

VERSLAG
367^e VERGADERING VAN HET ELC
19/12/2022

Plaats: Langeveld 1.04
Tijd: 15.00 – 17.00 uur

Deelnemers: Ellen van Schoten (voorzitter EUROPA), Juup Essers (PV), Lieke Skidmore-Vencken (directeur HR), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV), José Klerks, Lobke van Steenberg (secretaris, notulen)

Gasten: Pieter Jellema (CPC), Brigitte Widdershoven (AZ)

Afwezig: Sander Wesdorp (FNV), Abhilash Sewgobind (CNV), Ana Uribe Sandoval (PV), Ahmed Charifi (AOB),

01 Opening

01.01 Vaststelling van de agenda

De agenda wordt vastgesteld. José Klerks sluit na lange tijd weer aan bij het overleg. De voorzitter geeft aan dat het fijn is dat zij weer aan kan sluiten.

01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Het verslag wordt vastgesteld.

Ten aanzien van de actiepunten:

- Actiepunt 3: de secretaris geeft de namen door aan HR
- Actiepunten 4, 5 en 7 – 10 zijn afgerond
- Actiepunt 6: wordt ingepland door de secretaris

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- Begroting

Het gehele proces is doorlopen. Dit jaar kwam daar nog als extra middelen de regeerakkoordmiddelen bij. De besteding van deze middelen is nog niet uitgekristalliseerd, ook nog niet vanuit OCW. De Universiteitsraad heeft aangegeven graag betrokken te zijn en er is een proces ingericht om hen beter te betrekken. Binnen de Universiteitsraad is de begroting behandeld en op de structurele regeerakkoordmiddelen na is alles afgehandeld. Deze week zal het CvB hierover een brief ontvangen vanuit de Uraad. DE RvT is akkoord gegaan met de begroting. Na akkoord van de Universiteitsraad is dit proces afgerond.

Ten aanzien van de regeerakkoordmiddelen is een deel al eerder uitgekeerd om faculteiten te stimuleren medewerkers vast in dienst te nemen. Dit zal in de loop van de jaren rechtgetrokken worden middels een transitiepost.

Actiepunt:

De begroting zal ter informatie gedeeld worden met het ELC

- Status werving rector ISS

Het werven van de nieuwe rector ISS loopt. De vacaturetekst staat uit en er is een aanvullend profiel gemaakt dat gebruikt wordt door het bureau Perrett Laver. De interviews

zijn ingepland en verwachting is om het proces eind maart, begin april af te kunnen ronden.

- Occupy EUR

De proceskant is vorige week donderdag besproken met de Universiteitsraad tijdens de Consultation Meeting. Vanuit het CvB is aangegeven dat de reden om de bezetting te beëindigen voortkwam vanuit adviezen van de politie. We zullen hier echter onze eigen lessen uit trekken. Vorige week hebben we ook een ronde tafel discussie georganiseerd die te volgen was via life stream. We denken hiermee een goede stap gezet te hebben die nuttig is in het proces. Vanaf nu willen we vooruitkijken en EUR-gemeenschap meenemen t.a.v. ontwikkelingen rondom sustainability en de andere thema's zoals de vaste contracten.

In het Erasmus Gebouw zit al Beveiliging van voor de bezetting, het is niet duidelijk tot wanneer ze er zullen zitten. Aangegeven wordt dat het vragen naar de medewerkerspas een simpele manier is om mensen af te vangen. Wel wordt de kanttekening gemaakt dat niet alle medewerkers deze pas in hun bezit hebben.

De bonden vragen naar de lessen die getrokken zijn. De voorzitter geeft aan dat het CvB een volgende keer eerder naar de bezetters toe zal gaan. Ook wordt er gekeken om een protocol op te stellen en deze transparant te delen.

Gezien de eisen redelijk uiteenlegend waren wordt er een Q&A opgesteld. Daarnaast wil het CvB voorkomen om te onsamenhangend en versplinterd te reageren. Er komt een statements rondom fossiele investeringen. De wetenschappelijk relaties met fossiele industrie zullen in kaart worden gebracht.

- Start nieuw medewerkers onderzoek (MO), R&O en leiderschapsontwikkeling.

Voor het opstellen van het nieuwe MO is een externe partij in de arm genomen. Komend jaar zal deze verder vorm krijgen en worden de voorbereidingen uitgevoerd. In Q1 zal een tussentijdse steekproef gedaan worden, in lijn met het welzijnsonderzoek.

Voor het R&O doorlopen we een vergelijkbaar proces, hiervoor zijn klankbordgroepen en gesprekken gepland.

Voor Leiderschapsontwikkeling is een PvA opgesteld een voorgelegd aan het CvB en directeuren om verder vorm gegeven.

Actiepunt:

Het PvA zal ter informatie worden gedeeld met het ELC.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

- Reële taakstelling

De PV wil graag de aandacht blijven vestigen op een reële taakstelling van werknemers. Waarbij de werkzaamheden van een werknemer ook realistisch uit te voeren moeten zijn in de omvang van de aanstelling. Dit kan bewerkstelligd worden door transparante afspraken over de verhouding tussen onderwijs, onderzoek, valorisatie en overige taken en over normering van taakbelasting daarbinnen. De invulling van de taakopdrachten moet zo decentraal mogelijk gebeuren. Daarom hoort de PV graag ook welke normen er vanuit de EUR komen zodat er decentraal aan gewerkt kan worden en kunnen wij als PV inderdaad kijken of er reële taakstellingen opgelegd worden.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 AVW-begroting 2023

De directeur HR geeft aan dat het stuk vanuit de PV ontvangen is. De PV geeft aan dat zij positief zijn, maar dat er nog gekeken moet worden wat er verder vanuit het voorstel van de PV meegenomen kan worden. Afsproken wordt om de leerlijn in plaats van fte van de loonkosten te verdisconteren in leerlijnen. De Kwartaal overleggen zullen nog worden ingepland. Over de overige punten zijn in overeenstemming.

Er moet goed gekeken worden op welke manier Sociale veiligheid wordt uitgewerkt. HR zal zorgvuldig kijken naar de voorstellen van de PV. Er staat een budget voor het fonds sociale veiligheid gereserveerd, maar er moet nog worden afgesproken hoe deze gelden beschikbaar worden gemaakt. De PV geeft aan dat het een drempel kan opwerpen kosten achteraf te vergoeden en je wilt iedereen op dezelfde basis toegang geven.

In de kwartaalgesprekken moeten de nieuwe activiteit voor HR worden meegenomen en de bedragen worden vastgesteld. De PV spreekt de voorkeur uit om dit te doen op voorspraak van de VP of de Ombudspersoon, maar begrijpt dat er ergens een schifting moet komen tussen reële en minder reële klachten. De PV vindt het handiger om een zo onafhankelijk mogelijke persoon de voorspraak te laten doen.

AVW-begroting wat duidelijk is kan verder opgepakt worden.

Besluitpunt:

De AVG-begroting is op uitzondering van het budget voor Sociale Veiligheid vastgesteld.

Actiepunt:

- De kwartaal-overleggen t.a.v. de AVG-gelden worden ingepland.
- Bedragen voor nieuwe activiteiten HR moeten worden vastgesteld.

02.02 Jaarverslagen EUROPA 2019 / 2020 / 2021

De secretaris vraagt de financiële overzichten aan HR en publiceert na toevoeging van deze overzichten de jaarverslagen.

Besluitpunt:

Jaarverslagen 2019, 2020 en 2021 worden onder voorbehoud van toevoeging van de financiële jaarverslagen vastgesteld.

Actiepunt:

- De secretaris vraagt de financiële overzichten aan HR en publiceert na toevoeging van de overzichten de jaarverslagen.

03 Ter info

03.01 Werkdruk en welbevinden

- Meldpunt zorgwekkend gedrag

De PV ziet dat er heel veel werk is gestoken in de ontwikkeling van het meldpunt en opstellen van het document. Tijdens de vorige ELC-vergadering is er redelijk oppervlakkig

gesproken over het meldpunt en vanuit de PV is toen aangegeven dat zij verzochten om het meldpunt geen vervanging of overlap te laten hebben ten opzichte van de vertrouwenspersonen en Ombudsfunctionaris. De PV geeft aan dat wanneer het meldpunt, zoals staat omschreven, zal gaan registreren dat ongewenste effecten kan hebben. De PV vraagt zich af of het meldpunt dan niet beter bij de centraal vertrouwenspersonen geïntegreerd kan worden. De PV wil ervoor waken dat hiermee het meldpunt naast registreert ook analyseert en hiermee een taak van de vertrouwenspersoon overneemt. De PV vraagt waarom het meldpunt moet registreren.

De directeur HR licht toe dat er meerdere functies zijn ondergebracht binnen het meldpunt. Door te registreren krijgt de organisatie een totaalbeeld en een betere indicatie waar sociale veiligheid en onveiligheid binnen de organisatie beleefd wordt. Daarnaast komen er goede definities over welke zaken er wel en niet worden gemeld. Op dit moment mist er centrale regie en is de data die beschikbaar is vaak los en on samenhangend. De vertrouwenspersonen blijft eerste aanspreekpunt, maar door registratie kan er ook preventief gestuurd worden.

Daarnaast is meermaals aangegeven dat personen die een klacht indienen graag horen wat ze kunnen verwachten en wat het proces is. Dit is nu ook nog te gefragmenteerd. De PV geeft aan dat hun zorg voornamelijk voortkomt uit de maatvoering en proportionaliteit die dit meldpunt lijkt te krijgen. Zij krijgen het idee dat het meldpunt de urgentie en routing van een melding zal bepalen en beoordelen. De PV zou dit graag overlaten aan een vertrouwenspersoon. De directeur HR geeft aan dat het meldpunt de juiste vragen moet stellen om samen met de indiener te bepalen welke route gelopen kan worden en registreert vervolgens ook wat voor soort melding is geweest en hoe dit is opgepakt. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van er individueel gemonitord wordt, maar er wordt wel gesignaleerd wanneer er een bepaalde herhaling optreedt. Het loket moet in eerste instantie fungeren als hulplijn.

De PV geeft aan dat je met de verkeerde bedoelingen een hele andere invulling kan geven aan het meldpunt. De directeur HR geeft aan dat een aantal zaken nog juridisch worden getoetst, ook in het kader van privacy, om zeker te weten wat wel en wat niet kan. Het lijkt erop dat de tekst op een aantal punten te zwaar is aangezet en hierdoor een ander beeld wordt overgebracht dan de bedoeling is. De PV wordt gevraagd om aan te geven in de tekst waar hun zorg zit.

De PV geeft aan dat eerder ook gesproken is over de rol van het loket ten aanzien van problemen t.a.v. HR vragen, terwijl dit loket alleen gaat over sociale veiligheid. De directeur HR geeft aan dat er voor HR gerelateerde vraagstukken al andere processen en procedures ingericht zijn. De PV geeft daarnaast nog mee om uit te werken wat het protocol is indien een melder een klacht heeft over het meldpunt.

Actiepunt:

- De PV geeft voor de vakantie door met welke tekstuele zaken ze moeite hebben en waarom.

03.02 Regeerakkoordmiddelen

Gasten: Pieter Jellema (CPC), Brigitte Widdershoven (AZ)

Gezien de gelden voor 2023 zo snel mogelijk ingezet moeten worden is er vorige week een beslissing genomen over de verdeling van gelden voor 2023.

Ten aanzien van de startersbeurzen worden de middelen als volgt verdeeld: 40% van de gelden gaan naar de faculteiten, 40% van de gelden gaan naar de centrale diensten en de overige 20% van de gelden zijn beschikbaar voor indirecte kosten en specifieke issues.

De verdeling en randvoorwaarden worden verder uitgewerkt binnen een apart opgerichte werkgroep en komende woensdag zal hier verder over gecommuniceerd worden.

Voor de Stimuleringsbeurzen wordt ook eigen beleid ontwikkeld. De commissie die zich buigt over de korte en lange termijn is al een aantal keer bij elkaar geweest en heeft gekeken welke informatie nodig is voor een afwegingskader binnen de Faculteiten. Aan de ene kant worden de gelden ingezet voor het terugdringen van de werkdruk binnen het onderwijs en aan de andere kant is er behoefte naar het inzetten van extra onderzoekers om de aanvraagdruk te verlagen. Op dit moment worden de vraagstukken die er liggen geïdentificeerd en wordt gekeken welke keuzes er gemaakt kunnen worden.

Alle universiteiten zijn hier op dit moment mee bezig en daarnaast zijn alle universiteiten nog in afwachting van kaders vanuit OCW die zij mee geven t.a.v. de stimuleringsbeurzen. Het is een spannend evenwicht in hoeverre wij als universiteit hierop wachten, of onze eigen richting al bepalen en uitzetten.

De PV vraagt hoe de gelden worden verdeeld onder de faculteiten. De directeur CPC geeft aan dat voor de verdeelsleutel het studenten aantal gekozen is, dat wordt door alle universiteiten als verdeelsleutel gehanteerd. Faculteiten dienen dit wel te verantwoorden en toe te kennen aan startende UD's en vast contract. Dit wordt later uitgekeerd op basis van contracten. De directeur HR geeft aan dat het hier specifiek gaat om UD's en geen docenten, zoals in het bestuursakkoord staat aangegeven.

03.03 Reële taakstelling

Gasten: Pieter Jellema (CPC), Brigitte Widdershoven (AZ)

In het voorjaar wordt middels de Erasmus Perspective (EP) een verdeling gemaakt over de eerste geldstroom. Dit is een raming op basis van de gelden die je verwacht te ontvangen. Uiteindelijk bleek de EUR 20 miljoen extra te ontvangen en waren zijn er meer randvoorwaarden gesteld dan waar de EUR voorafgaand op geanticipeerd heeft. Deze randvoorwaarden staan in het sectorplan helder aangegeven. Dit bedrag zal worden besteed aan starters en beginnende UD's en de stimuleringsbeurzen zullen verder worden ingezet waar de nood het hoogst is. Deze verdeling volgt dan ook een andere route dan het reguliere allocatiemodel. De EUR gaat er van uit dat we volgend jaar vanwege de omvangrijkere randvoorwaarden een gedeelte van het uitgegeven bedrag niet kunnen matchen, dit wordt de reële taakstelling genoemd in de EP naar 2024. De gedachte is dat het uiteindelijk mee zal vallen, maar dat is niet met zekerheid te stellen.

03.04 Verdere specificatie aantallen docenten / studenten

De directeur HR licht toe dat de data zijn aangeleverd. Er wordt voor de kerst een werkgroep opgezet die zal starten in januari om zich hierover te buigen. Vanuit HR is ook een analyse gemaakt van de percentages, mede ten aanzien van de nieuwe inzet van middelen. Percentages vertellen niet altijd het hele verhaal. De werkgroep zal de dataset verder analyseren.

Vervolgtraject zal zijn om EUR-beleid te maken op basis van de verdiepende cijfers. Zo zal gekeken worden naar de facilitering en ondersteuning, maar ook naar een acceptabele flexibele schil en meer eenheid tussen de faculteiten.

De PV geeft aan dat uitgangspunt is dat er meer vaste contracten worden gegeven en geen tijdelijke contracten meer worden gegeven voor vast en repeterend werk. Vanuit HR wordt aangegeven dat er daarnaast ook gekeken moet worden naar beleid op de doorstroom van personeel, de een- of tweebenigheid binnen de Universiteit en de flexibele schil in relatie tot de aantallen studenten. De PV geeft aan dat de waardering voor onderwijs hetzelfde zou moeten zijn als voor onderzoek en erkent dat goede gesprekken voeren en een goede loopbaanbegeleiding hier onderdeel van uitmaakt.

04 Ingekomen stukken

04.01 Documentatie Erkennen en Waarderen

Er zijn geen vragen of opmerkingen over de stukken.

05 Rondvraag

Fijne feestdagen

De voorzitter bedankt alle leden voor de samenwerking van afgelopen jaar en wenst alle leden van het ELC hele fijne dagen.

06 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Besluitenlijst 2022-2023

Vergadering	Besluit
365	Het ELC is de AVW-realisatie 2022 overeengekomen
367	De AVG-begroting is op uitzondering van het budget voor Sociale Veiligheid vastgesteld.
367	Jaarverslagen 2019, 2020 en 2021 worden onder voorbehoud van toevoeging van de financiële jaarverslagen vastgesteld.

Actielijst

Nr.	Vergadering	Actie	Door	Afh. Uiterlijk
1	364	Uitleg Intranet nieuwe vakbondsleden	HR	Z.s.m.
2	366	Zorgen voor structureel informeel overleg tussen de vakbonden en het programma team Erkennen en waarderen	Secretaris	Z.s.m.
3	367	Mailen over financiële overzichten van de jaarverslagen	Secretaris	Z.s.m.
4	367	De PV geeft voor de vakantie door met welke tekstuele zaken t.a.v. Safety@EUR zij moeite hebben en waarom	PV	23 december
5	368	Begroting delen	Secretaris	23 januari
6	368	Agenderen 'Tenure track'	Secretaris	23 januari
7	368	Ombudsfunctionaris uitnodigen voor kennismaking	Secretaris	23 januari
8	368	De kwartaaloverleggen t.a.v. de AVG-gelden worden ingepland.	HR	23 januari
9	368	Inplannen heidag ELC in overleg secretariaten.	Secretaris	Dec-feb
10	369	PvA Leiderschapsontwikkeling delen me ELC	HR	Wanneer afgerond

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
8	362	Het AOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor de ELC	PV	Doorlopend
9	363	Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten.	PV	In ontwikkeling