergoeding ongewijzigd blijft en ook onderdeel wordt van de evaluatie. Het ELC vraagt specifiek te onderzoeken hoe het verhoogde parkeertarief is ontvangen door medewerkers die onregelmatige diensten draaien. Er moet worden vastgesteld om welke medewerkergroep(en) dit precies gaat.

Verder is er een zorgpunt benoemd over de druk op het openbaar vervoer, mede omdat bepaalde OV-lijnen zijn komen te vervallen. In gesprekken met o.a. NS is naar voren gekomen dat de capaciteit onder druk staat. In dit kader moet breder worden gekeken naar spreiding over locaties, thuiswerken en andere vormen van mobiliteit. De EUR heeft beperkte invloed op het OV-aanbod, maar RE&F blijft hierover in gesprek met de gemeente.

Conclusie:

De fietsregeling is overeen gekomen. De evaluatie wordt opnieuw op de agenda geplaatst en krijgt een duidelijk tijdpad.

Actiepunten

- De fietsregeling wordt geëvalueerd en op de ELC agenda geplaatst.

02.02 Vergaderoverzicht 2026/2027

Het vergaderoverzicht is overeen gekomen. Het vooroverleg wordt een week voor de ELC vergaderingen gepland, op dinsdag van 13.00 – 15.00.

02.03 Verkoop verlofuren

Door: Mijntje Raijmakers

In de ELC vergadering van september werd aangekondigd dat de regeling voor de verkoop van verlofuren wordt herzien, zodat deze volledig in lijn komt met de CAO NU. Er wordt een handreiking opgesteld voor leidinggevenden over het voeren van gesprekken rondom verlof, mede omdat er zowel een juridisch als een organisatorisch component aan deze wijziging zit.

Sommige medewerkers ervaren moeite om verlof op te nemen, waardoor verlofstuwmeren ontstaan. Juist dat probleem was de reden om de huidige regeling in 2005 in te voeren. Vanuit het ELC bestaat de vrees dat het beperken van de verkoopoptie kan leiden tot nog grotere stuwmeren als er niet ook actief gestuurd wordt op verlofopname.

Interpretatie van de CAO

Door de vakbonden wordt opgemerkt dat de CAO ruimte biedt voor nadere afspraken over aanvullende bronnen. De vraag van het ELC is of terugschaling van de verkoopmogelijkheid daadwerkelijk verplicht is op basis van een "strikte interpretatie", of dat de CAO meer ruimte laat. De werkgever benadrukt dat zij de CAO zo juridisch correct en strikt mogelijk wil toepassen, en dat de EUR momenteel de enige instelling is die dit momenteel niet toepast. De werkgever merkt ook op dat een CAO volgens de CAO-norm dient te worden uitgelegd, wat inhoudt dat de letterlijke tekst van de CAO leidend is. Weliswaar in de context van de cao, maar onderhandelingsverslagen of bedoelingen van cao-partijen zijn niet doorslaggevend. Duidelijke formuleringen gaan volgens de werkgever dus boven veronderstelde bedoelingen.

Het ELC vraagt om een nadere juridische duiding, omdat de huidige regeling al lang bestaat en medewerkers hier structureel gebruik van maken. Een directe en harde afschaffing kan ingrijpende gevolgen hebben, waardoor een afbouwregeling mogelijk noodzakelijk is.

Werkdruk en cultuur

Uit het gesprek blijkt dat het kernprobleem breder is dan de verkoopregeling alleen: veel medewerkers ervaren hoge werkdruk en vinden het lastig om verlof daadwerkelijk op te nemen. Dit geldt in het bijzonder voor academisch personeel, waar een “altijd hard werken”-cultuur heerst. Bovendien wordt opgemerkt dat deze verwachtingen doorwerken richting professional services.

De werkgever benadrukt dat sturen op verlofopname van groot belang is. Jaarlijkse planningsgesprekken, realistische taakverdeling en cultuurverandering zijn hierbij belangrijk. De handreiking moet leidinggevendens hierbij ondersteunen.

Het ELC geeft aan op dit moment nog niet te kunnen instemmen met het voorstel, omdat:

- Er nog behoefte is aan verdere juridische duiding van de CAO.
- De impact op medewerkers mogelijk groot is. Het is van belang dat de medewerkers tijdig worden geïnformeerd, als de regeling wordt aangepast.
- Onzeker is of standaardisering naar de CAO daadwerkelijk in het belang is van medewerkers.
- Eventuele afbouwregelingen nog verder verkend kunnen worden.

De werkgever zal de handreiking ter informatie delen met het ELC. Daarnaast wordt afgesproken dat tijdens het overleg in januari, langer zal worden stilgestaan bij het bredere thema van Verlof. Een afbouwregeling is juridisch lastig (CAO technisch), maar het is wel een gesprek om te voeren. De vakbonden doen nog een juridische check op de interpretatie van de CAO. Verder wordt afgesproken dat tot eind februari, lopende aanvragen voor de verkoop van 42 uur worden aangehouden.

Actiepunten:

- Het onderwerp verkoop verlof wordt opnieuw geagendeerd in januari, met ruimte voor de bredere discussie over het opnemen van verlof
- Het ELC zoekt juridisch uit welke interpretatie van de CAO mogelijk is m.b.t. verkoop van verlofuren (incl. ruimte voor aanvullende bronnen).
- De handreiking wordt verder uitgewerkt en gedeeld met het ELC ter informatie
- Bij nieuwe aanvragen, wordt de verkoop van de resterende 42 uur gepauzeerd tot eind februari

03 Ter informatie

03.01 Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel

Door: Bianca van den Bul en Mark Baas

De herziening van het loopbaanbeleid sluit aan bij de ambities van de Engaged University: deze waarden en uitgangspunten moeten herkenbaar zijn in het loopbaanbeleid. De afgelopen jaren zijn er meerdere ontwikkelingen geweest op het gebied van leiderschap, Erkennen & Waarderen en de uitkomsten van de E&E-scan. Het is belangrijk dat het beleid hier beter op aansluit. Het

beleid geldt voor alle academische staf; PhD-beleid en professorial policies worden in aparte documenten vastgelegd.

Er wordt opgemerkt dat het belangrijk is om career tracks en personeelsplanning mee te nemen in de herziening. Faculteiten verschillen sterk in de wijze waarop zij career tracks vormgeven en in hun methoden voor de beoordeling van output. De werkgever geeft aan universiteitsbrede basiscriteria te willen hanteren om transparantie en gelijke behandeling te bevorderen. Faculteiten kunnen hiervan gemotiveerd afwijken, mits zij hierover transparant zijn. Structurele afwijkingen vragen om een gesprek.

Er wordt erkend dat percepties van 'succes' kunnen verschillen tussen academische staf en beleidsmakers. Een ELC-lid merkt op dat succes nu nog steeds vaak wordt afgeleid uit posities die mensen bekleden, zoals het wel of niet hebben van een hoogleraarspositie (of UHD), en dat andere criteria toch wat minder gezien worden als succescriteria.

Ook wordt gesproken over transparantie in processen. Begrippen als 'collegialiteit' moeten duidelijker worden gedefinieerd en toetsbaar gemaakt. Transparantie is eveneens van belang bij wervingsprocedures: wanneer een vacature feitelijk al intern is ingevuld, moet dat vooraf duidelijk worden gecommuniceerd.

Vanuit het ELC wordt gevraagd wie de gesprekken zal voeren en monitoren. De werkgever geeft aan dat transparante processen horen bij een professionele organisatie. Hier maak je samen afspraken over. Bij afwijkingen wordt het gesprek gevoerd binnen de geldende governance-structuur. De E&E-scan fungeert hierbij als instrument: wanneer processen of procedures niet goed verlopen, kan HR hierover het gesprek aangaan. Dit betreft zowel een top-down als bottom-up aanpak.

Informatievoorziening aan het ELC

Het ELC wil periodiek op de hoogte worden gehouden. Afgesproken is dat ieder kwartaal een beleidsmedewerker aansluit bij het ELC voor een update, en dat tussentijdse relevante ontwikkelingen schriftelijk worden gedeeld. Het onderwerp wordt opnieuw geagendeerd aan het einde van Q1.

Actiepunten

- Het onderwerp Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel wordt eind Q1 opnieuw geagendeerd.
- Tussentijdse ontwikkelingen worden schriftelijk aan het ELC teruggekoppeld.

03.02 Tekort centraal budget participatiewet

Door: Leonie Fahrner-van den Hil en Tammy Mik

Sinds 2015 zet de EUR zich actief in om het quotum voor de banenafpraak te behalen. Om de loonkosten van medewerkers uit deze doelgroep te bekostigen, is destijds een centraal budget ingericht, waaraan alle organisatieonderdelen naar rato bijdragen via een compulsory settlement. Omdat de EUR de doelgroep marktconform inschaalt in plaats van het wettelijk minimumloon en daarnaast te maken heeft gehad met stijgingen van het quotum, jaarlijkse indexeringen en CAO

verhogingen, ontstaat er vanaf 2026 een tekort van 94K. Een bedrag dat jaarlijks zal oplopen bij ongewijzigd beleid. Als er geen maatregelen worden genomen, loopt het financiële tekort op. De verschillende scenario's worden nu ter informatie voorgelegd.

Het centrale budget voor de Participatiewet is in het verleden mede tot stand gekomen dankzij inzet van het ELC. In de huidige nota staat dat er ook wordt nagedacht over een plan voor de periode na 2027.

Op grond van de CAO mogen medewerkers uit de doelgroepenregistratie niet worden ontslagen als gevolg van reorganisaties. In de komende periode wordt gekeken naar de financiële scenario's die daarmee samenhangen.

Bij de invoering van de Participatiewet zijn afspraken gemaakt die nu onvoldoende blijken te zijn. Er geldt een wettelijk quotum, maar het ingroeipad richting dat quotum blijft mogelijk achter bij eerdere verwachtingen. Het quotum bedraagt momenteel 128 fte; de EUR staat nu op 88 fte. De ambitie is om jaarlijks met circa 10 fte te groeien (uitgaande van 25,5 uur per fte). Het voorstel is om dit groeipad tot en met 2026 tijdelijk on hold te zetten vanwege de mismatch tussen vraag en aanbod. Daarna wordt een geleidelijke groei voorzien. Na 2027 wordt ingezet op een scenario van 25% groei, waarbij er wordt doorgeworven zodra iemand uitstroomt. De uitstroom binnen de EUR is echter beperkt; intern wordt wel vaak doorgeschoven.

Bij het scenario van 25% groei is een kanttekening dat de berekeningen zijn gewijzigd, maar de beoogde groeipercentage blijft gelijk.

Daarnaast speelt de wijziging in de bonus-malusregeling. Voorheen ging het om een boete die eenvoudig te berekenen was. Nu wordt het quotum gebaseerd op gewerkte uren, terwijl de heffing wordt berekend op basis van de totale loonsom. Dit kan nadelig uitpakken. Er komt een maximum boete van €5.000 per persoon, waarvoor vooraf middelen worden gereserveerd. Deze reservering betreft geen extra loonkosten: de salariskosten van medewerkers uit de doelgroep worden gedekt door het centrale budget.

De doelgroep van de Participatiewet omvat mensen met mentale, verstandelijke of fysieke beperkingen. Zij bevinden zich binnen de EUR in functies variërend van schaal 3 tot en met 11. Het gaat om medewerkers die net dat extra steuntje in de rug nodig hebben om werk te vinden en te behouden.

Het Ministerie van SZW is de enige organisatie die het quotum volledig heeft gerealiseerd; de EUR scoort relatief hoog, maar de CAO-bepaling dat medewerkers uit de doelgroepenregistratie niet kunnen worden ontslagen, maakt de situatie financieel complex. Een deel van de AVW-middelen wordt tot en met 2027 nog ingezet.

03.03 **Kwartaalrapportage arbeidsinspectie**

Door: Minke Versluijs

De kwartaalrapportage is toegevoegd naar aanleiding van de gesprekken met directeuren van faculteiten en diensten. Zij benoemen verschillende bronnen van werkdruk.

Werkstress blijkt zeer divers van aard en hangt vaak samen met specifieke situaties. Daarom wordt gekeken naar thema's die structureel terugkeren, zodat daarop gericht interventies en beleid kunnen worden ontwikkeld. Een veelgenoemde bron van stress is de hoeveelheid werk. Er wordt

regelmatig overgewerkt en medewerkers geven aan dat zij behoefte hebben aan een systeem waarin de werkgever overwerk niet stimuleert en er meer balans komt in de werkverdeling.

In de gesprekken met afdelingen en faculteiten worden ook best practices gedeeld. Tegelijkertijd wordt opgemerkt dat medewerkers die werkdruk of sociale onveiligheid ervaren, dit vaak niet melden omdat zij zich niet veilig genoeg voelen. Hierdoor is het de vraag of de huidige manieren van informatie ophalen voldoende effectief zijn.

04 Ingekomen stukken

05 Rondvraag/Wvttk/sluiting

05.01 Rondvraag

06 Sluiting

Actielijst

Nr.	Verg.	Actie	Door
1	391	De opmerking t.a.v. het keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt verder uitgezocht.	HR
2	392	De ELC-leden geven door wie deelneemt aan de werkgroep voor het voorstel voor het Employability fonds.	ELC
3	392	De fietsregeling wordt geëvalueerd en op de ELC agenda geplaatst.	HR/Secretaris
4	392	Het onderwerp verkoop verlof wordt opnieuw geagendeerd in januari, met ruimte voor de bredere discussie over het opnemen van verlof.	Secretaris
5	392	Het ELC zoek juridisch uit welke interpretatie van de CAO mogelijk is m.b.t. verkoop van verlofuren (incl. ruimte voor aanvullende bronnen).	ELC
6	392	De handreiking over verkoop verlofuren wordt verder uitgewerkt en gedeeld met het ELC ter informatie	HR/Secretaris
7	392	Bij nieuwe aanvragen, wordt de verkoop van de resterende 42 verlofuren gepauzeerd tot eind februari	HR
8	392	Het onderwerp Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel wordt eind Q1 opnieuw geagendeerd.	Secretaris
9	392	Tussentijdse ontwikkelingen over de Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel worden schriftelijk aan het ELC teruggekoppeld.	HR
10	392	Fase 2 van de RSM reorganisatie wordt tijdig geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering.	Secretaris/HR

Besluitenlijst 2025-2026

Vergadering	Besluit
390	Het ELC is de diesgratificatie 2025 overeengekomen
392	Het ELC is de fietsregeling overeengekomen

Erasmus

392	Het ELC is het vergaderoverzicht 2026-2027 overeen gekomen
-----	--