

VERSLAG  
365<sup>e</sup> VERGADERING VAN HET ELC  
19/09/2022

---

Plaats: VB-03  
Tijd: 15.00 – 17.00 uur

---

**Aanwezig:** dhr. J. Essers (FNV Overheid), mw. E. van Schoten (lid CvB, voorzitter ELC), Skidmore-Vencken (directeur HR), mw. L.H. van Steenberg (ambtelijk secretaris, notulist), mw. A.C. Uribe Sandoval (AOB), mw. M. Vreeswijk (voorzitter personeels-vertegenwoordiging, FNV Overheid)

**Digitaal:** dhr. A. Charifi (AOB),

**Afwezig:** dhr. J. Boersma (FNV Overheid), mw. J. Klerks (FBZ), dhr. A. Mellema (CNV Collectief)

## 01 Opening

### 01.01 Vaststelling van de agenda

De agenda wordt vastgesteld.

### 01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Het verslag wordt vastgesteld.

Naar aanleiding van het verslag:

- Pagina 1. Aangegeven wordt dat in het verslag altijd gesproken wordt over de bonden in plaats van het benoemen van de individuele bonden.

Ten aanzien van de actiepunten:

- Actiepunt 1. Vanuit de bonden wordt verzocht om een volgende vergadering dieper in te gaan op de cijfers en het gesprek te voeren over hoe de data zich ontwikkelt.
- Actiepunt 2. Dit actiepunt loopt nog. Wel is er vervanging gevonden voor het huidige lid van de FNV. Juup Essers zal stoppen per april 2023 en het nieuwe lid zal vanaf januari 2023 deelnemen aan het vooroverleg om te weten wat er speelt en per 1 september 2023 aansluiten bij het ELC overleg. Dit betekent dat in de maanden mei tot en met juli geen tweede FNV-lid aan zal zitten tijdens het ELC overleg.
- Actiepunt 3. De secretaris zal de M&C Officer van de Universiteitsraad benaderen voor ondersteuning op dit punt.
- Actiepunt 6. Toegelicht wordt dat niet alle onderwerpen uitgewerkt zijn in individuele regelingen en dat veel informatie verwerkt is op Intranet. Indien het externe lid stukken of informatie mist kan dit wordt aangegeven bij HR.
- Actiepunt 7. Op dit moment is CPC bezig met het opstellen van de rapportage. Deze zal in een latere vergadering geagendeerd worden.

### 01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- Omzetting EUROPA naar ELC

De Secretaris heeft het e-mailadres aan laten passen naar [ELC@eur.nl](mailto:ELC@eur.nl), daarnaast zijn de teksten op Intranet aangepast en is men bezig met aanpassing van de systemen.

- **Instellingsplan Corona**

Dit onderwerp wordt toegelicht bij de ingekomen stukken.

- **Sectorplannen**

De voorzitter geeft aan dat de EUR 25 miljoen euro extra zal ontvangen naar aanleiding van de sectorplannen. Dit zal het CvB goed monitoren en samen met decanen en faculteitsdirecteuren oppakken. Op 29 september vindt de kick-off plaats en wordt besproken hoe de sectorplannen ingezet gaan worden

Vanuit de bonden wordt gevraagd hoe de medezeggenschap wordt betrokken. De voorzitter geeft aan dat de Universiteitsraad betrokken is bij de begroting. Op dit moment ligt de focus op middelen die niet op een goede manier besteed worden. Daarnaast wordt de medezeggenschap betrokken middels het reguliere proces. Het ELC zal op de hoogte worden gehouden.

De bonden geven aan graag op de hoogte gehouden te worden gezien zij hebben ingezet op specifieke doelen zoals vaste contracten, reële taakopdrachten etc. en erop willen toezien dat de sectorplannen op een goede manier worden ingezet.

Besproken wordt dat er geen leden van de bond zullen aansluiten tijdens de bijeenkomst op 29 september, maar dat de gemaakte plannen worden gedeeld met het ELC. Op dit moment kan nog geen aanvullende documentatie gedeeld worden. Vanuit de bonden wordt gevraagd of de eerdergenoemde thema's ingezet kunnen worden tijdens de sessies. De voorzitter geeft aan dat dit wordt kortgesloten met CPC.

**Actiepunten:**

- Bespreken met CPC voordragen specifieke thema's vanuit de bonden.
- Agenderen stand van zaken sectorplannen tijdens komende vergaderingen.

- **Personele ontwikkelingen**

Er wordt toegelicht dat ten aanzien van de invulling van vacatures het op onderdelen moeilijk is, maar dat er wel nog steeds mensen binnenkomen. Het invullen van vacatures is binnen RE&F echter wel een structureel probleem. De voorzitter geeft aan dat er RE&F een plan opstelt voor prioritering van de werkzaamheden, dat in het CvB behandeld zal worden. Door de huidige bezetting kan de dienstverlening niet op alle onderdelen geborgd worden. Mocht dit probleem zich bij meerdere diensten voordoen dan zal dit op eenzelfde wijze opgepakt worden.

- **Collectieve zorgverzekering**

De directeur HR licht toe dat het contract met Zilveren Kruis verlengd is, maar niet voor een te lange periode zodat hier in de toekomst weer naar gekeken kan worden. HR zal nakijken of er ook dochter verzekeringen zijn en of die ook doorlopen.

- **EDIS**

De voorzitter geeft dat dat zij met EDIS In gesprek is over outsourcing. EDIS brengt in kaart wat de EUR intern zelf uitvoert, zoals bijvoorbeeld werkplekken beheer. Andere universiteiten hebben dit uitbesteed. Bekeken wordt of we voldoende mensen in dienst hebben om deze diensten intern kwalitatief aan te kunnen blijven bieden, of dat we op onderdelen de stap maken naar de markt. Hier is 19 september ook over gesproken met de

Dienstraat en de medewerkers. Dit zal echter pas in 2023 concretere vormen aannemen. Aangegeven wordt om op een later moment de directeur EDIS uit te nodigen om verdere toelichting te geven.

**Actiepunt:**

Uitnodigen directeur EDIS voor toelichting sourcing nadat proces verder geconcretiseerd is.

**01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden**

- **Belangrijke onderwerpen bonden**

Toegelicht wordt dat de reële taken en taakbelasting op dit moment door alle universiteiten wordt opgepakt.

- **Erkennen en waarderen**

Aangegeven wordt dat de bonden vernomen hebben dat er twee nieuwe projectmanagers aangenomen zijn en dat deze in eerste instantie zullen kijken naar het academisch erkennen en waarderen. De bonden willen meegeven om ook te kijken naar de ondersteunende kant van erkennen en waarderen. Als voorbeeld wordt gegeven dat er op plekken geen promotie gemaakt kan worden naar een schaal 11, zonder dat een medewerker een master behaald heeft. Vanuit HR wordt toegelicht dat dit geen standaard EUR-beleid is en aangegeven dat het goed is om te toetsen of dit soort voorbeelden uit centraal beleid voortkomt en/of breed ingezet wordt.

Toegelicht wordt dat in de cao wordt uitgegaan van een verkenning van erkennen en waarderen in de totale breedte en dat de bonden hier een rol in spelen. Afgesproken wordt om het projectteam Erkennen en Waarderen voor een volgende vergadering uit te nodigen om een presentatie te geven over de stand van zaken.

**Actiepunt:**

Uitnodigen projectteam Erkennen en Waarderen voor presentatie stand van zaken tijdens de eerstvolgende ELC vergadering.

- **Opening academisch jaar**

Op maandag 5 september vond in Den Haag 'De Ware Opening van het Academisch Jaar' plaats. Een van de belangrijke onderwerpen was medewerkers die zich niet veilig voelen en medewerkers in junior posities die zich niet uitspreken voor betere condities uit angst geen verlenging te krijgen. Ook is er gesproken over de positie van internationale medewerkers. Zie link YouTube: <https://www.aob.nl/ware-opening-academisch-jaar/>

## 02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

**02.01 AVW-begroting**

Aangegeven wordt dat een aantal inhoudelijke punten nog moeten worden besproken. De bonden geven een eerste overall reactie op de AVW-begroting. De bonden nemen kennis van de realisatie 2022, maar hebben een aantal opmerkingen en aanvullingen ten aanzien van de begroting voor de komende jaren. Ze hebben ideeën over het alloceren van middelen en zullen deze delen met de organisatie.

Ten aanzien van de compensatieregeling ELC wordt gevraagd waarom de huidige bezetting en niet de voltallige bezetting begroot wordt, gezien er in totaal 8 personen vanuit de bonden aan kunnen zitten. Aangegeven wordt dat er wordt uitgegaan van de huidige bezetting, maar dat, indien meerdere zetels worden bezet, dit altijd mogelijk is en de begroting hier in een komend jaar op wordt aangepast.

Vanuit HR zal met de bonden een voorstel voor Live Balance Coaching besproken worden. Daarnaast zullen de bonden een voorstel delen ten aanzien van het reserveren van middelen voor sociale veiligheid en rechtspositionering. In het verlengde hiervan wordt gesproken om een aanvulling te doen voor de Arbeidsongeschiktheidsverzekering vanuit de AVW-gelden. Daarnaast houden de bonden vast aan de afspraken die vorig jaar gedaan zijn ten aanzien van de Dies vergoeding: minimaal 200 euro, indien voldoende budget en het geld is beschikbaar. De directeur HR geeft aan graag het gesprek over de DIES gratificatie op een later moment te voeren met de bonden.

Daarnaast worden als bespreek punten nog de internetvergoeding en het carrière budget genoemd. Ten aanzien van het laatste agendapunt wordt aangegeven dat het aanvraagformulier recent aangepast is.

Ten aanzien van de Ombudsfunctionaris wordt de vraag gesteld waarom deze nog uit de AVW-gelden betaald wordt, gezien dit nu een cao-verplichting is. Dit punt geldt voor meerdere zaken die nu uit de AVW-begroting worden bekostigd. Afgesproken wordt om criteria voor bekostiging vanuit de AVW-begroting uit te werken.

De begroting 2023 zal nog verder worden besproken en komt voor besluitvorming later op de agenda terug.

#### **Actiepunten:**

- Het ELC vervolgt het overleg over de AVW-begroting nadat inhoudelijke voorstellen onderling zijn gedeeld.
- De begroting 2023 komt op een later moment voor besluitvorming terug op de agenda.

#### **Conclusie:**

Het ELC is de AVW-realisatie 2022 overeengekomen.

## **03 Ter info**

### **03.01 Werkdruk en welbevinden**

#### **- Verzuimanalyse**

In de cijfers is een toename van kort naar middelland verzuim te zien binnen drie diensten. Aanleiding zijn vooral corona gerelateerde zaken, daarnaast een aantal andere zaken medische zaken of medewerkers die overspannen zijn, wat leidt tot een domino effect binnen een afdeling. De drie afdelingen met een hoog verzuim hebben alle drie een transitie doorgelopen. Belangrijk bij verzuim is een goed verzuimbegeleidingsproces. Hier wordt naar gekeken en op gestuurd. Casemanagement en goed leiderschap zijn hierbij belangrijk.

#### - **Werving Ombudsfunctionaris**

De status van de werving wordt kort toegelicht. Na de zomer hebben meer kandidaten gesolliciteerd en er is een eerste ronde gesprekken geweest. Er volgt nog een tweede ronde gesprekken.

#### - **Status loket zorgwekkend gedrag**

De naam van het loket is voor nu een werktitel. Er zijn verschillende scenario's bedacht en er is een proces uitgetekend. In de periode oktober tot en met december wordt gesproken over de verschillende scenario's en adviezen. Daarnaast zijn er diverse andere rapporten en processen die tegen het licht worden gehouden, zoals het rapport KNAW preventief, zelfevaluaties en het actorennetwerk. De focusgroepen zijn met de laatste stap in het onderzoek bezig, waarna een rapport wordt opgeleverd. Dit onderwerp zal in december opnieuw geagendeerd worden.

De bonden geven aan dat ze het vooral van belang vinden dat er meerdere wegen te bewandelen blijven en dat dit loket niet de enige ingang moet zijn tot bijvoorbeeld de Ombudsfunctionaris. Daarnaast wordt besproken om voor melders het proces na hun melding inzichtelijk te maken, zodat men weet wat er met een melding gebeurt en wat men verder wel of niet kan verwachten.

De directeur HR geeft aan dat in het Amsterdam MC een laagdrempelige app is ontwikkeld voor meldingen, waar als voorbeeld naar wordt gekeken.

#### - **Onderzoek werkdruk**

De directeur HR licht toe dat het onderzoek zich op dit moment in de tweede fase bevindt. Berenschot neemt interviews af met alle bedrijfsvoerings- en dienstdirecteuren. De eerste gesprekken zijn al geweest en lopen door tot eind september. Daarna zal Berenschot een korte analyse opstellen en deze ook ter check delen met de directeuren. Vervolgens worden er twee focusgroepen georganiseerd (een met een afvaardiging uit het netwerk van preventiemedewerkers en een met een afvaardiging van medewerkers uit diverse afdelingen), waar de uitkomsten van de interviews worden getoetst naar de beleving van de medewerker. Hierbij gaat het om de resultaten van de genomen binnen de afdelingen en de beleving van de medewerkers hierop.

#### **Actiepunt:**

De status Loket zorgwekkend gedrag wordt in december opnieuw geagendeerd.

#### **Conclusie:**

Het ELC heeft kennisgenomen van de verzuimanalyse, Werving Ombudsfunctionaris, Status loket zorgwekkend gedrag en Onderzoek werkdruk.

## **04 Ingekomen stukken**

### **04.01 Instellingsplan Corona**

De bonden viel op dat er weinig uitgewerkt was binnen het groene en oranje scenario voor het onderwijs en de tentaminering. De voorzitter geeft aan dat het streven vanuit het Ministerie van OCW is om het onderwijs niet meer volledig te sluiten. Bij een oranje scenario zal er intensiever afstandsonderwijs plaatsvinden, echter dit is een bekend

scenario waarbij kleinschaliger onderwijs plaats van vinden, met minder dan 75 personen in een ruimte.

De bonden vragen hoeveel tijd het onderwijs heeft als overgangstermijn. Indien en scenario oranje of rood wordt afgekondigd, hoeveel tijd heeft de Universiteit dan om op dit nieuwe scenario over te stappen. Daarnaast wordt aangegeven dat vanuit het onderwijs een duidelijk geluid komt, dat men geen twee scenario's uit wil werken gezien de werkdruk die dat met zich meebrengt. De voorzitter geeft aan dat er per keer 1 scenario uitgewerkt zal worden. Het is niet de bedoeling zaken dubbel te zoen. Ten aanzien van de overgangperiode wordt aangegeven dat verwacht wordt dat dit vergelijkbaar zal zijn al vorig jaar, dat wil zeggen een aantal dagen tot een week.

#### **Conclusie:**

Het ELC heeft kennisgenomen van het Instellingsplan Corona.

#### **04.02 Verdere specificatie aantallen docenten / onderzoekers**

De directeur HR licht toe dat dit de rauwe tabellen zijn vanuit SAP vertaald in een Excel. De bonden geven aan dat het aantal contracten voor onbepaalde tijd negatiever is dan gedacht in 2021. Daarnaast stellen de bonden de vraag of dit wellicht ook doorvertaald kan worden naar aantallen studenten en de werkdruk die dat oplevert binnen faculteiten of opleidingen.

De directeur HR geeft daarnaast aan dat er gekeken moet worden naar de afzonderlijke faculteiten gezien deze onderling kunnen verschillen ten aanzien van de functiemodellen en/of het functiegebouw. Van belang is het verhaal achter de cijfers te onderzoeken en welke verandering moet worden ingezet.

De bonden geven aan dat universiteiten zoals de UvA ondertussen al bezig zijn om de cijfers te verbeteren. De EUR zit in de top 3 van universiteiten met een hoge flexibele schil. Dit percentage moet ongeacht het achterliggende verhaal naar beneden. De EUR mist nog de sense of urgency om dit aan te pakken. Vraag aan het CvB is om hierop de regie te pakken. Daarnaast is het ook van belang de link te leggen met Erkennen en waarderen.

De voorzitter geeft aan dat er geen gebrek aan urgentie is bij het CvB. Zo zijn er centrale middelen gereserveerd om dit aan te pakken. Van oudsher is de EUR een vrij gedecentraliseerde universiteit en dat maakt dat sommige ontwikkelingen moeilijker op te pakken zijn. Dit speelt ook mee in o.a. de sectorplannen en de ontwikkeling van de onderwijsvisie. Deze cijfers helpen om het belang inzichtelijk te maken en verder te bespreken.

De Bonden geven verder mee om goed uit te zoeken waar de Docent 4 populatie uit bestaat. Zo zouden er ook net afgestuurde studenten die een aantal taken verrichten onder Docent 4 geschaard worden.

De voorzitter geeft aan dit punt samen met HR aan het CvB voor te leggen. Dit zal niet op korte termijn zijn opgelost, maar het CvB zal hier wel gezamenlijk met de decanen stappen in zetten.

**Actiepunt:**

Het onderwerp aantallen docenten / onderzoekers zal voorgelegd worden en besproken met het CvB.

**Conclusie:**

Het ELC heeft kennisgenomen van de verdere specificatie aantallen docenten / onderzoekers.

**05 Rondvraag**

- Medewerkers met een beperking

De bonden vragen hoe de EUR invulling geeft aan artikel 6.3 van de cao, waarin de organisatie medewerkers in dienst moet nemen met een beperking. De directeur HR geeft aan dat dit een plek heeft binnen de werving en selectie. Hiervoor is aanvullend D&I beleid met bijbehorende materialen en producten. Er wordt actief aan gewerkt dat iedereen de mogelijkheid heeft om vanuit verschillende achtergronden aan de EUR te werken.

Daarnaast geeft de EUR invulling aan de banenafpraak en zijn we binnen de EUR nu ook een cultuurbarometer op aan het starten.

De Bonden zullen de specifieke vraagstelling doorsturen.

**Actiepunt:**

De Bonden sturen vraagstelling 'medewerkers met een beperking' door aan alle ELC-leden.

- Heidag ELC

Vanuit de bonden wordt verzocht om een heidag in te plannen. De secretaris zal voor het vinden van een geschikte datum contact opnemen met het secretariaat.

**Actiepunt:**

De secretaris zoekt plant de ELC in, in overleg met de secretariaten.

**06 Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.

## Besluitenlijst 2022-2023

Vergadering	Besluit
365	Het ELC is de AVW-realisatie 2022 overeengekomen

## Actielijst

Nr.	Vergadering	Actie	Door	Afh. Uiterlijk
1	362	Het AOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor de ELC	PV	Z.s.m.
2	363	Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten.	PV	Z.s.m.
3	365	Het onderwerp aantallen docenten / onderzoekers zal voorgelegd worden en besproken met het CvB.	Voorzitter/ HR	Z.s.m.
4	364	Uitleg Intranet vakbondsleden	HR	Z.s.m.
5	365	Uitnodigen projectteam Erkennen en Waarderen voor een presentatie van de stand van zaken	Secretaris	7 november
6	364	Agenderen compensatie medezeggenschap wanneer relevant	Secretaris	7 november
7	364	Agenderen 'stand van zaken EUC'	Secretaris	7 november
8	365	Agenderen 'Verdere specificatie aantallen docenten / onderzoekers als agendaonderwerp komende vergadering	Secretaris	19 december
9	365	Agenderen 'Loket zorgwekkend gedrag'	Secretaris	19 december
10	365	Inplannen heidag ELC in overleg secretariaten.	Secretaris	Dec-feb

Nr.	Langetermijnpunten			
1	350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR	Zodra mogelijk
2	353	PV informeren over mogelijke aanscherping toekenning/verduidelijking rond PCB	HR	Zodra mogelijk
3	353	Onderzoek naar en voorstellen voor mogelijkheden voor aparte regeling om inzage in mails werknemers te beleggen, en mw. Klerks uitnodigen hiervoor	PV en IT	Zodra aan de orde



4	360	De ELC komt terug op compensatie medezeggenschapsorganen wanneer er meer informatie gedeeld is vanuit de Universiteitsraad.	Secretaris	Zodra aan de orde
5	364	Bevoegdheden ELC wordt op een later moment weer geagendeerd	Secretaris	Zodra aan de orde
6	365	Agenderen rapportage organisatieontwikkeling CPC na aanlevering stuk.	Secretaris	Zodra ontvangen
7	365	Uitnodigen directeur EDIS voor stand van zaken sourcing nadat proces verder uitgewerkt is.	Secretaris	Zodra aan de orde