

VERSLAG  
369<sup>e</sup> VERGADERING VAN HET ELC  
06/03/2023

---

Plaats: Langeveld 3.10  
Tijd: 12.30 – 16.00 uur

---

**Deelnemers:** Denise Bakker (HR), Ahmed Charifi (AOB), Juup Essers (PV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV), Ana Uribe Sandoval (PV), Ellen van Schoten (voorzitter EUROPA), Lobke van Steenberg (secretaris, notulen), Sander Wesdorp (FNV)

**Gasten:** Stella Joosten (HR)

**Afwezig:** Ahmed Charifi (AOB), José Klerks FNV), Abhilash Sewgobind (CNV), Lieke Skidmore-Vencken (directeur HR),

## 01 Opening

### 01.01 Vaststelling van de agenda

De agenda wordt vastgesteld.

### 01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Het verslag wordt vastgesteld.

### 01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- Nevenfuncties

Dit onderwerp blijft onder de aandacht en is intern veelvuldig aan de orde geweest. De registraties worden gecontroleerd.

- Duurzaamheid in navolging op EUR statement

Dit onderwerp stond al hoog op de agenda en heeft na de twee bezettingen extra aandacht. Het College van Bestuur heeft een statement uitgebracht waar maatregelen aan gekoppeld zijn. Als eerste wordt in kaart gebracht welke relaties EUR heeft tot de fossiele industrie. Eind Q1 beogen we een eerste beeld te hebben ten aanzien van de lopende contracten. Van daaruit zullen dialoog sessies worden organiseert. Er start in april een nieuwe Strategy Office manager die dit zal ondersteunen.

Vanuit de vakbonden wordt aangegeven dat een ander punt vanuit OccupyEUR het verzoek was voor meer vaste contracten. Er wordt aangegeven dat het helpt wanneer deze cijfers inzichtelijk zijn. De voorzitter geeft aan dit te begrijpen, maar dat er op dit moment geen eenduidige definitie wordt gehanteerd en de cijfers daardoor multi-interpretabel zijn. Er zal een onderscheid worden gemaakt tussen onbepaalde tijd, tijdelijke contracten en tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract.

#### 01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

##### - Vaste en tijdelijke aanstellingen EUR

De vakbonden verzoeken om een overzicht te ontvangen. Gezien de vakbonden graag zo snel mogelijk inzicht willen hebben. Als voorbeeld wordt aangedragen dat de Universiteit van Maastricht hier al beleid op heeft ingericht.

De voorzitter geeft aan dat deze inventarisatie wordt gedaan binnen HR. Er is een werkgroep ingericht die het vraagstuk vaste en tijdelijke contracten uiteenzet en vervolgens uitwerkt waar de EUR naar de toekomst toe op in wil zetten. Er zal worden nagevraagd wanneer documentatie opgeleverd kan worden.

Vanuit de vakbonden wordt aangegeven dat op 6 maart de eerste aftrap wordt gehouden voor input voor de onderhandelingen aankomende donderdag. Dit kan op een later moment gedeeld worden.

Vanuit de FNV is er tussen 20 en 24 maart een actieweek georganiseerd. De AOb komt 21 maart langs met een Flexbus en verzoekt de leden van het ELC om langs te komen.

Gevraagd wordt wanneer er een docentenbeleid ontwikkeld wordt of er ook goed gekeken wordt naar de aanstellingsschaal zodat dit over de faculteiten meer gelijkgetrokken wordt. Zo blijken er nu grote verschillen te bestaan tussen collega's die al een aantal jaar werkzaam zijn en de aanstelling van nieuwe collega's die hoger worden ingeschaald en minder ervaring hebben. Ook gebeurt het dat beloften voor promotie naar een hogere schaal na bijvoorbeeld twee jaar niet nagekomen wordt, omdat bijvoorbeeld de leidinggevende wisselt en die de afspraken met de voorganger niet overneemt. De vakbonden vragen of het CvB een handreiking kan ontwikkelen waardoor minder grote verschillen ontstaan. HR zal ophalen wat er per faculteit op dit moment geregeld is.

**Actiepunt:** Er wordt nagegaan wanneer aanvullende informatie ten aanzien van de aanstellingen vanuit HR gedeeld kan worden.

**Actiepunt:** Vanuit HR wordt per faculteit nagegaan wat er geregeld is ten aanzien van contractbeleid voor docenten.

## 02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

Geen agendapunten.

## 03 Ter info

### 03.01 Herziening R&O / gesprekken cyclus

De aanleiding voor herziening van het R&O beleid zijn een audit van CPC in 2019 waar aanbevelingen uit voort zijn gekomen voor aanpassing van de gesprekkencyclus. Zo was het verzoek om meer nadruk te leggen op de ontwikkeling en leven lang leren. Een aantal quick wins uit het rapport zijn direct doorgevoerd. De grotere wijzigingen zijn vorig jaar opgepakt waaronder ontwikkelingen rondom strategie zoals Erkennen en Waarderen (E&W), externe ontwikkelingen vanuit de cao en nieuwe inzichten binnen HR. Leeuwendaal heeft een adviesrapport uitgebracht op basis van behoeftes van medewerkers en om te komen tot een passende cyclus die aansluit bij EUR. Hiervoor zijn 8 klankbordgroepen met meer dan 120 medewerkers uit alle faculteiten, diensten en de Uraad betrokken. Hier

komen een aantal rode draden uit naar voren die opgepakt zullen worden. Het huidige R&O beleid zal worden herschreven en het aangepaste beleid zal in de bestuurlijke routing worden gebracht.

Belangrijkste aanpassing in de gesprekscyclus is de verschuiving van resultaat naar ontwikkelgesprek, met een narratieve beoordeling. De link met E&W zal worden gelegd op basis van een gekozen UFO profiel dat gekoppeld is aan E&W. Nog niet alle faculteiten zijn echter al zo ver. Daarnaast wordt gestreefd naar een frequente opvolging van het gesprek. Wel wordt nog gekeken naar scores die op dit moment bepalend zijn bij promotietrajecten en hoe hiermee om moet worden gegaan in de nieuwe systematiek.

Ondanks dat er van een cijfermatig naar een narratieve beoordeling wordt overgegaan wordt besproken dat ieder systeem valt of staat bij hoe een leidinggevende dit middel inzet. Wel worden de ontwikkelgesprekken losgekoppeld van de gesprekken in geval van disfunctioneren.

De vakbonden geven aan een specifiek punt hierin op te willen nemen ten aanzien van de taakbelasting, zodat dit in ieder geval zichtbaar en bespreekbaar gemaakt wordt. Ook wordt aangegeven tijd en energie in het proces gestoken moet worden om te voorkomen dat het een ritueel wordt. Als laatste wordt meegegeven om te kijken naar een logischer moment in het jaar om dit gesprek te voeren, bijvoorbeeld aan het einde of begin van een academisch jaar. Dat is voor wetenschappelijk personeel een veel logischer moment om stil te staan bij de ontwikkeling van een komend academisch jaar en hier ook daadwerkelijk actie op te kunnen ondernemen.

Er wordt bedankt voor de feedback en dit zal worden meegenomen in de verdere ontwikkeling. Verder wordt aangegeven dat er een tool box zal worden ingericht en er trainingen zullen worden verzorgd voor leidinggevende en medewerkers over de nieuwe ontwikkelingsystematiek.

**Actiepunt:** Presentatie en documentatie worden nagestuurd.

### **03.02 Professionalisering verzuimketen**

Vanuit HR wordt het onderwerp toegelicht. Medewerkers hebben aangegeven het voorstel logisch te vinden waarbij de medewerker zelf regie houdt en hierdoor vervanging beter georganiseerd kan worden.

Vanuit de vakbonden wordt aangegeven dat het opvalt dat dit voorstel er zeer financieel gedreven uitziet, maar ook een goed voorstel is vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap. Ten aanzien van het tweede zijn de vakbonden benieuwd wat de medewerkers hier zelf van merken.

Vanuit HR wordt aangegeven dat goed en veilig werken een belangrijk item is en dat dit inderdaad onvoldoende in het stuk naar voren komt. Wat medewerkers zullen merken is dat ze onder een andere leidinggevende zullen vallen, maar daar worden geen problemen mee verwacht. Verder zal het medewerkers vooral een stukje verlichting geven en kan er bijvoorbeeld meer aan preventie worden gedaan. Medewerkers zullen in algemene zin een betere ondersteuning krijgen, maar het valt of staat met goede dienstverlening. Hierbij is ook een taak weggelegd voor de dienst- en faculteitsdirecteuren, maar er zal goed worden gekeken naar de informatievoorziening. Daarnaast zullen gesprekken worden gevoerd met

leidinggevende over wat te doen aan preventie zeker om een negatief domino-effect te voorkomen.

### **03.03 Organisatieontwikkeling: EUC**

De voorzitter geeft aan dat dr. Gera Noordzij is begonnen als directeur bij het EUC. Op dit moment lijkt het rustig te zijn en goed te gaan. De rector gaat volgende week op werkbezoek naar het EUC en indien er nog zaken te melden zijn dan wordt dit komend overleg besproken.

## **04 Ingekomen stukken**

Geen ingekomen stukken.

## **05 Rondvraag**

### **- Kilometervergoeding**

De vakbonden geven aan dat op dit moment de kilometervergoeding staat op 0,19 cent, maar dit mag voor 2023 worden verhoogd naar 0,21 cent en volgend jaar naar 0,22 cent per kilometer. In het kader van goed werkgeverschap, kan het overwogen worden dit mee te laten bewegen.

Vanuit HR wordt aangegeven dat er gewerkt wordt aan het mobiliteitsbeleid en zal worden nagegaan of dit hierin wordt meegenomen.

**Actiepunt:** HR gaat na of de kilometervergoeding wordt meegenomen in het mobiliteitsbeleid.

## **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.
368	Het ELC is de AVW-begroting van 2023 overeengekomen
368	Het ELC is overeengekomen dat de internetvergoeding 2023 volledig vergoed zal worden.

## Actielijst

Nr.	Vergadering	Actie	Door	Afh. Uiterlijk
1	368	Overleg inplannen voor bespreking van de bestedingsvoorwaarden van de AVW-gelden.	HR	Z.s.m.
2	368	PvA Leiderschapsontwikkeling delen me ELC	HR	Wanneer afgerond
3	369	Delen documentatie en presentatie herziening R&O	Secretaris	17 april
4	369	Er wordt nagegaan wanneer aanvullende informatie ten aanzien van de aanstellingen vanuit HR gedeeld kan worden.	HR	17 april
5	369	Vanuit HR wordt per faculteit nagegaan wat er geregeld is ten aanzien van contractbeleid voor docenten.	HR	17 april
6	369	HR gaat na of de kilometervergoeding wordt meegenomen in het mobiliteitsbeleid.	HR	17 april

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	Uitnodigen directeur EDIS voor stand van zaken sourcing nadat proces verder uitgewerkt is.	Secretaris	Zodra aan de orde
7	362	Het AOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor de ELC	PV	Doorlopend
8	363	Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten.	PV	In ontwikkeling
9	364	Uitleg Intranet nieuwe vakbondsleden	HR	Zodra aan de orde