

Concept VERSLAG
379^e VERGADERING VAN HET ELC

13/05/2024

Plaats: A1.01
Tijd: 15.00 – 17.00 uur

Deelnemers: Marlies Vreeswijk (voorzitter PV), Etienne Haneveld (FNV), José Klerks (FNV), Ana Uribe Sandoval (PV), Ellen van Schoten (voorzitter ELC), Lieke Skidmore-Vencken (directeur HR), Roxanne Austin (notulen), Marjan Gorgievski (FNV)

Gast: Sven Hogervorst (HR), Felice ter Hofte (HR)

Afwezig: Ahmed Charifi (AOB), Natasja Heuwer (CNV),

01 **Opening**

01.01 **Vaststellen van de agenda**

De agenda wordt vastgesteld.

01.02 **Verslag en Actielijst**

Ten aanzien van agendapunt 03.02, wordt opgemerkt dat de laatste zin eenzijdig is geformuleerd. De zin wordt in de notulen aangepast naar “Besparingen kunnen worden bewerkstelligd door processen tegen het licht te houden en te kijken hoe dit anders en slimmer georganiseerd kan worden”.

Naar aanleiding van de actiepunten:

- Actiepunt 1 is afgerond
- Actiepunt 2 loopt nog
- Actiepunt 3 is afgerond

01.03 **Ontwikkelingen vanuit CvB**

- De afgelopen week hebben er veel ontwikkelingen plaatsgevonden t.a.v. de demonstraties op Nederlandse universiteiten. Tot nu toe wordt er goed gewerkt aan de-escalatie en het voeren van gesprekken. De walk out is netjes verlopen. Er is veel contact met collega's in Utrecht en Amsterdam. Op 16 mei is een protest aangekondigd op Campus Woudestein. De lijn blijft dat het dialoog gevoerd blijft worden. Er zijn ook extra spelregels, zoals geen gezichtsbedekking, geen overnachting. Ook wordt het gesprek gevoerd over wat de EUR wel kan bieden.

In de mail van 14 mei, staat opgenomen dat intern een overzicht bekend is gemaakt van de samenwerkingen met Israëlische kennisinstellingen. De vraag wordt gesteld hoe en waarom de lijst

tot stand is gekomen. Dit kan mogelijk veiligheidsgevolgen hebben voor de medewerkers die betrokken zijn bij de opgenomen programma's.

Het CvB wil transparant zijn en in de brede zin nadenken over engagement. Wetenschappers worden niet met naam en toenaam genoemd. Mocht er een programma stoppen, dan zal dat op een nette manier gebeuren. Dit is momenteel echter niet aan de orde. Veel informatie stond daarnaast al op de website. Het is nu alleen specifiek genoemd.

Het verzoek aan het CvB is om, indien er signalen zijn dat het op donderdag onveilig wordt op de campus, dit tijdig te communiceren, zodat men op tijd kan beslissen om thuis te werken.

- Het proces rondom de begroting en de strategie is nog *ongoing*. De Erasmus Perspectives worden momenteel uitgewerkt. Gesprekken worden gevoerd met de decanen. Alles wordt strak gemonitord, zodat er niet te grote maatregelen genomen hoeven te worden. De financiële werkelijkheid wordt echter anders en HR is preventief bezig met zorgen dat de routes en definities duidelijk zijn.

- Er wordt geworven voor een nieuwe RSM Decaan en HR Directeur. Victor Bekkers (ESSB) zijn termijn eindigt.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

Ann-Sophie (AOB) is een nieuw lid en sluit vanaf de volgende vergadering aan. Ahmed Charifi is op vakantie. Etienne is bestuurder bij FNV en sluit voor het eerst aan.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

n.v.t.

03 Ter info

03.01 Uitkomsten E&E scan (Medewerkersonderzoek)

Gast: Sven Hogervorst en Felice ter Hofte

Dit jaar is werkstress als apart construct gemeten in het medewerkers onderzoek. Dit is vorig jaar niet gemeten. De response dit jaar is 47% en vorig jaar was dit 49%. Trends laten zien dat Academisch leiderschap achterblijft. Academische staff hebben de survey echter ook minder ingevuld dan professional services. In de gesprekken is het belangrijk om te monitoren wat hieruit komt op werkstress niveau.

Er wordt opgemerkt dat het belangrijk is om voorzichtigheid te bieden t.a.v. de interpretatie van de resultaten over leiderschapsrollen. Formeel is er namelijk weinig tijd voor leiderschapsrollen, maar in de praktijk wordt hier veel tijd aan te bieden. Hier kunnen niet 'zomaar' oorzaken aan worden verbonden.

Ook wordt er een vraag gesteld over de representativiteit van de respons van 47%. Welke groepen bevinden zich onder de 53% die niet heeft deelgenomen aan het onderzoek en hoe groot zijn deze groepen? Deze opmerking wordt meegenomen door de beleidsmedewerkers.

Vervolg:

Er komt een centrale opvolging. De eerste versie van het rapport wordt met het CvB gedeeld. Daarnaast wordt het rapport gedeeld met de organisatieonderdelen. Businesspartners hebben het rapport ook ontvangen en gaan intern met hun MT de resultaten bespreken. Zij worden hierin

gefaciliteerd. Het verzoek aan teammanagers is om dit ook binnen de teams te bespreken. Business partners en MT's hebben de vrijheid om een eigen aanpak te kiezen.

Teams met een lagere respons dan 5, hebben geen rapportage. Ook een team zonder rapportage, kan de rapportage van de organisatie bespreken. De rapportage moet als een gespreksstarter worden gezien. Ook is het goed om het gesprek te voeren over waarom men zich niet veilig voelt om resultaten te bespreken.

Er is bewust voor gekozen om enkel de resultaten van het eigen organisatieonderdeel te delen en niet van andere organisatieonderdelen om *naming and shaming* te voorkomen. Echter wordt aangegeven dat er wel een behoefte is om te weten hoe je eigen organisatieonderdeel ervoor staat t.a.v. de andere organisatieonderdelen. Er wordt daarom voorgesteld om toch wel de resultaten van andere organisatieonderdelen te delen. Vorig jaar heeft er ook een sessie plaatsgevonden met de OB-leden.

De vraag wordt gesteld in hoeverre er een benchmark met resultaten van andere universiteiten heeft plaatsgevonden. Deze vraag wordt meegenomen door de beleidsmedewerkers.

03.02 AVW-gelden

Het effect op de begroting wordt nog gedeeld. Er worden twee punten benoemd.

- Carreer Swifters programma. Dit is een programma voor PhD'ers. Veel PhD'ers blijven niet in de wetenschap, maar gaan naar de industrie. Dit programma bereidt de PhD's voor op de arbeidsmarkt. In de groep PhD'ers zitten ook studenten. Een mogelijke route om dit programma te financieren is via het ELC. Er wordt benoemd dat het een mooi initiatief is. Lieke deelt meer informatie over het programma.

- De banenafpraak is in het kader van financiën een uitdaging. Vanaf 1 januari 2026 is er sprake van een negatieve reserve. Het verzoek is daarom de banenafpraak in ieder geval 1 jaar verder te financieren.

Actie: Meer informatie wordt toegestuurd voor beide verzoeken. Afhankelijk van wanneer het nodig is, kan er eventueel eerder per e-mail worden overlegd. Tijdens de volgende vergadering wordt de toekenning officieel vastgesteld.

04 Ingekomen stukken

05 Rondvraag

05.01 Financiële situatie PhD'ers

Er wordt opgemerkt dat student PhD'ers met een scholarship zich vaak in een moeilijke positie bevinden en financiële steun nodig hebben. Zij zijn hierbij afhankelijk van hun faculteit. Sommige faculteiten bieden financieel support, andere faculteiten doen dit niet. Bij sommige faculteiten wordt er wel collegegeld gevraagd en bij andere faculteiten niet. Het gaat ook om rechtvaardigheid. Mogelijk lopen er al acties in dit kader.

Actie: Ellen van Schoten bespreekt dit punt met de Rector en gaat dit verder na.

05.02 Open Up

De Psycholoog is momenteel ziek. Als alternatief wordt Open Up aangeboden. Hier loopt men tegen het probleem aan dat Open Up bepaalde benodigde documenten/ bewijzen niet kan bieden, die bijvoorbeeld nodig zijn voor de studie. Er wordt nog even gewacht tot de psycholoog is hersteld.

05.03 Erkennen en waarderen

UD'ers vallen onder een onderwijsprofiel. Gepromoveerde UD'ers worden docent 3 of 4, maar kunnen geen docent 1 of 2 worden. Dit vinden medewerkers onrechtvaardig. Ook zijn er facultaire verschillen. De grens zou duidelijker moeten zijn in het kader van erkennen en waarderen.

Actie: De relatie tussen functies die worden meegenomen binnen erkennen en waarderen en de docentenfuncties, dient scherper te worden geformuleerd. Hier dient beter naar te worden gekeken. Lieke Skidmore pakt deze actie op.

06 Sluiting

Besluitenlijst 2023-2024

Vergadering	Besluit
377	Het ELC is de vernieuwde regeling Declaratie- en werkkostenregeling overeengekomen.
377	Het ELC is de jaaragenda 2024 overeengekomen.
377	Het ELC is Jaarverslag 2022 overeengekomen.
376	Het ELC is Jaarverslag 2023 overeengekomen.
375	Het ELC komt overeen dat ik de begroting 2024 wordt opgenomen: 43k (inclusief BTW) voor Goodhabit, 55k voor Openup en 61k voor Zorggenoot.
374	Het ELC is het financieel overzicht AVW-gelden 2024+2025 t.b.v. ELC 9-11-2023 overeengekomen.
374	Het ELC is de BKO-regeling met de besproken aanpassingen overeengekomen.
374	Het ELC is de herziening R&O met de besproken aanpassingen overeengekomen.

Actielijst

Nr.	Vergadering	Actie	Door	Afh. Uiterlijk
1	378	Het concept narratief budget EUR wordt gedeeld en met het ELC zodra dit gereed is.	Secretaris	zsm
2	379	Agenderen AVW-gelden komende vergadering	Secretaris	24-06-2024
3	379	Voorzitter bespreekt financiële situatie PhD met de rector	Voorzitter	24-06-2024
4	379	Verwerken/aanscherpen relatie tussen functies UD's binnen Erkennen en Waarden	HR	24-06-2024

Nr.	Langetermijnpunten			
1	350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR	Zodra mogelijk
2	365	Uitnodigen directeur EDIS voor stand van zaken sourcing nadat proces verder uitgewerkt is.	Secretaris	Zodra aan de orde
3	362	Het AOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor de ELC	PV	Doorlopend
4	363	Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten.	PV	In ontwikkeling
5	364	Uitleg Intranet nieuwe vakbondsleden	HR	Zodra aan de orde
6	374	HR blijft de cijfers vaste en tijdelijke contracten monitoren	HR	Doorlopend
7	377	De PV wordt op de hoogte gehouden van de uitvoering en ervaring van de leerlijn rondom sociale veiligheid.	HR	Zodra aan de orde