

Jaarverslag



ELC 2023

Erasmus Labour Council

VOORWOORD

In juni 2023 kwamen vakbonden en universiteiten tot een nieuw cao-akkoord. De nieuwe cao loopt (met terugwerkende kracht) van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024. In deze cao is onder andere een structurele loonsverhoging opgenomen, een afspraak over het verhogen van het aantal tijdelijke naar vaste contracten en is de maand van de vakbond aan de start van het academisch jaar overeengekomen.

Binnen het ELC hebben bovenstaande onderwerpen dan ook veelvuldig op de agenda gestaan, waarbij EUR op het gebied van vaste contracten grote stappen heeft gezet. Daarnaast is de herziening van ons R&O beleid een belangrijk onderwerp geweest. Met de instemming op dit aangepaste beleid beogen we een betere loopbaan, carrièreontwikkeling en carrièreperspectief te stimuleren binnen onze Universiteit. Ook op het gebied van duurzaamheid zijn goede stappen gezet wat zich voor het ELC heeft vertaald in instemming op het aangepaste mobiliteitsbeleid. Op het gebied van sociale veiligheid zijn naast de inrichting van Safe@EUR ook meerder Mindlab voorstellingen georganiseerd waardoor de dialoog hierover EUR-breed is aangemoedigd en waar nodig gefaciliteerd en ondersteund door professionele begeleiding. Het ELC is op al deze punten regelmatig bijgepraat.

Het ELC heeft in 2023 wederom bewezen een prettige gesprekspartner te zijn in de ontwikkeling van personeelsbeleid en aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor onze medewerkers. Ik hoop dan ook dat wij deze prettige samenwerking doorzetten in 2024.

Dr. Ellen van Schoten, Vicevoorzitter College van Bestuur
Voorzitter overlegvergadering ELC

ALGEMEEN

In de cao is bepaald dat de werkgever met de werknemer overleg voert over aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers. Op lokaal niveau gebeurt dit in het lokaal overleg, binnen de EUR het Erasmus Labour Council (ELC) genoemd. Daarnaast geeft de cao het ELC een aantal specifieke bevoegdheden, onder andere beleid gericht op beheersing van werkdruk, bevorderen van vrouwen in hogere functies, reiskosten woon-/werkverkeer en het keuzemodel arbeidsvoorwaarden.

Ook speelt de personeelsvertegenwoordiging in het ELC een belangrijke rol bij reorganisaties en wordt met het College van Bestuur een sociaal beleidskader afgesproken. Bij reorganisaties worden zo nodig aanvullende afspraken over sociale maatregelen gemaakt waarbij het uitgangspunt is dat de negatieve consequenties voor individuele medewerkers zo beperkt mogelijk moeten zijn.

Nadere gegevens over het lokaal overleg bij de EUR zijn te vinden op de website <https://www.eur.nl/over-de-eur/organisatie-en-bestuur/medezeggenschap/lokaal-overleg-elc>

De personeelsvertegenwoordiging van het ELC bestaat uit vertegenwoordigers van de vier vakbonden die betrokken zijn bij de cao-onderhandelingen t.w.:

mw. M. Vreeswijk (voorzitter, lid FNV)
dhr. J.P.J.M. Essers (lid FNV Overheid, tot mei 2023)
mw. M.J. Gorgievski (lid FNV Overheid, vanaf september 2023)
mw. A.C. Uribe Sandoval (lid AOb)

De personeelsvertegenwoordiging wordt bijgestaan door de volgende adviseurs

mw. J. Klerks (ACHOP)
dhr. S. Wesdorp (FNV, tot oktober 2023)
dhr. E. Haneveld (FNV, vanaf november 2023)
dhr. A. Charifi (AOb)
dhr. A. Sewgobind (CNV)

De personeelsvertegenwoordiging van het ELC wordt ondersteund door mw. L.H. van Steenbergen (secretaris).

Het ELC werd in 2023 voorgezeten door:
mw. E.M.A. van Schoten, vicevoorzitter College van Bestuur.
De voorzitter werd daarbij geadviseerd door:
mw. A.M.W. Skidmore-Vencken, directeur HR

Het ELC wordt ambtelijk ondersteund vanuit de Algemene Bestuursdienst door mw. L.H. van Steenbergen.

Het ELC heeft in 2023 acht keer vergaderd en in april geëvalueerd. Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

Toegankelijkheid campus

In januari is het ELC bijgepraat over de toegankelijkheid op de campus. De universiteitsraad is ook bij dit onderwerp betrokken geweest. Er zijn een werkgroep en klankbordgroep ingericht die kijken naar de problematiek onder studenten en medewerkers met zowel zichtbare als onzichtbare beperkingen. Ook is er een overzicht opgesteld van de acties die hierop worden ondernomen, deze wordt maandelijks herzien en gerapporteerd aan het CvB. In 2023 wordt verder onderzoek gedaan naar de toegankelijkheid binnen EUR.

Herziening R&O

In januari is het ELC geïnformeerd over de herziening R&O. De redenen voor de herziening en het tijdspad werden besproken. Aanleiding was o.a. de wens van de organisatie om meer nadruk te leggen op het ontwikkelgesprek en een Leven Lang Leren, ook zal er beter worden aangesloten op Erkennen en Waarderen. Het nieuwe beleid zal uiteindelijk ter overeenstemming worden voorgelegd aan de ELC.

In maart wordt het ELC geïnformeerd over de voortgang. Belangrijkste aanpassing in de gesprekscyclus is de verschuiving van resultaat- naar ontwikkelgesprek, met een narratieve beoordeling. Daarnaast wordt gestreefd naar een frequente opvolging van het gesprek. Vanuit de vakbonden wordt meegegeven om de taakbelasting inzichtelijk en bespreekbaar te maken tijdens deze gesprekken. Ook wordt besproken wat een logisch moment is in het jaar om deze gesprekken te voeren.

In november komt het ELC de herziening R&O overeen, met de in het overleg besproken toevoeging aan het document van de periodieke verhoging. Wel wordt door de bonden meegegeven dat binnen deze ontwikkelcycli onvoldoende duidelijk wordt op welke moment er een beoordelingsgesprek plaats kan vinden. Dit is van belang voor o.a. de academische aanstellingen. De nieuwe cyclus zal gefaseerd worden geïmplementeerd. Een aantal faculteiten en diensten zullen na vaststelling het nieuwe beleid direct overnemen, een aantal andere zullen nog een keer de oude R&O-cyclus hanteren en daarna overstappen naar de nieuwe cyclus.

Er wordt een Q&A/FAQ toegevoegd en deze wordt meegenomen in de training voor leidinggevenden.

Arbeidsvoorwaardengelden (AVW)

In januari is het ELC de AVW-begroting 2023 overeengekomen, mede na aanpassing van de notitie die op 17 december 2022 besproken is tussen HR en de PV. Op dat moment is er nog een bestedingsruimte van 1 miljoen dat gealloceerd kan worden. In overleg wordt overeengekomen om 250K voor de drie hoofdlerlijnen op te voeren. Daarnaast wordt opgemerkt dat duurzaam reizen wel opgevoerd is, maar nog zonder gealloceerd bedrag. De PV kijkt hier nog naar. Ook wordt nog gekeken naar de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Verder wordt besproken om specifieke bestedingsvoorwaarden op te stellen die het ELC kan hanteren voor toekenning van de AVW-middelen. Dit zullen HR en de PV apart voorbereiden.

In mei wordt de begroting besproken, met name de kolom van de prognose en de realisatie van 2023. De prognose en begroting lopen gelijk op. Verwachting is dat er ongeveer 132K aan resultaat overblijft. Gezien het verhogen van de reserve niet wenselijk is,

wordt gekeken naar invulling van deze gelden. Mede om deze reden wordt voor 2023-2024 de grotere inzet van de Ombudsfunctionaris bekostigd uit het AVW budget. De wenselijkheid van de bekostiging van de Ombudsfunctionaris uit de AVW-gelden wordt nog verder besproken in overleg tussen HR en de PV.

In mei is het ELC de banenafpraak overeengekomen en in september wordt het proces rondom de AVW-gelden besproken. Het laatste kwartaaloverleg vond plaats in mei, daarna zijn er mailwisselingen geweest over de verdere invulling en verdeling van de AVW-gelden. Vanuit de PV wordt aangegeven dat de discussie ten aanzien van de bijdrage voor de Ombudsfunctionaris voor de AVW-gelden in 2025 weer terug zal komen. Over de aanvullende bijdrage voor de ongeschiktheidsverzekering volgt een aparte notitie vanuit HR.

In november is het ELC het financieel overzicht AVW-gelden 2024 en 2025 overeengekomen. Er wordt onderzocht hoe een regeling ten aanzien van ondersteuning in geval van mantelzorg voor komend kalenderjaar kan worden opgenomen. Besproken wordt dat de reserves afbouwen naar één miljoen eind 2024. Er is eerder afgesproken om een reserve van circa 500K aan te houden, dus er is nog ruimte voor (incidentele) bestedingsdoelen.

In december zijn een aantal initiatieven besproken voor 2024. Goodhabitz, OpenUp en Zorggenoot zullen meegenomen worden in de begroting van 2024. Over de DIES-gratificatie is besproken dat deze alleen komt te vervallen indien een goed alternatief wordt aangedragen waar zoveel mogelijk medewerkers vanuit de EUR-community profijt van hebben. Ten aanzien van de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt gekeken naar een opt-out variant en ten aanzien van kunst en cultuur worden de mogelijkheden verder onderzocht.

Ombudsfunctionaris

In januari heeft het ELC kennisgemaakt met de nieuwe Ombudsfunctionaris. De Ombudsfunctionaris is 1 januari 2023 gestart en men weet hem goed te vinden binnen de universiteit. Zowel medewerkers als studenten kunnen bij de Ombudsfunctionaris terecht. In overleg met HR wordt na een aantal maanden bekeken of de beschikbare uren voldoende zijn, of dat er uitbreiding nodig is.

In april wordt in het ELC gesproken over uitbreiding van de uren van de Ombudsfunctionaris (zie ook Arbeidsvoorwaardengelden AVW). De Ombudsfunctionaris heeft in de voorgaande periode moeten overwerken en daarom is een voorstel neergelegd bij het CvB om de omvang, met terugwerkende kracht, te verhogen. Daarnaast zijn er afspreken gemaakt dat wanneer deze omvang in de toekomst te ruim wordt, deze terug wordt gebracht.

Begroting 2023-2026

In januari heeft het ELC kennisgenomen van de begroting 2023-2026.

Internetvergoeding

In januari is het ELC met terugwerkende kracht overeengekomen dat de internetvergoeding 2023 volledig vergoed zal worden.

Nevenwerkzaamheden

In maart wordt het ELC bijgepraat over de ontwikkeling van het registreren van nevenwerkzaamheden.

Duurzaamheid en EUR statement

In maart wordt het ELC bijgepraat over het EUR duurzaamheidsstatement. Duurzaamheid stond al hoog op de agenda en heeft na de twee bezettingen in november 2022 en februari 2023 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. Daarnaast zullen dialoog sessies worden organiseert. In april 2023 start een nieuwe Strategy Office manager die dit zal ondersteunen.

De vakbonden vragen aandacht voor een ander punt vanuit OccupyEUR, namelijk het verzoek om meer vaste contracten voor docerend personeel. Er wordt aangegeven dat het helpt wanneer deze cijfers inzichtelijk zijn. Op dat moment worden er binnen EUR nog geen eenduidige definities gehanteerd, waardoor het lastig is om een eenduidige EUR-brede administratie op te stellen. Hierdoor zijn de cijfers nog multi-interpretabel. Er zal een rapportage worden opgesteld voor het ELC waarin onderscheid worden gemaakt tussen onbepaalde tijd, tijdelijke contracten en tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract.

Reiskosten woon-werkverkeer

In maart geven de vakbonden aan dat de kilometervergoeding op 0,19 cent staat, maar dit voor 2023 mag worden verhoogd naar 0,21 cent. Vanuit HR wordt aangegeven dat er gewerkt wordt aan het mobiliteitsbeleid en zal worden nagegaan of dit hierin wordt meegenomen.

Duurzame mobiliteit

In april wordt het ELC geïnformeerd over de aanpassingen die gedaan worden binnen het mobiliteitsbeleid. Ten aanzien van het autobeleid zal het parkeertarief worden verhoogd en daarna jaarlijks geïndexeerd. Met de gelden die daardoor binnenkomen financiert de EUR vervolgens duurzaamheids-ontwikkelingen. Het OV-abonnement moet nog bevestigd worden door de fiscus. Bepaalde elementen van dit beleid zullen op een later moment ter overeenstemming voorgelegd worden aan het ELC. Overall zijn de bonden tevreden met deze opzet.

In juni is het ELC het duurzame mobiliteitsbeleid overeenkomen. Het CvB heeft akkoord gegeven op de quick wins. Het maximumbedrag aan vergoeding voor de NS businesscard wordt losgelaten. Daarnaast wordt aangegeven dat de NS OV-fiets alleen ingezet kan worden voor zakelijke dienstreizen. Voorgesteld wordt om per september de fietsregeling uit te breiden en wordt kort gesproken over de mogelijke invloed van een ophanden zijnde pensioen of einde dienstverband op de fietsregeling. Tot op heden zijn er geen aanvullende criteria opgenomen. Wel wordt overeengekomen dat de aanvraag niet meer ingediend kan worden nadat een contract is opgezegd.

Ten aanzien van auto en parkeerbeleid wordt overeengekomen om de parkeertarieven te verhogen van 2,50 euro naar 3 euro. De PV gaat akkoord met de onderbouwing hiervan. Er wordt kort gesproken over een eventuele overgang in 2025, uiteindelijk wordt afgesproken het aantal vrije parkeerdagen te laten vervallen. De PV geeft aan dat ze met name vanuit de support staf verzoeken hebben gekregen voor verhoging van de kilometervergoeding en dat juist medewerkers die dichtbij wonen gebruik maken van de auto omdat het OV slecht aansluit en men veel langer onderweg is. De PV vraagt om goed te kijken naar de communicatie ten aanzien van het aangepaste beleid.

Als laatste vraagt de PV om een uitzonderingspositie voor medewerkers die met aangepast vervoer naar de campus toe komen en niet de mogelijkheid hebben om over te stappen naar het OV. Verzocht wordt om te kijken of deze doelgroep uitgezonderd kan worden van betaald parkeren. Dit wordt nagekeken door HR.

Cao en dienstverbanden

In maart wordt vanuit de PV verzocht om een overzicht van de dienstverbanden WP binnen de EUR. Op dat moment wordt er nog gewerkt aan een overzicht en is er 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. Vanuit de PV wordt aangegeven dat er binnen faculteiten verschillen bestaan tussen aanstellingen van collega's die al een aantal jaar werkzaam zijn en de aanstellingen van nieuwe collega's. Ook gebeurt het dat beloften voor promotie naar een hogere schaal niet nagekomen worden. HR zal ophalen wat er per faculteit op dit moment geregeld is.

In april wordt door de PV aangegeven dat er vanuit de bonden een brief aan het ministerie is gestuurd waarin meer geld wordt gevraagd voor salarisaanpassingen en dat er druk wordt gezet op vaste contracten binnen de Universiteiten. Daarnaast is er binnen de vakbonden veel aandacht voor sociale zekerheid.

In november wordt een overzicht van de contracten WP besproken. Binnen EUR worden de definitieafspraken personeel universiteiten (WOPI) gehanteerd voor de inventarisatie. Vanuit HR wordt aangegeven dat er een positieve dialoog gevoerd wordt binnen de faculteiten over het geven van vaste contracten aan docenten 3 en 4. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de ruimte binnen de cao, maar wordt ook kritisch gekeken naar contracten die EUR eerder is aangegaan. Op 1 juli 2023 heeft EUR 82,3% contracten in vast dienstverband. Opgemerkt wordt dat de EUR inloopt op de cao-inspanningsafpraak en nu al eerder vaste contracten aangaat dan voorheen. Het percentage UD is landelijk 20% en binnen de EUR 31%. De PV vraagt waar dit verschil in zit. HR is bezig met het up to date krijgen van de cijfers voor de functiecategorieën.

Professionalisering verzuimketen

In maart wordt vanuit HR het onderwerp toegelicht. Om een verdere professionaliseringslag te maken in het ketenproces van verzuim wordt de gehele keten van verzuim ondergebracht bij HSW. 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. Medewerkers zullen onder een andere leidinggevende vallen, maar daardoor worden geen problemen 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. Er zal goed worden gekeken naar de informatie-

voorziening en er zullen gesprekken plaatsvinden met leidinggevende over preventieve maatregelen.

Sociale veiligheid EUR

In april wordt het ELC geïnformeerd over Mindlab. De voorzitter geeft aan dat de Mindlab voorstelling getoond was aan het Topkader en het gerelateerd was aan het persoonlijk leiderschapstraject van EUR. De deelnemers hebben dit ervaren als een goede interventie om het gesprek te voeren over Sociale veiligheid, jezelf als persoon en het systeem binnen een organisatie. HR heeft positieve reacties ontvangen en werkt een voorstel uit om de Mindlab voorstellingen in het najaar EUR-breed te organiseren. Na een voorstelling zal de leidinggevende samen met het team een gesprek over de voorstelling voeren. De voertaal is Nederlands, maar er is een boventiteling in het Engels. Vanuit de bonden wordt gevraagd of er kennis is over teams waar op dit moment al gerelateerde problemen spelen. De directeur HR licht toe dat er, indien dit het geval is, goed wordt gekeken naar adequate voorzorg en nazorg, waaronder de eventuele aanwezigheid van een psycholoog.

In september is het ELC geïnformeerd over de stand van zaken rondom Safe@EUR en Mindlab. Vanuit de bonden wordt aangegeven dat het goed is om te zien dat er zoveel op dit gebied gebeurt. Voor Mindlab wordt hard gewerkt aan de voorbereiding. De aanmeldingen worden gemonitord om te zorgen voor een goede opkomst. Aanvullend wordt door de bonden meegegeven dat studentenevaluaties over het algemeen negatiever worden ingevuld voor vrouwelijke docenten. Verzocht wordt of hier mogelijk in de toekomst naar gekeken kan worden, gezien dit soort zaken vaak aan de randen van bestaand beleid (specifiek voor medewerkers of studenten) gebeuren.

In november wordt gesproken over Mindlab. De directeur HR geeft aan dat het proces goed verloopt. Er wordt gekeken naar de feedback van personeel dat de voorstelling heeft gezien. Eerste reacties zijn positief, maar ook dat de voorstelling intens is. Het is zaak het momentum te gebruiken voor een goed vervolg. Op 10 november vindt de laatste voorstelling plaats waarna een evaluatie zal volgen. De PV leden geven aan dat helaas niet alle collega's naar de voorstelling gaan kijken. In totaal waren er 14 voorstellingen hebben meer dan 1000 personen de voorstelling gezien. Daarnaast was er begeleiding aanwezig voor nazorg. Het ELC vindt het van belang dat personen in een leidinggevende rol de voorstelling ervaren, om vervolgens het gesprek hierover aan te gaan met de eigen afdeling.

Enable and engagement scan (Medewerkersonderzoek 2023)

In April wordt het ELC geïnformeerd over de E&E scan. Tussen 2010 en 2018 heeft de organisatie Effectory het medewerker-onderzoeken afgenomen. De rapportages zijn [online](#) te vinden. Tijdens de corona periode is een interne monitor ontwikkeld en uitgezet middels drie pulsmetingen. Hierop zijn interventies gepleegd voor ondersteuning gedurende de corona periode. Deze pulsmeting is vervangen door een tussentijdse E&E scan. Op 14 maart is de E&E scan voor twee weken opgezet met een uiteindelijke respons van 50%. 1640 personen hebben de E&E scan ingevuld. De rapportages worden gedeeld en de MT's en teams zijn in de lead om hieraan een vervolg te geven. Tijdens de ELC heidag van 24 april is langer stilgestaan bij de resultaten van de E&E scan.

Leiderschapsontwikkeling en -beleid

In mei wordt het nieuwe beleid gepresenteerd en wordt o.a. het programmateam, de programmastructuur en de Governance toegelicht. Het is van belang dat het programma niet wordt ervaren als extra werkdruk maar moet vooral ondersteunen in kennisdeling en co-creatie. Er wordt ingezet op het bestaande cohort van leidinggevende en nieuwe leidinggevende stromen in. Vanuit de PV wordt aangegeven dat er voldoende ruimte moet zijn bij leidinggevende om dit in de praktijk te brengen.

In september wordt een volgende stand van zaken gegeven over het leiderschapsbeleid. Besproken wordt dat er weinig universiteiten zijn die een dergelijk beleid zo breed uitzetten. Besproken wordt of er onderdelen als verplicht in het traject aangemerkt zouden moeten of kunnen worden. Aangegeven wordt dat hier naar gekeken wordt. 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.

Organisatieontwikkeling: EUC

In maart wordt het ELC geïnformeerd. 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.

Organisatieontwikkeling: RE&F

In april wordt het ELC geïnformeerd over de herstructurering binnen RE&F. Deze is ingezet om meer eenheid te krijgen binnen de dienst en deze toekomstbestendig te maken. Er volgen geen ontslagen, maar medewerkers worden mogelijk wel herpositioneerd binnen de dienst. De Dienstraat en het MT zijn hierin al meegenomen, maar de medewerkers zijn hierover in april nog niet geïnformeerd.

Organisatieontwikkeling: ERS

In april wordt het ELC geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen het Erasmus Research Service. Twee jaar geleden zijn er naast een directeur twee MT leden gestart. In de tussentijd zijn de strategie en dienstverlening opgericht en middels maatwerk trainingen gevolgd om de kwaliteiten van het team te. Er wordt aan de werkwijze, processen en cultuur gewerkt middels externe ondersteuning. In de volgende fase van ontwikkeling wordt gewerkt aan inhoudelijke coördinatoren richting 2030.

Evaluatie herstructurering CPC

In april wordt het ELC geïnformeerd over de herstructurering middels een rapportage.

Evaluatie ELC

In april heeft het ELC geëvalueerd. Naar aanleiding van de evaluatie wordt in mei het verslag en de actiepunten doorgenomen. De secretaris past de jaarkalender aan op een paar punten en voegt deze vanaf nu standaard toe achter de agenda van het desbetreffende overleg.

Internationalisering

In mei wordt het ELC geïnformeerd. Het is nog niet duidelijk welke lijn er vanuit OCW ingezet zal worden. Vanuit UNL wordt geprobeerd er bestuurlijk uit te komen. Het is nog onduidelijk welke maatregelen hieruit zullen volgen. Dit zal mogelijk ook consequenties hebben voor ons personeel.

Bindend Studie Advies

In mei wordt het ELC geïnformeerd dat alle rectoren vanuit de universiteiten hebben laten weten dat verlaging van de BSA naar 30 ECTS niet wordt ondersteund en is aangegeven dat hier zelfs negatieve effecten worden verwacht. Vanuit onze Universiteitsraad is ook een brief verzonden aan het ministerie van OCW waarin verzocht wordt de BSA niet verder te verlagen dan 45ECTS.

Regeerakkoordmiddelen

In juni wordt het ELC geïnformeerd over de starters- en stimuleringsbeurzen waarvoor de besluitvorming wordt voorbereid. Hierbij wordt niet alleen rekening gehouden met de student aantallen, maar ook met het (onderwijs en onderzoek) personeel en wordt gekeken naar het aandeel van het Erasmus MC. Verder wordt een voorstel voorbereid voor verdeling van de 20% overhead tussen centrale diensten en de faculteiten. Hierbij is het van belang om de bestedingsdoelen inzichtelijk te krijgen.

In september wordt het ELC geïnformeerd dat er voor de zomer een besluit wordt 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.

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.

Nieuwe rector ISS

In juni wordt het ELC geïnformeerd over de nieuwe rector ISS. Op 15 augustus start de nieuwe rector ISS, prof. dr. Ruard Ganzevoort.

ARBO-dienstverlening

In juni is het ELC geïnformeerd over het programma van eisen waarvoor specifieke bevoegdheden worden benoemd. Zo zijn praktijkondersteuners zeer belangrijk om kleinere problematiek op de pakken, waarbij de arts indien nodig altijd geraadpleegd kan worden. Dit wordt mede ingezet om er op dit moment nog een groot tekort is aan (bedrijfs)artsen. Er wordt standaard 24 uur ingekocht en de rest afgehandeld op basis van nacalculatie. Ook wordt er een verzuim volgmodule ontwikkeld middels een aparte aanbesteding.

Bezoek arbeidsinspectie

In juni is het ELC geïnformeerd over het bezoek van de arbeidsinspectie. De directeur HR geeft aan dat de arbeidsinspectie op 17 juli langskomt en hier voorbereidingen voor worden getroffen. De hierop volgende brief met uitkomsten vanuit de arbeidsinspectie wordt gedeeld met het ELC.

Begroting 2024-2027

In september is het ELC erover geïnformeerd dat veel universiteiten financiële uitdagingen zien 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. Er wordt een tekort voorzien van ongeveer 20 miljoen voor het komend kalenderjaar en een structureel tekort op de langere termijn. Er wordt gekeken naar (structurele) maatregelen waardoor EUR een sterkere financiële positie verwerft aan zowel de inkomsten als de uitgave kant.

Nieuwe Cao en maand van de vakbond

In september bespreekt het de nieuwe cao. Hierin is de maand benoemd als nationale maand van de vakbond en kunnen nieuwe leden tot een maximum van 100 EUR op hun nieuwe lidmaatschap gecompenseerd worden door de universiteit. EUR heeft al een uitgebreidere regeling en deze wordt in het licht van de cao besproken met de vakbonden. Gezien de maand september al bijna verstreken is wordt de actie verlengt tot en met oktober..

Communicatie vanuit ELC

In september is gesproken over de communicatie vanuit het ELC naar de EUR-gemeenschap. Vanuit de PV wordt gezocht naar vormen van communicatie over de besprekingen en uitkomsten van het ELC. 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. De communicatie zal zoveel mogelijk lopen via de HR nieuwsbrief.

Financiële meerjarenbegroting

In november informeert de voorzitter het ELC dat EUR in de begroting vanaf 2024 rode cijfers laat zien. Er is voldoende vermogen om dit voor komend jaar op te vangen, maar hier moeten voor toekomstige jaren structurele oplossingen voor worden gevonden. Om deze reden wordt een EUR breed plan van aanpak ontwikkeld waarvoor een groslijst is opgesteld met mogelijke maatregelen. Deze groslijst zal ook worden gedeeld met het ELC. Ook worden er scenario's gemaakt voor de mogelijke consequenties van het Internationaliseringsdebat.

BKO-regeling

In november is er overeenstemming over BKO-regeling met de besproken aanpassingen. Er zijn nog een aantal aanvullingen gekomen vanuit de onderwijsdirecteuren. Hiervoor wordt gekeken naar een aanvulling op de BKO-regeling middels een addendum. Er wordt gesproken over een koppeling binnen sommige faculteiten tussen het promotietraject en het behalen van de BKO. Dit zorgt mogelijk voor organisatorische en financiële problemen wanneer alle medewerkers een BKO-traject aangeboden zouden krijgen. Aangegeven wordt dat dit geen centraal HR-beleid is. Daarnaast wordt besproken dat de regeling zich richt op UD's en UHD's. Voor docenten 3 en 4 en promovendi is de BKO landelijk niet verplicht gesteld. Wel wordt de faculteiten verzocht een BKO-traject ook zoveel mogelijk aan deze docenten en promovendi aan te bieden. Het ELC geeft aan het van belang te vinden dat ook de overige doelgroep gestimuleerd wordt om een BKO te behalen.

Screeningsbeleid

In november is besproken dat er wordt gewerkt aan een screeningsbeleid, hier zal de VOG onderdeel van uitmaken. Om dit te implementeren wordt gekeken naar het benoemen van kritische functies en een manier om dit makkelijk in te kunnen voeren en te zorgen dat de inspanningen opwegen tegen de voordelen van een mogelijk screeningsbeleid.

Barometer Erkennen & Waarderen

In wordt besproken dat in overleg met de landelijke projectleiders E&W een barometer wordt uitgezet. Doel is om een landelijk beeld te krijgen van de ontwikkeling.

Follow-up zorgstructuur

In december is besproken dat niet iedereen zich bewust is van de huidige structuur. Communicatie blijft hierin een belangrijk aandachtspunt, maar loopt over het algemeen via de leidinggevende. Er wordt gesproken over het eventuele inzetten van het plaza-bord en om haakjes te zoeken voor de communicatie zoals *Blue Monday* in januari.

Diversity & Inclusion

In november geeft de directeur HR aan dat er een landelijke werkgroep cultuurbarometer erkennen en waarderen wordt gelanceerd. In december wordt een presentatie over D&I besproken. Er zijn twee projecten die afgerond worden. Voor Pay Gap (audit) wordt advies uitgebracht hoe deze op te volgen. Beyond 25/25 wordt op dit moment geïmplementeerd. Daarnaast wordt aangegeven wordt dat de nieuwe cao meer mogelijkheden erkent voor het anders inzetten van vrij dagen ten aanzien van religie. Er kan gekeken worden naar de inclusiviteit van onze universiteit in het erkennen van grote religieuze feestdagen zoals IFTAR, EIT of Suikerfeest en te kijken naar het omzetten van examens die gepland staan op vrijdag avond. Deze punten worden ook meegenomen in gesprekken over Smarter Academic Year. Ook wordt gesproken over de communicatie ten aanzien van speciaal verlof. In overleg met een leidinggevende kunnen altijd aanvullende afspraken worden gemaakt. Ten aanzien van ouderschapsverlof wordt aangegeven dat het extra verlof waarbij 100% van het loon wordt vergoed, veelvuldig gebruikt wordt binnen de EUR. Als laatste wordt de Cultuurbarometer besproken. EUR is de enige universiteit die de professional services meegenomen heeft wat mogelijk de rede is dat deze binnen EUR beter ingevuld is.

NAWOORD

Het jaar 2023 stonden de vergaderingen van het ELC vaak in het licht van de diverse dimensies van de zorgstructuur. Daarbij valt te denken aan een kennismaking met de ombudsman, de ontwikkelingen met betrekking tot de opzet van Safety@EUR en Mindlab. Omdat een veilige werkcultuur cruciaal is zullen we zeker betrokken willen blijven bij deze ontwikkelingen. Daarnaast is het onderwerp werkdruk wederom een belangrijk speerpunt geweest. Hier hebben de PV en CvB regelmatig met elkaar over van gedachten gewisseld als dan niet in combinatie met andere onderwerpen. De PV is en blijft kritisch de ontwikkelingen met betrekking tot werkdruk volgen zeker in het kader van de vorming van een nieuwe regering en de financiële gevolgen daarvan voor alle universiteiten. Ook is de herziening van de R&O cyclus voorbijgekomen, maar is uiteindelijk nog niet geïmplementeerd. De PV zal dit blijven volgen mede met het oog op een reële taakstelling (en dus werkdruk) van medewerkers. Tot slot blijft de PV graag op de hoogte van de organisatieontwikkelingen binnen de EUR en blijven we gevraagd en ongevraagd advies geven over deze herontwikkelingen.

Ik zie ernaar uit toekomstige uitdagingen in goed overleg en met vruchtbare uitkomsten als resultaat gezamenlijk het hoofd te bieden.

M. Vreeswijk

Voorzitter Personeelsvertegenwoordiging EUROPA

Bijlage 1 – financieel overzicht AVW-gelden

Financieel Overzicht AVW-gelden

	2020			2021			2022			2023		
	Begroting	Realisatie	Begroting vs. realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting vs. realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting vs. realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting vs. realisatie
Beschikbaar budget = % rijksbijdrage	2.493.000	2.899.482	-406.482	2.730.000	2.730.000	0	3.047.000	3.047.002	-2	3.373.000	3.373.013	-13
Opgenomen Allocatiemodel (decentraal)												
Internetvergoeding	260.000	260.000	0	260.000	260.000	0	450.000	450.000	0	500.000	500.000	0
Extra internetvergoeding (tijdelijk)	0	0	0	130.000	173.333	-43.333	0	0	0	0	0	0
Ouderschapsverlof	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	260.000	260.000	0	390.000	433.333	-43.333	450.000	450.000	0	500.000	500.000	0
DIES	600.000	748.250	-148.250	600.000	603.200	-3.200	600.000	621.000	-21.000	650.000	669.600	-19.600
Kerstpakketten	200.000	181.256	18.744	200.000	205.587	-5.587	200.000	210.659	-10.659	300.000	290.050	9.951
Sportkaart	55.000	51.862	3.138	40.000	24.188	15.812	30.000	0	30.000	42.000	40.635	1.365
Compensatieregeling faculteiten Europa-leden	50.000	25.734	24.267	35.000	0	35.000	55.000	0	55.000	35.000	41.734	-6.734
Vakbondscontributie	10.000	9.296	704	10.000	10.763	-763	10.000	12.235	-2.235	10.000	14.173	-4.173
Fietsvergoeding	100.000	122.001	-22.001	110.000	86.863	23.137	110.000	115.269	-5.269	110.000	132.621	-22.621
BKO Light promovendi	15.000	0	15.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ombudsfunctie	110.000	102.987	7.013	140.000	108.289	31.711	140.000	19.328	120.672	160.000	184.093	-24.093
TOP	200.000	200.000	0	200.000	139.600	60.400	0	0	0	0	0	0
TOP ontwikkeling	30.000	30.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foodlab (Gezond eten & kookworkshops pilot)										5.000	0	5.000
Vitaal@work & vitaaldag	70.000	70.257	-257	50.000	45.000	5.000	80.000	101.034	-21.034	51.000	55.864	-4.864
Diverse suggesties PV ELC										110.000	0	110.000
WNRA kosten	10.000	0	10.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	1.450.000	1.541.643	-91.643	1.385.000	1.223.489	161.511	1.225.000	1.079.525	145.475	1.473.000	1.428.771	44.229
Mobiliteit & ontwikkeling												
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem						0	20.000	19.934	66	22.238	0	22.238
Implementatiekosten nieuw administratiesyst. voor trainingen						0	8.000	908	7.093	0	0	0
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem voor trainingen						0	3.000	3.479	-479	4.000	4.437	-437
Loopbaanportal	32.000	20.883	11.117	33.000	25.947	7.053	21.500	16.317	5.183	18.275	17.312	963
Loopbaanbegeleiding (extern)	235.000	223.186	11.814	220.000	291.870	-71.870	0	0	0	0	0	0
Work/life balance coaches (extern)										70.000	35.193	34.807
mobiliteitsmanager (vrijwillig)	65.000	61.512	3.488	65.000	65.883	-883	0	1.618	-1.618	0	0	0
Van werk-naar-werk (onvrijwillig, niet-ziekte)	100.000	39.445	60.555	75.000	121.397	-46.397	139.200	139.647	-447	129.970	146.454	-16.484
L&D specialist						0	163.750	31.123	132.627	217.616	0	217.616
L&D ondersteunend personeel						0	132.000	57.761	74.239	41.067	0	41.067
Career coaches						0	131.000	168.237	-37.237	124.996	139.149	-14.153
Careercoaching, extra inzet extern										0	13.623	-13.623
Communicatie & content medewerker L&CC						0	75.000	52.674	22.326	60.508	0	60.508
Coördinator/(programma) L&D						0	95.400	78.052	17.348	72.392	0	72.392
Loopbaanactiviteiten (Career week, share your knowl.,Phd career) TOP	45.000	28.682	16.318	45.000	10.394	34.606	30.000	30.882	-882	30.000	24.723	5.277
Loopbaanbeleid OBP (opportunity program)	20.000	0	20.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsmarkttrainingen (door TOP)	50.000	42.055	7.945	40.000	26.376	13.624	40.000	40.379	-379	40.000	34.808	5.192
Online trainingsaanbod (Goodhabitz) TOP	22.500	0	22.500	25.000	24.442	558	25.500	24.686	814	26.010	25.208	802
Communicatie	15.000	136	14.864	10.000	81	9.919	25.000	0	25.000	25.000	8.168	16.833
Mobiliteitsfonds (CIP fonds)	50.000	0	50.000	0	1.926	-1.926	0	0	0	0	0	0
TOP Leerlijn: Leiderschap (028)										0	49.327	-49.327
TOP Leerlijn: Digitale skills (027)										0	79.954	-79.954
TOP Leerlijn: Algemene vaardigheden (030)										0	198.604	-198.604
TOP Leerlijnen materiele kosten algemeen (031)										0	0	0
Carriere budget (€500/jaar)	350.000	649.324	-299.324	300.000	305.930	-5.930	350.000	236.401	113.599	350.000	346.602	3.398
Totaal	984.500	1.065.224	-80.724	813.000	874.247	-61.247	1.259.350	902.098	357.252	1.232.072	1.123.563	108.509
Onvoorzien												
Totaal besteed	2.694.500	2.866.867	-172.367	2.588.000	2.531.070	56.930	2.934.350	2.431.623	502.727	3.205.072	3.052.334	152.738
Resultaat Begroot -/ besteed en ruimte budget	-201.500	32.616	-234.116	142.000	198.930	-56.930	112.650	615.379	-502.729	167.928	320.679	-152.751

AVW Reserve

Saldo 31-12-2020	576.929
Mutaties 2021	198.930
Saldo 31-12-2021	775.859
Mutatie 2022	615.379
Saldo 31-12-2022	1.391.239
Mutatie 2023	320.679
Saldo 31-12-2023	1.711.918