

VERSLAG
373^e VERGADERING VAN HET ELC
27/09/2023

Plaats: AB-49
Tijd: 15.00 – 16.30 uur

Deelnemers: Ellen van Schoten (voorzitter ELC), Lieke Skidmore- (HR), Lobke van Steenberg (secretaris, notulen), Ana Uribe Sandoval (PV), Marjan Gorgievski (FNV), Ahmed Charifi (AOB)

Afwezig: Abhilash Sewgobind (CNV), Sander Wesdorp (FNV), José Klerks (FNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV)

01 Opening

01.01 Vaststelling van de agenda

De agenda wordt vastgesteld. Marjan sluit voor de eerste keer aan en wordt van harte welkom geheten.

01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Het verslag wordt vastgesteld.

Naar aanleiding van de actiepunten:

- 1: Er is een monitor opgezet waarin de gecorrigeerde cijfers worden gevolgd. Per 1 juli 2022 is het percentage tijdelijke dienstverbanden naar 17,7% procent gedaald. De HR Business partners hebben contact met de faculteiten om te kijken hoe dit per faculteit verder kan worden teruggebracht voor de docenten 3 en 4 functies. PowerPoint delen en HR advies manager aan laten sluiten komend overleg.
- 2: Er is een inventarisatie is gemaakt die wordt meegenomen in de volgende presentatie.
- 3: Er wordt op dit moment nagegaan of dit geregeld kan worden middels een hardheidsclausule.
- 4: Presentatie over de banenafpraak wordt toegestuurd aan de PV.
- 5: De datum is aangepast, het overleg vindt plaats op donderdag 9 november.
- 6: Dit onderwerp wordt opgeschoven naar Q1 2024, wanneer de uitkomsten van de arbeidsinspectie bekend zijn.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- Starters- en stimuleringsbeurzen

Voor de zomer is een besluit genomen. De 20% overhead wordt 50/50 verdeeld tussen de centrale diensten en de faculteiten. Parameters voor de beurzen wordt gebaseerd op 50% studenten aantal en 50% aantal medewerkers. Ten aanzien van de overhead is beloofd om dit transparant te monitoren waar de middelen aan besteed worden. Daarnaast worden de

uitkeringen van de beurzen binnen de faculteiten gemonitord en wordt met de decanen besproken of hier bijstellingen tussentijds nodig zijn. Dit onderwerp wordt vervolgd.

De eerste formele evaluatie vindt over een jaar plaats, maar zoals benoemd wordt tussentijds gemonitord ook i.r.t. het begrotingsproces. Het eerste tussentijdse beeld zal rond november duidelijk zijn.

Vanuit de bonden wordt gevraagd of er kennisgenomen is van de landelijke aanbevelingen rond de zomer en of deze meegewogen zijn. Aangegeven wordt dat er kennis genomen is van deze aanbevelingen, van de interne EUR commissie en vanuit de Universiteitsraad, alle aanbevelingen zijn meegewogen in het besluit van het CvB. Wat nu nog onduidelijk is, is op welke manier er verantwoording plaats moet vinden.

- Begroting 2024-2027

Veel universiteiten zien financiële uitdagingen voor de komende jaren. Dit komt onder andere doordat de regeerakkoordmiddelen gebonden middelen zijn, door de loonstijging en doordat er daarnaast veel onzekerheden zijn die een financieel effect zullen hebben op de Universiteit. Op dit moment loopt het reguliere begrotingsproces, dat rond november afgerond wordt. We zien op dit moment een tekort van ongeveer 20 miljoen voor het komend kalenderjaar en een structureel tekort op de langere termijn. Om deze reden wordt gekeken naar (structurele) maatregelen waardoor EUR een sterkere financiële positie verwerft aan zowel de inkomsten als de uitgave kant. Een voorbeeld hiervan is het maken van rationaliseringslagen door bijvoorbeeld te kijken naar de vastgoedportefeuille. Op termijn wordt ook gekeken naar bredere communicatie hierover.

Vanuit de bonden wordt met klem verzocht om de loonkostenstijging niet te prominent als argument te noemen voor de financiële uitdagingen. Aangegeven wordt dat dit binnen EUR zeker niet als enig argument genoemd wordt, maar er zal goed gekeken worden naar de communicatie hierover.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

- Nieuwe cao

Ten aanzien van de cijfers over de vaste dienstverbanden hebben de bonden geconstateerd dat EUR een goede inhaalslag heeft gemaakt en verzoekt de EUR dit door te zetten binnen de nieuwe cao Er wordt op dit moment gekeken om te komen tot individuele inspanningsverplichting per universiteit. In totaal is het doel om 300 vaste posities te realiseren binnen de sector.

- Maand van de vakbond

Binnen de nieuwe cao is september de maand van de vakbond benoemd. Hieraan gekoppeld de regeling dat nieuwe leden op hun nieuwe lidmaatschap tot een maximum van 100 EUR gecompenseerd worden door de universiteit. Gezien de maand september al bijna verstreken is, wordt vanuit de vakbonden verzocht deze actie een maand langer door te zetten.

Aangegeven wordt dat EUR al standaard een contributie compensatie vanuit de Universiteit kent. Er zal worden bekeken wat er verder mogelijk is en om dit voor de maand oktober door te zetten. Daarnaast wordt gekeken hoe hierover wordt gecommuniceerd.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 AVW-gelden

Het proces rondom de AVW-gelden wordt besproken. Het laatste kwartaaloverleg vond plaats in mei, daarna zijn er mailwisselingen geweest over de verdere invulling en verdeling van de AVW-gelden. Deze zijn bekeken en verwerkt in een adviesnota voor september. Op basis van dit overleg wordt hier de laatste hand aan gelegd en zal de definitieve notitie in het begrotingsproces worden meegenomen. Op dit moment worden ook de kwartaaloverleggen voor 2024 gepland.

Ten aanzien van de realisatie in 2023 wordt aangegeven deze lijkt uit te komen in overeenkomst met de prognose.

Vanuit de vakbonden wordt aangegeven dat de discussie ten aanzien van de bijdrage voor de Ombudsfunctionaris voor de AVW-gelden 2025 weer terug zal komen.

Over de aanvullende bijdrage voor de ongeschiktheidsverzekering volgt een aparte notitie vanuit HR.

Besproken wordt dat voor volgend overleg een formeel stuk zal worden besproken.

Actiepunt: agenderen formeel stuk voor eerstvolgende vergadering.

03 Ter info

03.01 Leiderschapsbeleid

Alexander Whitcomb kan vanwege ziekte niet aansluiten. Afgesproken is dat eventuele vragen of aandachtspunten worden gedeeld via de secretaris.

Vanuit HR wordt aangegeven dat het profiel zo goed als klaar is dat het programma verder wordt ontwikkeld. Het is goed dat dit nog een keer behandeld wordt, omdat weinige universiteiten dit beleid zo breed inzetten.

Besproken wordt of er geen onderdelen als verplicht traject aangemerkt zouden moeten of kunnen worden. Aangegeven wordt dat hierover het gesprek plaats vindt en dat er per leerlijn wordt bekeken of er onderdelen als verplicht aangemerkt moeten worden.

Aangegeven wordt dat er ook landelijk ontwikkelingen zijn op het gebied van werving en selectie, hierover vindt de komende week een overleg plaats in Leiden. Als voorbeeld voor een intern certificeringssystematiek worden de Edubadges van CLI benoemd en dit te linken met 'the Erasmian way'.

Geconcludeerd wordt dat het beleid helder en inzichtelijk is.

03.02 Sociale veiligheid EUR

- Safe@EUR
- Mindlab

Op sociale veiligheid voor zowel medewerkers als studenten worden een hoop acties en initiatieven ingezet.

Vanuit de bonden wordt aangegeven dat het goed is om te zien dat er zoveel op dit gebied gebeurt. Aangegeven wordt dat het goed is om dit overzicht ook met andere medezeggenschapsorganen te delen. Daarnaast wordt als aandachtspunt meegegeven dat onderzoek heeft aangetoond dat studentenevaluaties over het algemeen negatiever worden ingevuld voor vrouwelijke docenten en dat het goed is te kijken naar wat er gebeurt in de relatie tussen studenten en medewerkers. Dit zijn vaak zaken die aan de randen van bestaand beleid (specifiek voor medewerkers of studenten) gebeuren en waar mogelijk in de toekomst naar gekeken kan worden.

Over Mindlab wordt aangegeven dat er hard wordt gewerkt aan de voorbereiding. De aanmeldingen worden gemonitord om te zorgen voor een goede opkomst. Gezien de inschrijvingen voor de vrijdagen laag waren zijn hier twee van geschrapt. Komend overleg zal een stand van zaken worden gegeven.

03.03 Communicatie vanuit ELC

Vanuit de PV wordt gezocht naar vormen van communicatie over de besprekingen en uitkomsten van het ELC. Zo wordt er aan gedacht om een activiteit vorm te geven die vergelijkbaar is aan de opzet van Mindlab.

Vanuit de organisatie wordt aangegeven om zoveel mogelijk aan te sluiten bij evenementen en activiteiten die al georganiseerd worden, zoals een bredere medewerkersdag. De PV geeft aan hier inderdaad zoveel mogelijk al bij aan te sluiten.

Besproken wordt om communicatie over het ELC te laten lopen via de HR Nieuwsbrief, of dat het zinvol is een eigen nieuwsbrief uit te sturen. Daarnaast wordt als idee meegegeven een kort wervingsfilmpje te maken dat op meerdere platformen als promotiemateriaal voor de PV en ELC gebruikt kan worden.

Ook wordt gesproken om te kijken naar informatie die toegevoegd wordt/kan worden aan het pakket van nieuwe medewerkers. PV werkt aan een brochure.

04 Rondvraag

Er zijn geen vragen voor de rondvraag.

06 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst

Nr.	Vergadering	Actie	Door	Afh. Uiterlijk
1	369	PowerPoint delen over tijdelijke/vaste aanstellingen en HR adviesmanager aan laten sluiten voor komend ELC overleg.	HR	9 november
2	369	Contractbeleid voor docenten per faculteit wordt meegenomen in discussie in relatie tot actiepunt 1.	HR	9 november
3	372	Er wordt nagegaan of er een uitzonderingsregel gemaakt kan worden voor medewerkers die met aangepast vervoer naar de campus komen.	HR	9 november
4	372	Presentatie banenafpraak wordt gedeeld met de PV.	HR	9 november
5	373	Gekeken wordt naar een aanvullende actie voor contributie van de vakbonden en doorzetten actie in oktober, daarnaast wordt gekeken naar de communicatie hierover	PV/HR	1 oktober
6	373	AVW-gelden worden formeel besproken tijdens het eerstvolgende overleg.	Secretaris	9 november
7	373	Stand van zaken Mindlab agenderen	Secretaris	9 november

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
10	372	Uitkomsten arbeidsinspectie delen met ELC	HR	Q1 2024
11	373	Delen notitie bijdrage ongeschiktheidsverzekering	HR	Zodra deze klaar is