

# Jaarverslag ELC 2025



Erasmus Labour Council

## **VOORWOORD**

Voor u ligt het jaarverslag van de Erasmus Labour Council 2025. Het was een jaar van forse turbulentie in het hoger onderwijs. Er kwam veel op ons als universiteit af: geopolitieke ontwikkelingen, forse bezuinigingen, maar ook een nieuwe EUR Strategie 2030. In deze periode van grote veranderingen hebben we intensief samengewerkt om de belangen van medewerkers te borgen en de organisatie wendbaar te houden. Grote waardering van ons als College van Bestuur voor de inzet van het ELC om samen zorg te dragen voor een gezonde, veilige en toekomstbestendige organisatie.

Werkdruk en sociale veiligheid vormden ook dit jaar een structureel aandachtspunt. De uitkomsten van de E&E-scan en het rapport van de Arbeidsinspectie onderstreepten de noodzaak van een stevige bronaanpak. In het overleg lag de nadruk op leiderschap, het terugdringen van overwerk, een evenwichtige taakverdeling en een eenduidige opvolging binnen faculteiten en diensten. Deze thema's blijven ook in 2026 richtinggevend.

Daarnaast stond de reorganisatie bij RSM hoog op de agenda. In nauw overleg met de vakbonden is gewerkt aan een zorgvuldig sociaal plan, met aandacht voor begeleiding, herplaatsing en heldere communicatie richting alle betrokken medewerkers

Op HR-gebied hebben we belangrijke stappen gezet richting eenduidige toepassing van de CAO en toekomstbestendig beleid. Regelingen zoals verkoop van verlof, de jaarafsprake verlof en de reorganisatieprocedures zijn geactualiseerd, met oog voor juridische borging, de impact op medewerkers en transparantie in de communicatie.

Ook de doorontwikkeling van Erkennen & Waarderen kreeg veel aandacht. We werkten aan een academisch loopbaanbeleid dat transparant is, consistent wordt toegepast en breed gedragen wordt binnen de faculteiten. Dit blijft een cruciale bouwsteen voor een duurzame academische gemeenschap.

Diversiteit, inclusie en participatie vormden een ander belangrijk thema. De voortgang op het IDEA-beleid en de uitvoering van de Participatiewet gingen hand in hand met aandacht voor financiële borging en het realiseren van de banenafsprake. Het blijft onze ambitie om een organisatie te zijn waar iedereen volwaardig kan deelnemen.

In het licht van financiële en demografische ontwikkelingen voerden we gesprekken over organisatie-wendbaarheid en strategische koers. De Erasmus Perspectives, de herinrichting van onder andere ISS en het mobiliteitsbeleid stonden daarbij centraal. Deze trajecten vragen om zorgvuldige afstemming en een gezamenlijke blik op de toekomst.

Tot slot was samenwerking en medezeggenschap een rode draad door het jaar heen. De tijdige betrokkenheid van het ELC, de participatie van medewerkers en transparantie in besluitvorming vormden de basis voor constructief overleg en wederzijds vertrouwen.

Met dank aan iedereen die zich in 2025 hebben ingezet voor een sterke, veilige en inclusieve organisatie, kijken we vooruit naar een jaar waarin we deze samenwerking verder verdiepen.

**Annelien Bredenoord**

**Voorzitter College van Bestuur**

**Erasmus Universiteit Rotterdam**

## ALGEMEEN

In de cao is bepaald dat de werkgever met de werknemer overleg voert over aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers. Op lokaal niveau gebeurt dit in het lokaal overleg, binnen de EUR het Erasmus Labour Council (ELC) genoemd. Daarnaast geeft de cao het ELC een aantal specifieke bevoegdheden, onder andere beleid gericht op beheersing van werkdruk, bevorderen van vrouwen in hogere functies, reiskosten woon-/werkverkeer en het keuzemodel arbeidsvoorwaarden.

Ook speelt de personeelsvertegenwoordiging in het ELC een belangrijke rol bij reorganisaties. Bij reorganisaties worden zo nodig aanvullende afspraken over sociale maatregelen gemaakt waarbij het uitgangspunt is dat de negatieve consequenties voor individuele medewerkers zo beperkt mogelijk moeten zijn.

Nadere gegevens over het lokaal overleg bij de EUR zijn te vinden op de website

<https://www.eur.nl/over-de-eur/organisatie-en-bestuur/medezeggenschap/lokaal-overleg-etc>

De personeelsvertegenwoordiging van het ELC bestaat uit vertegenwoordigers van de vier vakbonden die betrokken zijn bij de cao-onderhandelingen t.w.:

- mw. M. Vreeswijk (voorzitter, lid FNV Overheid)
- mw. M.J. Gorgievski (lid FNV Overheid)
- mw. A.C. Uribe Sandoval (lid AOb)
- mw. Ann-Sophie Vandenberghe (lid AOb)
- Mw. Marieke de Quant-van Lenten (lid AOb)

De personeelsvertegenwoordiging wordt bijgestaan door de volgende adviseurs

- dhr. G. Kooistra (FNV)
- dhr. A. Charifi (AOb)
- Mw. A. Khattabi (AOB)
- Dhr. R. van Hoogdalem-Braam (CNV, van 18 februari 2025 tot 1 augustus 2025)
- Mw. F. Toufik (CNV, vanaf 1 augustus 2025)

De personeelsvertegenwoordiging van het ELC wordt ondersteund door mw. R.S.C. Austin (secretaris).

Het ELC werd in 2025 voorgezeten door:

- mw. A.L. Bredenoord, Voorzitter College van Bestuur.

De voorzitter werd daarbij geadviseerd door:

- dhr. J.W.D. van Dijk, directeur HR

Het ELC wordt ambtelijk ondersteund vanuit de Algemene Bestuursdienst door mw. R.S.C. Austin.

Het ELC heeft in 2025 acht keer vergaderd.  
Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

### **14 januari 2025**

#### **Reorganisatieregeling**

Tijdens de vergadering vond de bespreking plaats van de herziene reorganisatieregeling (ROR). Het ELC benadrukte dat de oude regeling lastig te interpreteren was en dat eerdere voorstellen tot opsplitsing tussen centrale en decentrale medezeggenschap geen draagvlak kregen. De oude regeling blijft daarom voorlopig in stand, maar er volgt later overleg over de verdeling van medezeggenschapsrechten. Het ELC verzocht enkele tekstuele aanpassingen, waaronder het vervangen van 'beheerder' door 'CvB' en het verduidelijken van het vrijwillige karakter van de vaststellingsovereenkomst (VSO). Daarnaast werd besproken dat de informatievoorziening rond VSO's beter moet worden geborgd, en dat de koppeling met het sociaal plan zorgvuldiger kan worden geformuleerd.

#### **Actieplan n.a.v. Rapport Arbeidsinspectie**

Het ELC besprak de voortgang naar aanleiding van het rapport van de Arbeidsinspectie, met specifieke aandacht voor stress, werkdruk en de bronaanpak. Er werd erop gewezen dat de vrijgemaakte middelen met name ten goede komen aan academisch personeel, terwijl voor het ondersteunend personeel nog geen duidelijke verbetermaatregelen zijn vastgesteld. Er werd gepleit voor een meer integrale aanpak, waarin ook het ondersteunend personeel wordt meegenomen. Daarnaast werd het belang benadrukt van heldere prestatieafspraken, leiderschap en sociale veiligheid.

#### **Ontwikkelingen RSM**

Er werd stilgestaan bij de reorganisatie binnen RSM, die valt onder de oude reorganisatiecode. Het bestaande kader voor sociaal beleid, dat als doorlopend sociaal plan fungeert, blijft voorlopig van kracht. Het ELC zal dit kader nader bestuderen.

### **11 februari 2025**

#### **Ontwikkelingen RSM**

De Faculteitsraad heeft ingestemd met het voornemen tot reorganisatie bij RSM. Dit voornemen is gedeeld met het ELC en de Universiteitsraad; laatstgenoemde heeft inmiddels een positief advies uitgebracht. De Faculteitsraad zal het reorganisatieplan beoordelen zodra dit beschikbaar is. De reorganisatie valt nog onder de bestaande reorganisatiecode en het sociaal kader uit 2013. Het ELC benadrukt dat er, ondanks de bestaande regeling, behoefte blijft aan een nieuw sociaal plan. Het ELC is gevraagd om aan te geven welke onderwerpen daarin moeten worden meegenomen.

### **17 maart 2025**

#### **Estafettestaking Rotterdam**

Op 8 april vond in Rotterdam een stakingsdag plaats tegen de kabinetsbezuinigingen. Het CvB onderschreef de boodschap van de stakingen en was bereid dit publiekelijk te steunen, maar benadrukte dat onderwijs en bedrijfsvoering niet langdurig verstoord mogen worden. De vakbonden wezen erop dat stakende medewerkers geen vervanging hoeven te regelen. Er werd geopperd

onderscheid te maken tussen vitale processen, zoals promoties, en andere onderwijsactiviteiten die tijdelijk kunnen worden stilgelegd.

### **Nieuwe Reorganisatie Regeling (ROR)**

Er is overeenstemming bereikt over de nieuwe ROR, na bespreking van enkele tekstuele aanpassingen. Het uitgangspunt dat deelname aan een VSO vrijwillig is, wordt expliciet opgenomen, evenals een generieke beschrijving van de ontslagprocedure.

### **Inclusiebeleid EUR**

Het EUR Inclusiebeleid werd ter informatie besproken. De EUR hanteert een integraal IDEA-beleid dat gericht is op systeemverandering en inclusiviteit binnen alle lagen van de organisatie. Er wordt gewerkt aan structurele verbeteringen in o.a. student onboarding, inclusief werkgeverschap en HR-beleid.

Uit onderzoek blijkt echter dat bepaalde groepen, zoals LGBTQI+ medewerkers en medewerkers met een functiebeperking, nog obstakels ervaren. Ook de beperkte dataverzameling over kleine groepen vraagt om herziening.

Tijdens de bespreking kwamen voorbeelden naar voren van verbeterpunten, zoals het registreren van voornaamwoorden en het ontbreken van beleid voor regenbooggezinnen en draagmoederschap. Tegelijkertijd werd opgemerkt dat de inzet van de EUR op dit vlak ook extern wordt erkend, onder meer via diverse prijzen en nominaties voor inclusieve initiatieven.

### **1 april 2025**

#### **Organisatie veiligheid**

De fysieke beveiliging wordt ondergebracht bij Bestuurlijke Zaken en valt voortaan onder het kader van integrale veiligheid. Na afloop van het contract met Securitas is het voornemen om beveiligingsmedewerkers intern op te leiden, met aandacht voor sensitiviteit en inclusieve veiligheidstrainingen in samenwerking met IDEA.

#### **Collectieve verlofdagen**

De collectieve verlofdagen zijn vastgesteld.

#### **Jaarverslag ELC**

Het jaarverslag is goedgekeurd.

#### **E&E-scan 2025**

De eerste resultaten van de E&E-scan werden besproken. De respons blijft wisselend tussen faculteiten en diensten. Het ELC sprak zorgen uit over de lage respons en mogelijke angst voor herleidbaarheid van antwoorden. Ook werd benoemd dat sommige medewerkers niet weten wat het doel van de scan is. Het ELC riep op tot meer transparantie over de opvolging van resultaten en duidelijke terugkoppeling richting medewerkers.

#### **Huisvestingsbeleid ESE**

Het ELC werd geïnformeerd over de nieuwe huisvestingsplannen binnen ESE. Er zijn werkgroepen ingericht om medewerkers actief te betrekken bij de herinrichting van de werkplekken.

De leden waardeerden deze participatieve aanpak, maar spraken ook zorgen uit over het verlies van vaste werkplekken en de arboteknische geschiktheid van de nieuwe ruimtes. Het ELC vroeg om een zorgvuldige evaluatie na implementatie, zodat aanpassingen mogelijk blijven.

## **Erkennen en Waarderen**

Binnen de EUR is verdere vooruitgang geboekt op het gebied van Erkennen en Waarderen. In meerdere faculteiten worden nieuwe loopbaanpaden en ontwikkelcycli uitgewerkt. Het ELC constateerde dat er brede steun is voor de uitgangspunten, maar dat het vertrouwen in de daadwerkelijke impact nog beperkt is. De vakbonden riepen op tot consequente toepassing van beleid en voldoende sturing richting faculteiten die achterblijven. Ook werd benadrukt dat de beweging alleen kans van slagen heeft als deze gedragen wordt door de academische gemeenschap zelf. Het ELC waardeerde initiatieven vanuit promovendi en UD-netwerken en riep op om deze bottom-up bewegingen actief te ondersteunen.

## **13 mei 2025**

### **Eindejaarsgeschenk en -evenement**

Het eindejaarsevenement vindt opnieuw plaats in Trompenburg. De ELC-leden benadrukten het belang van gezamenlijke momenten in financieel onzekere tijden. Er werd opgeroepen om ook academisch personeel te stimuleren aanwezig te zijn, in het kader van One Connected EUR. De communicatie over de verplichte registratie bij aankomst zal worden verbeterd. Daarnaast wordt verkend of vakbonden tijdens het event een informatiestand kunnen plaatsen. Het ELC stemt in met de plannen, binnen het gereserveerde budget van €300.000.

### **Raamwerk Sociaal Plan “Future-Proof RSM”**

Het ELC werd geïnformeerd over het voorlopige raamwerk voor het sociaal plan “Future-Proof RSM”, dat onderdeel was van de reorganisatie bij RSM. Het plan bouwt voort op eerdere technische overleggen en diende ter vervanging van het oude sociale kader.

Het ELC sprak waardering uit voor het werken aan een vernieuwd sociaal plan, maar benoemde aandachtspunten rond de juridische borging, de reikwijdte van bepaalde bepalingen en de balans tussen procedurele en sociale componenten. De vakbonden leverden aanvullingen en tekstvoorstellen, onder meer over herplaatsing, vergoedingen en nazorg voor medewerkers. Ook werd gewezen op het belang van zorgvuldige communicatie richting medewerkers en het tijdig afronden van het sociaal plan voordat gesprekken over boventalligheid zouden plaatsvinden. De verdere uitwerking en afstemming zouden in de weken daarna plaatsvinden, met het doel om vóór de zomer tot een definitieve versie te komen.

### **Zelfregie en taalbeleid**

Het door de overheid ingestelde plan zelfregie en taalbeleid stelt dat internationaal personeel de Nederlandse taal moet leren en beheersen. Dit riep vragen op over de exacte invulling van deze eis, de gevolgen bij onvoldoende naleving en de mate waarin medewerkers hierin werden gefaciliteerd. Het ELC benadrukte dat medewerkers alleen goed inzetbaar blijven als zij actief worden ondersteund bij taalontwikkeling. Daarbij werd gewezen op de Wet op voorspelbare arbeidsvoorwaarden: verplichte scholing moet kosteloos en inclusief reiskostenvergoeding worden aangeboden. Het ELC riep op dit nadrukkelijk onder de aandacht te brengen van leidinggevenden en het middenmanagement. Het ELC benadrukte het belang van flexibiliteit, ondersteuning en transparantie richting medewerkers in deze periode van verandering.

## **16 juni 2025**

### **Sociaal Plan RSM**

Tijdens het overleg is gesproken over twee resterende punten: de opname van de BWNU en de

nadere duiding van het begrip 'passende functie'. Over beide onderwerpen vond een constructieve gedachtewisseling plaats, maar er werd nog geen formeel akkoord bereikt. De vakbonden hebben toegezegd hun definitieve reactie op korte termijn te geven, waarna besluitvorming kan volgen.

### **Erasmus Perspectives 2026–2030**

De daling van studentenaantallen en onzekerheden in de financiering zetten de begroting voor 2026 onder druk. De universiteit wil daarom wendbaarder worden en minder afhankelijk zijn van de eerste geldstroom, met meer focus op de tweede en derde geldstroom, zoals Europese subsidies en consultancy. Ook wordt ingezet op lifelong learning. Het ELC benadrukte het belang van financiële wendbaarheid en realistische scenario's, gezien de onvoorspelbaarheid van beleid en bekostiging.

### **Sociaal Jaarverslag 2024**

Het Sociaal Jaarverslag 2024 bracht de samenhang tussen werkdruk, sociale veiligheid en transparantie binnen de organisatie duidelijk in beeld. Hoge werkdruk bleek vaak samen te gaan met signalen van sociale onveiligheid. Daarnaast werd aandacht gevraagd voor de wijze van communicatie, transparantie rond benoemingen en de positie van HR, die niet altijd als onafhankelijk wordt ervaren.

Er zijn stappen gezet om het netwerk van vertrouwenspersonen te versterken en signalen beter op te halen, maar de vertaling naar concreet beleid blijft een uitdaging. Het ELC benadrukte het belang van structurele aandacht voor sociale veiligheid, duidelijke communicatie en transparante arbeidsprocessen, zodat medewerkers goed geïnformeerd en veilig kunnen werken.

### **Kengetallen personeel**

Uit de kengetallen kwam naar voren dat er met name een structurele behoefte bestaat aan docenten in schaal 4. Deze groep is cruciaal voor de continuïteit van het onderwijs, maar kent een hoge uitstroom. Het ELC benadrukte het belang van gerichte aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid van deze medewerkers. Daarnaast werd gewezen op de relatie tussen personeelsbezetting en werkdruk, die aandacht vraagt binnen de organisatie.

## 11 september 2025

### **Resultaten E&E Scan 2025**

Uit de E&E Scan bleek dat werkdruk en sociale veiligheid hardnekkige aandachtspunten blijven. De ELC benadrukte het belang van concrete opvolging en monitoring door de werkgever.

Er lag inmiddels een actieplan naar aanleiding van de arbeidsinspectie, maar de uitvoering verschilde per faculteit. De vakbonden vroegen om meer eenduidige sturing en maatregelen die daadwerkelijk merkbaar zijn voor medewerkers. Ook werd gewezen op de mismatch tussen functieprofielen en taken, die bijdraagt aan de ervaren werkdruk. Het ELC sprak zorgen uit over het bereik van leiderschapstrainingen en pleitte voor verplichte deelname van leidinggevenden. Ook werd aandacht gevraagd voor machtsverhoudingen binnen de academische cultuur en de effectiviteit van de huidige escalatieprocedures.

### **Organisatiewijziging ISS**

ISS voerde een interne herstructurering door om de organisatie wendbaarder en efficiënter te maken. De bestaande indeling met veel kleine teams leidde tot een onevenwichtige werkdruk en beperkte ontwikkelmogelijkheden. Door teams te vergroten, wil ISS ondernemerschap stimuleren, loopbaanperspectieven verbreden en de werkverdeling verbeteren.

De wijziging had geen gevolgen voor arbeidsvoorwaarden of dienstverbanden. Circa 30–40 medewerkers vielen binnen de scope van het traject. De benoeming van afdelingshoofden vond plaats via een open interne procedure.

De decentrale medezeggenschap stond positief tegenover de plannen. Het ELC waardeerde de inzet om werkdruk te verlagen en vroeg aandacht voor de gevolgen van de nieuwe structuur voor taken en verantwoordelijkheden.

### **Sociaal Plan RSM**

Het Sociaal Plan is in de zomer afgerond en ondertekend door twee vakbonden en de werkgever.

Rond de interpretatie van het begrip *passende functie* vond een verduidelijking plaats tussen werkgever en vakbonden. De EUR benadrukte haar inspanningsverplichting om medewerkers zoveel mogelijk een functie aan te bieden met behoud van urenomvang. Beide partijen bevestigden dat dit het gezamenlijke uitgangspunt is.

Daarnaast wordt een ad hoc commissie ingericht, gebaseerd op het sociaal plan van de VU en het reglement van de Commissie Geschillen Werknemers.

### **Jaarafspraak Verlof**

De regeling Jaarafspraak Verlof is sinds 1 januari 2024 niet meer in lijn met de CAO NU. De regeling wordt daarom aangepast om weer te voldoen aan de CAO NU, waarschijnlijk per nieuw kalenderjaar. Het ELC benadrukt het belang van duidelijke communicatie, vooral richting medewerkers die al een meerjarige afspraak hebben. Ook wordt gevraagd of de jaarafspraak nog wenselijk is, of dat beter kan worden overgestapt op functiecontracten, die juridisch helderder zijn.

Daarnaast wijst het ELC op het belang van structurele verlofregistratie, zowel voor transparantie als om financiële risico's door verlofstuwmeren te beperken. De bredere afweging blijft of de jaarafspraak toekomstbestendig is of moet worden vervangen door een ander systeem.

### **Verkoop verlof**

Binnen de EUR kunnen medewerkers sinds 2005 tot 80 vakantie-uren per jaar verkopen, maar dit is niet in lijn met de CAO NU, waarin een maximum van 38 uur geldt. Volgens HR Legal moet de regeling worden aangepast om weer aan de CAO te voldoen. Daarbij spelen ook financiële

overwegingen mee: de huidige afwijking is ongunstig voor de organisatie en beperkt medewerkers mogelijk in het opnemen van verlof, wat juist belangrijk is bij de hoge werkdruk.

Binnen het ELC leeft de vraag of een aanpassing strikt noodzakelijk is, omdat dit nadelig kan zijn voor medewerkers die hun verlof niet kunnen opnemen en gewend zijn om uren te verkopen. Ook werd gewezen op de mogelijke financiële impact voor deze groep. Het ELC benadrukt dat, als de regeling wordt gewijzigd, de werkgever ook de verantwoordelijkheid heeft om medewerkers voldoende gelegenheid te geven om verlof op te nemen. Daarnaast is zorgvuldige, tijdige communicatie belangrijk, eventueel met een gefaseerde invoering.

Tot slot werd opgemerkt dat verzoeken tot het meenemen van verlof naar een volgend jaar niet zomaar mogen worden geweigerd. HR zal hier nader naar kijken.

### **Diesgratificatie 2025**

Het ELC benadrukte dat de diesgratificatie werd gezien als een belangrijk gebaar richting medewerkers. Men stond open voor een vervolggesprek, maar vond het van belang dat dit onderwerp eerder dan in het tweede kwartaal opnieuw op de agenda zou komen, zodat tijdig kon worden gesproken over de invulling en toekomst van de gratificatie.

De diesgratificatie 2025 werd overeengekomen. Het ELC stelde voor om in januari of februari 2026 opnieuw in gesprek te gaan, zodat in een vroeg stadium kan worden bepaald wat de rol en waarde van de diesgratificatie in de komende jaren moet zijn.

### **Afhechting fietsregeling**

Er werden vragen gesteld over het onderscheid tussen elektrische en gewone fietsen, en waarom het beleid de elektrische variant lijkt te bevoordelen. Onder de huidige regeling valt ook de aanschaf van een fatbike, terwijl er bij declaraties geen controle plaatsvindt op het type fiets. Vanuit de werkgever werd toegelicht dat dit onderscheid voortkwam uit fiscale regels rond woon-werkverkeer. Er worden geen structurele steekproeven uitgevoerd, maar er werd voorgesteld dat Legal Affairs meekijkt bij de regeling, onder meer wat betreft de gehanteerde kilometerafstanden.

Het voorstel was om de regeling in de huidige vorm vast te stellen en in januari opnieuw te evalueren. De vakbonden gaven echter aan dat de huidige differentiatie als oneerlijk werd ervaren. Zij stelden voor om het bedrag voor alle fietsen gelijk te trekken, zodat er geen onderscheid meer bestaat tussen elektrische en gewone fietsen.

### **7 oktober 2025**

#### **Update implementatie Sociaal Plan RSM**

Vijf medewerkers werden boventallig verklaard en in juni persoonlijk geïnformeerd. Alle vijf stemden in met een snelle beëindiging van het dienstverband; de afhandeling is afgerond. Eén vond intern een nieuwe functie, één extern, één ging met pensioen en twee zijn uit beeld.

De vakbonden vonden het onwenselijk dat medewerkers al werden geïnformeerd vóór de formele vaststelling van het sociaal plan door het ELC. De werkgever deed dit om geruchten te voorkomen. Daarnaast was het Sociaal Plan wel al vastgesteld door het CvB. Binnen RSM zijn inmiddels voorlichtingssessies over arbeidsrecht georganiseerd. Fase 2 van de reorganisatie richt zich op onderwijsondersteuning. Door nieuwe systemen wordt een reductie van circa 25 functies verwacht, via natuurlijk verloop.

#### **Voortgang actieplan Arbeidsinspectie en inspectie najaar 2025**

De Arbeidsinspectie start haar bezoek in december 2025, met gesprekken met beleidsmakers, vertrouwenspersonen en de Universiteitsraad. Daarna volgen in bezoeken aan twee faculteiten en twee diensten. Het actieplan wordt uitgevoerd en de eerste kwartaalrapportage is gedeeld. Het ELC

geeft aan zelf ook met de Arbeidsinspectie in gesprek te willen en benadrukt dat werkdruk niet alleen “drukte” is, maar ook ongeoorloofde druk of psychosociale belasting.

Werkdruk wordt breder gedefinieerd als “werkstress”: niet alleen te veel werk, maar ook gebrek aan steun of passende taken. Leiderschap is een sleutelthema in het actieplan. Er wordt gekeken naar normuren, overwerk en differentiatie per functie. De werkgever heeft een zorgplicht, maar medewerkers dragen ook verantwoordelijkheid door hun grenzen te bewaken.

### **Sociale veiligheid EUR**

Naar aanleiding van de E&E-scan is sociale veiligheid besproken.

Het ELC stelde de vraag wie leidinggevendens aanspreekt bij grensoverschrijdend gedrag. Dit kan via de leidinggevende van de leidinggevende of via een vertrouwenspersoon. Ook beschuldigen kunnen een vertrouwenspersoon inschakelen.

Het ELC benadrukte daarnaast het belang van laagdrempeligheid, vertrouwen en onafhankelijkheid binnen de meldstructuur. Verder vroeg men aandacht voor duidelijkheid over het centrale meldpunt en voor communicatie richting medewerkers, aangezien studenten Safe@EUR beter weten te vinden dan personeel.

### **8 december 2025**

#### **Fietsregeling**

De fietsregeling is formeel vastgesteld. Het ELC benadrukte het belang van een evaluatie om te toetsen of de regeling daadwerkelijk bijdraagt aan duurzaam reisgedrag. Daarbij worden ook de kilometervergoeding, het verhoogde parkeertarief voor medewerkers met onregelmatige diensten en de druk op het openbaar vervoer betrokken. De werkgever gaf aan beperkte invloed te hebben op het OV-aanbod, maar hierover in gesprek te blijven met externe partijen. Afgesproken is dat de evaluatie op een later moment opnieuw wordt geagendeerd met een duidelijk tijdpad.

#### **Vergaderplanning 2026–2027**

Het vergaderoverzicht is vastgesteld. Het vooroverleg vindt voortaan een week voorafgaand aan de ELC-vergadering plaats.

#### **Verkoop verlofuren**

De werkgever lichtte toe dat de regeling voor verkoop van verlofuren wordt aangepast om aan te sluiten bij de CAO NU. De vakbonden uitten zorgen over de juridische interpretatie, de impact op medewerkers en het risico op toenemende verlofstuwmeren. Daarnaast werd gewezen op de bredere problematiek van hoge werkdruk en beperkte verlofopname. Het ELC gaf aan op dit moment niet in te kunnen stemmen. Afgesproken is het onderwerp in januari opnieuw te bespreken, dat de vakbonden een juridische check uitvoeren en dat aanvragen voor de verkoop van de resterende 42 uur tot eind februari worden aangehouden.

#### **Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel**

De werkgever presenteerde de herziening van het loopbaanbeleid, gericht op aansluiting bij de Engaged University en ontwikkelingen rondom Erkennen & Waarderen. Het ELC benadrukte het belang van transparante criteria, loopbaanpaden en wervingsprocedures. Afgesproken is dat het ELC via kwartaalupdates wordt geïnformeerd en dat het onderwerp eind Q1 opnieuw wordt geagendeerd.

### **Centraal budget Participatiewet**

De werkgever informeerde het ELC over het oplopende tekort in het centrale budget voor de banenafpraak en de financiële scenario's richting 2026 en 2027. Het ELC benadrukte het belang van het blijven realiseren van de banenafpraak en de structurele borging van inclusiebeleid.

### **Kwartaalrapportage Arbeidsinspectie**

Uit de rapportage blijkt dat werkstress zich op verschillende manieren manifesteert binnen de organisatie. Zowel het ELC als de werkgever onderstreepten het belang van gerichte interventies, aandacht voor overwerk en het verbeteren van signalering van werkdruk en sociale onveiligheid.

### **NAWOORD**

In het jaar 2025 stonden de vergaderingen van het ELC in het licht van het rapport voor en het bezoek van de arbeidsinspectie. De PV is op de hoogte gehouden van de rapportages en de ontwikkeling van het actieplan voor de arbeidsinspectie. Tijdens het bezoek heeft een afvaardiging van de PV van het ELC ook met de arbeidsinspectie gesproken en zijn we benieuwd naar hun bevindingen die in de loop van 2026 gedeeld zullen worden.

De PV blijft graag op de hoogte van de organisatiewijzigingen binnen de EUR en blijven we hierover gevraagd en ongevraagd advies geven. Ook houdt de PV naast de nog gaande reorganisatie van RSM graag ook de vinger aan de pols met betrekking tot toekomstige reorganisaties en

organisatieontwikkelingen als gevolg van bezuinigingen en ander overheidsbeleid waarvan de impact nog niet bekend is. In het kader van de reorganisatie van RSM onder de verouderde regeling is ook de Reorganisatie Regeling in goed onderling overleg aangepast. Het is met de bezuinigingen aan de horizon niet ondenkbaar dat er wellicht nog meer reorganisaties gaan komen.

Tot slot blijft de PV de ontwikkelingen met betrekking tot werkdruk en in dat kader ook het Erkennen en Waarderen systeem voor met name academici volgen. Door een vinger aan de pols te houden op dit dossier probeert de PV de reële taakstelling (en dus werkdruk) van medewerkers mede in toom te houden. Hierbij zullen de uitkomsten van de rapportage van de arbeidsinspectie en de reactie daarop nauwlettend gevolgd worden.

Ik zie ernaar uit toekomstige uitdagingen in goed overleg en met vruchtbare uitkomsten als resultaat gezamenlijk het hoofd te bieden. De samenwerking en gedachtewisseling over de diverse onderwerpen die bij de ELC zijn langsgekomen, heeft de PV als erg prettig en constructief ervaren. De PV hoopt dit ook voor 2026 zo te kunnen voortzetten.

**M. Vreeswijk**

**Voorzitter Personeelsvertegenwoordiging ELC**

Bijlage 1 – financieel overzicht AVW-gelden

Financieel Overzicht AVW-gelden	2021			2022			2023			2024			2025			
	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting vs. Realisatie	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting vs. Realisatie	Begroting 2023	Realisatie 2023	Begroting vs. Realisatie	Begroting 2024	Realisatie 2024	Begroting vs. Realisatie	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting vs. Realisatie	
<b>Beschikbaar budget = % rijksbijdrage</b>	2.730.000	2.730.000	0	3.047.000	3.047.002	-2	3.373.000	3.373.013	-13	3.517.000	3.517.141	-141	3.587.369	3.587.369	0	
<b>Opgenomen Allocatiemodel (decentraal)</b>																
Internetsvergoeding	260.000	260.000	0	450.000	450.000	0	500.000	500.000	0	500.000	500.000	0	500.000	500.000	0	
Extra internetsvergoeding (tijdelijk)	130.000	173.333	-43.333													
<b>Totaal</b>	<b>390.000</b>	<b>433.333</b>	<b>-43.333</b>	<b>450.000</b>	<b>450.000</b>	<b>0</b>	<b>500.000</b>	<b>500.000</b>	<b>0</b>	<b>500.000</b>	<b>500.000</b>	<b>0</b>	<b>500.000</b>	<b>500.000</b>	<b>0</b>	
DIES	600.000	603.200	-3.200	600.000	621.000	-21.000	650.000	669.600	-19.600	650.000	694.400	-44.400	700.000	676.907	23.093	
Kerstpakketten	200.000	205.587	-5.587	200.000	210.659	-10.659	300.000	290.050	9.951	300.000	191.014	108.986	200.000	183.465	16.535	
Erasmus Sport: Sportkaarten	40.000	24.188	15.813	30.000	0	30.000	42.000	40.635	1.365	44.000	44.000	0	50.000	51.720	-1.720	
Compensatieregeling faculteiten Europa-leden	35.000	0	35.000	55.000	0	55.000	35.000	41.734	-6.734	35.000	62.046	-27.046	62.000	78.504	-16.504	
Vakbondcontributie	10.000	10.763	-763	10.000	12.235	-2.235	10.000	14.173	-4.173	10.000	22.289	-12.289	20.000	21.182	-1.182	
Fietsvergoeding	110.000	86.863	23.137	110.000	115.269	-5.269	110.000	132.621	-22.621	110.000	179.637	-69.637	200.000	168.487	31.513	
Bijdrage Participatiewet										350.000	350.000	0	600.000	600.000	0	
Onbudsfunctie	140.000	108.249	31.751	140.000	19.328	120.672	160.000	184.093	-24.093	155.000	130.517	24.483	136.589	197.372	-60.783	
TOP	200.000	139.600	60.400													
Erasmus Sport: Foodlab (Gezond eten & kookworkshops)							5.000	0	5.000	0	12.045	-12.045	14.000	14.000	0	
Erasmus Sport: Vitaal@work & vitaaldag	50.000	45.000	5.000	80.000	101.034	-21.034	51.000	55.864	-4.864	60.500	60.830	-330	60.500	62.100	-1.600	
Diverse suggesties PV ELC							110.000	0	110.000	110.000	0	0	0	0	0	
<b>Totaal</b>	<b>1.385.000</b>	<b>1.223.489</b>	<b>161.511</b>	<b>1.225.000</b>	<b>1.079.525</b>	<b>145.475</b>	<b>1.473.000</b>	<b>1.428.771</b>	<b>44.229</b>	<b>1.824.500</b>	<b>1.746.778</b>	<b>77.722</b>	<b>2.043.069</b>	<b>2.053.737</b>	<b>-10.668</b>	
<b>Mobiliteit &amp; ontwikkeling</b>																
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem voor trainingen				30.000	19.934	66	22.238	0	22.238	22.238	25.585	-3.347	25.000	18.349	6.651	
Implementatiekosten nieuw administratiesyst. Voor trainingen				8.000	908	7.093										
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem				3.000	3.479	-479	4.000	4.437	-437	4.000	2.439	1.561	3.000	3.876	-876	
Loopbaanportal	33.000	25.947	7.053	21.500	16.317	5.183	18.275	17.312	963	22.000	23.070	-1.070	23.000	40.054	-17.054	
Careercoaching, extra inzet extern	220.000	291.870	-71.870							40.000	35.393	4.608	40.000	32.041	7.959	
Work/life balance coaches (extern)							70.000	35.193	34.807							
Mobiliteitsmanager (vrijwillig)	65.000	65.883	-883	0	1.618	-1.618										
Van werk-naar-werk (omroepings, niet-ziekte): schaal 10	75.000	121.397	-46.397	139.200	139.647	-447	129.970	146.454	-16.484	153.182	152.795	387	162.301	232.255	-69.954	
Career coaches (1,6 fte schaal 10)				131.000	168.237	-37.237		124.996	139.149	-14.153	152.582	155.212	-2.630	258.900	161.529	97.371
Careercoaching, extra inzet extern								13.623	-13.623							
Pakket coaching & vaardigheidstrainingen "docenten/onderzoekers 4"										200.000			200.000			
Loopbaanactiviteiten (Career week, share your knowledge)	45.000	10.394	34.606	30.000	30.882	-882	30.000	24.723	5.277	30.000	27.151	2.849	30.000	34.135	-4.135	
Career swifthers										5.366	-5.366		22.620	16.462	6.158	
Arbeidsmarkttrainingen/Loopbaantrainingen (door TOP)	40.000	26.376	13.624	40.000	40.379	-379	40.000	34.808	5.192	40.000	39.949	51	40.000	37.479	2.521	
Online trainingsaanbod (Goodhabitz)	25.000	24.442	558	25.500	24.686	814	26.010	25.208	802	75.000	40.838	34.163	54.000	51.627	2.373	
Communicatie over opleidingen	10.000	81	9.919	25.000	0	25.000	25.000	16.833	8.167	25.000	20.128	4.872	25.000	3.630	21.370	
Leiderschapstrainingen										50.000			50.000			
Open-up, Online platform mentaal welzijn										52.500			97.000	96.000	1.000	
Zorgaanpak, platform mantelzorg										52.968			31.763	31.763	0	
Fietsenregeling 1 jaar eerder										73.000			73.000			
Mobiliteitsfonds (CIP fonds)	0	1.926	-1.926													
PhD psycholoog													50.000	50.000	0	
Safe@EUR													30.000	30.000	0	
Professionalisering vertrouwenspersonen													20.000	20.000	0	
Correctieboeking 2023/2024											-27.654	27.654				
<b>Totaal besteed</b>	<b>2.588.000</b>	<b>2.531.070</b>	<b>56.930</b>	<b>2.934.350</b>	<b>2.431.623</b>	<b>502.727</b>	<b>3.205.072</b>	<b>3.052.334</b>	<b>152.738</b>	<b>3.988.509</b>	<b>3.803.248</b>	<b>185.261</b>	<b>4.363.610</b>	<b>4.426.964</b>	<b>-63.354</b>	
<b>Resultaat Begroot -/- besteed en ruimte budget</b>	<b>142.000</b>	<b>198.930</b>	<b>-56.930</b>	<b>112.650</b>	<b>615.379</b>	<b>-502.729</b>	<b>167.928</b>	<b>320.679</b>	<b>-152.751</b>	<b>-471.509</b>	<b>-286.107</b>	<b>-185.402</b>	<b>-776.341</b>	<b>-839.595</b>	<b>63.354</b>	
<b>AVW Reserve</b>																
Saldo 31-12-2020															576.939	
Mutaties 2021															158.930	
Saldo 31-12-2021															735.869	
Mutaties 2022															615.379	
Saldo 31-12-2022															1.351.248	
Mutaties 2023															320.679	
Saldo 31-12-2023															1.711.918	
Mutaties 2024															-286.107	
Saldo 31-12-2024															1.425.811	
Mutaties 2025															-839.595	
Saldo 31-12-2025															586.216	