

Jaarverslag



ELC 2022

VOORWOORD

In 2022 is veel gebeurd. We lieten eindelijk de Coronaperiode achter nadat in februari het toegangsbewijs en in maart de laatste maatregelen kwamen te vervallen. Studenten en staf konden terugkeren naar onze campus. Helaas vroegen andere gebeurtenissen onze aandacht. Zo werd de wereld op 24 februari opgeschrikt door de grootschalige aanval van Rusland in de Oekraïne. Dit zorgde wederom voor een grote impact op onze gemeenschap. Wij hebben als College van Bestuur dan ook niet lang daarna onze zorg uitgesproken over deze ontwikkeling en diverse sociale initiatieven ondersteund, om onze getroffen gemeenschap een hart onder de riem te steken.

In het voorjaar is het lokaal overleg overeengekomen om de naam van het overleg aan te passen. Zo werd het overleg niet langer EUROPA, maar Erasmus Labour Council (ELC) genoemd. Wij zijn van mening dat deze titel de inhoud en het doel van dit lokaal overleg binnen EUR beter reflecteert en om deze reden draagt dit Jaarverslag 2022 onze nieuwe naam.

In oktober werd door het Ministerie van OCW de Sectorplannen gepresenteerd, ook de EUR stelt plannen op om de ontvangen gelden in te zetten in starters- en stimuleringsbeurzen. Doelstelling van deze plannen zijn het verhogen van het aantal vaste aanstellingen en verlagen van de werkdruk. Dit zijn ook belangrijke onderwerpen die in 2022 binnen het ELC aan bod zijn geweest. Het zijn ook onderwerpen die voor onze omgeving van groot belang zijn, zo vormden zij – naast klimaat- de speerpunten van OccupyEUR die op 28 november het Sandersgebouw van EUR bezetten.

Naast de hierboven genoemde thema's als welzijn, werkdruk, en dienstverbanden is er in 2022 in het ELC ook gekeken naar de organisatieontwikkelingen binnen een aantal diensten en faculteiten, gesproken over de vertrouwenspersonen en de Ombudsfunctionaris en de vorming van een nieuw zorgloket binnen EUR, een volgende stap in het verbeteren van de sociale veiligheid binnen onze universiteit. Daarnaast hebben nog vele groter en minder grote onderwerpen de revue gepasseerd.

Kortom, 2022 bleek een jaar waarin we Corona achter ons hebben gelaten maar daarvoor in de plaats weer nieuwe wereldproblematiek op het toneel in verschenen. Gelukkig is 2022 aan de andere kant een jaar gebleken waarin mooie stappen gezet konden worden ten aanzien van vaste aanstellingen, verminderen van werkdruk en verhogen van de sociale veiligheid. Stappen die voortgezet zullen worden in 2023.

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)
mw. A.C. Uribe Sandoval (lid AOb)

De personeelsvertegenwoordiging wordt bijgestaan door de volgende adviseurs

mw. J. Klerks (ACHOP)
dhr. J. Boersma (FNV, tot oktober 2022)
dhr. S. Wesdorp (FNV, vanaf oktober 2022)
dhr. A. Charifi (AOb)
dhr. A. Mellema (CNV, tot oktober 2022)
dhr. A. Sewgobind (CNV, vanaf oktober 2022)

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

Het ELC werd in 2022 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 2022 acht keer vergaderd.
Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

Evaluatie ELC

In februari heeft het ELC een evaluatie gehouden. Uitkomsten waren dat de werkwijze van het overleg in de loop van de jaren niet veel veranderd is, maar nog steeds als positief wordt ervaren en vind men het aansluiten van de vicevoorzitter bij het agendaoverleg van toegevoegde waarde. Verder wordt aangegeven dat de overleggen in prettigere en meer proactieve sfeer verlopen dan een aantal jaren geleden.

Punten van aandacht zijn de bekendheid van het overlegorgaan en specifiek de betrokkenheid van de vakbonden binnen het ELC. Daarnaast is het lastig om nieuwe (bestuurs-)vertegenwoordigers vanuit de bonden te vinden. Hier zal actief op ingezet worden.

Naamgeving en zichtbaarheid overleg

In januari, april en mei wordt gesproken over de naamgeving van het lokaal overleg, tot dan toe EUROPA geheten. Deze naam wordt als verwarrend ervaren en dekt niet volledig de samenstelling en het doel van dit overleg. Op 31 mei heeft het overleg unaniem besloten tot aanpassing van de naam naar Erasmus Labour Council (ELC) en deze naam in het nieuwe academisch jaar door te voeren. In juli 2022 heeft het ELC het nieuwe logo vastgesteld, te zien op het voorblad van dit jaarverslag.

Bevoegdheden ELC

In mei worden de bevoegdheden van het ELC besproken naar aanleiding van een overzicht op basis van de cao. Afsproken wordt kennis hiervan te nemen en deze jaarlijks te agenderen, specifiek na vaststelling van een nieuwe cao.

In juli wordt gesproken over de rechtspositionele regelingen binnen de EUR. Besproken wordt dat externe leden van de bonden een GVO kunnen ondertekenen, zodat zij bij de documenten op Intranet kunnen.

Arbeidsvoorwaardengelden (AVW)

In januari heeft het ELC overeenstemming bereikt over de AVW-begroting van 2022. In september heeft het ELC kennisgenomen van de AVW-realisatie 2022. Een aantal inhoudelijke voorstellen moeten dan nog worden besproken. Bijvoorbeeld Live Balance Coaching en het reserveren van middelen voor sociale veiligheid en rechtspositionering. De regeling rondom de Dies gratificatie wordt in stand gehouden.

Ten aanzien van de Ombudsfunctionaris wordt besproken of deze ook in de toekomst nog (gedeeltelijk) betaald moet worden vanuit de AVW-gelden, gezien deze inmiddels is opgenomen in de cao. Afsproken wordt om criteria voor bekostiging vanuit de AVW-begroting uit te werken.

In december zijn nog niet alle voorstellen volledig besproken en verwerkt. Op de overige punten heeft het ELC overeenstemming bereikt.

Welzijnsmonitor en medewerkersonderzoek

In januari heeft het ELC kennisgenomen van de EUR-brede rapportage welzijnsmonitor. Deze derde welzijnsmonitor is uitgevoerd met een vergelijkbare respons als daarvoor. Er is een positieve ontwikkeling waar te nemen, gezien het dalen van de ervaren werkdruk, maar er zijn ook nog zorgen ten aanzien van medewerkers met burn-out klachten en een oplopend ziekteverzuimcijfer.

Vanuit de PV wordt de link gelegd tussen de uitkomsten van de welzijnsmonitor en de reële taakopdrachten. Er zijn cao-afspraken gemaakt voor de verdere aanpak van werkdruk en daarbinnen moet handen en voeten worden gegeven aan de invulling van werktijd en de privé- en werk balans. Ook wordt verwezen naar het rapport van de arbeidsinspectie 'WOinActie'.

De Arbeidsinspectie heeft positief gereageerd op het Plan van Aanpak en de verwerking van o.a. bovenstaande punten. De EUR is al lang bezig met de aanpak van werkdruk, heeft uitgebreide plannen en activiteiten hierop ingezet en blijft waar nodig bijsturen zodat de plannen en acties effectief blijven.

In april is het ELC geïnformeerd over de laatste rapportage welzijnsmonitor. Ook is er een toelichting gegeven op het 'Playfull work design' (personeel helpen om hun werk te herontwerpen). Besproken is dat er binnen de welzijnsmonitor gebruik is gemaakt van wetenschappelijk onderzoek naar werkdruk. In de voorliggende periode zijn job-crafting trainingen aangeboden. Ondanks dat niet iedereen met deze trainingen bekend was, was het voor HR van belang om informatie over de effectiviteit hiervan op te nemen in de welzijnsmonitor.

In december wordt het opstellen van een nieuwe medewerkersonderzoek besproken. Hiervoor is een externe partij in de arm genomen. IN 2023 zal deze verder vorm krijgen.

Onderzoek aanpak werkdruk

In juli wordt het ELC geïnformeerd over een vervolgonderzoek dat is opgepakt samen met Berenschot. Er zal worden gekeken naar hoe werkdruk op verschillende plekken in de organisatie is aangepakt en welke vervolgstappen zijn genomen, om hier lering uit te trekken voor de toekomst.

In september wordt het vervolg van het onderzoek toegelicht. Er zal een analyse gedeeld worden met de directeurs en er worden twee focusgroepen georganiseerd.

Verzuimanalyse

In relatie tot werkdruk wordt in juli het percentage langdurige uitval besproken. Deze is verdubbeld ten opzichte van vorig jaar, maar de daling is in juli ook weer ingezet.

In september laten de cijfers een toename van kort naar middellang verzuim zien binnen drie diensten. Aanleiding zijn vooral corona gerelateerde zaken en daarnaast een aantal andere medische zaken. Hierbij is een verzuimbegeleidingsproces ingezet.

In november wordt nogmaals gesproken over het nog altijd hoge langdurig verzuim. De PV vraagt hier meer duiding op. Aangegeven wordt dat er op dat moment nog geen

eenduidige conclusies aan de managementrapportage te verbinden zijn, maar dat hier naartoe gewerkt wordt.

Ook het kortdurend verzuim is in november toegenomen en wordt grotendeels toegeschreven aan de naweeën van de Covid-19 pandemie. Ondanks dat het percentage met 4.3% laag ligt, was de voorheen lager.

Sectorplannen

In september licht de voorzitter toe dat EUR extra middelen zal ontvangen naar aanleiding van de sectorplannen. De besteding hiervan zal het CvB samen met de decanen en faculteitsdirecteuren oppakken en goed monitoren. Eind september vond een bijeenkomst waarin de ingezet van deze middelen besproken werd. Hierin werd ook de inbreng van de medezeggenschap meegenomen. Het ELC zal op de hoogte worden gehouden van het proces.

In december wordt besproken dat middels de Erasmus Perspective (EP) een verdeling gemaakt wordt over de eerste geldstroom. Uiteindelijk bleek EUR zo'n 20 miljoen extra te ontvangen. De randvoorwaarden zijn later gedeeld met de onderwijsinstellingen en staan in het sectorplan 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 ervan uit dat in 2023 vanwege de aanvullende omvangrijke randvoorwaarden een gedeelte van het uitgegeven bedrag niet gematcht kan worden, dit wordt onder reële taakstelling meegenomen in de EP van 2024. De inhoudelijke discussie hierover wordt vervolgd onder de titel 'Regeerakkoordmiddelen'.

Regeerakkoordmiddelen

In november wordt het ELC bijgepraat over de regeerakkoordmiddelen (startersbeurzen). Hierover is het CvB in overleg met de decanen om gezamenlijk te kijken hoe om te gaan met de verdeling in 2023. Er is een werkgroep ingesteld die voorstellen zal doen over een zo evenredig mogelijke verdeling van de middelen. De universiteitsraad is hier ook bij betrokken.

In december wordt het ELC bijgepraat door de directeuren AZ en CPC. Gezien de gelden voor de startersbeurzen voor 2023 zo snel mogelijk ingezet moeten worden is er een beslissing genomen over de verdeling van gelden voor 2023. De verdeling en randvoorwaarden worden verder uitgewerkt binnen een apart opgerichte werkgroep.

Voor de Stimuleringsbeurzen wordt ook EUR-beleid ontwikkeld. De commissie die zich buigt over de korte en lange termijn 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.

De universiteiten zijn in december nog in afwachting van kaders vanuit OCW die zij meegeven t.a.v. de stimuleringsbeurzen.

Reorganisatie en organisatiewijziging

In januari heeft het ELC kennisgenomen van de aanpassing in het begrip van reorganisatie en organisatiewijzigingen. Vanuit HR-Legal is een memo opgesteld dat verder opgepakt zal worden in aansluiting op de cao, waarin ook het sociaal beleidskader wordt meegenomen. De discussie hierover is in maart vervolgt.

Besproken zijn de drie lijnen binnen de cao. De eerste is het inkorten van de ontslagtermijn en de definitie van reorganisatie aangepast. Daartegenover, als tweede lijn, de werkzekerheid. De derde lijn gaat over de werkdruk waarbinnen de reële taakopdrachten, het bewaken van privé en werk en de flexibele schil vallen.

In relatie tot deze discussie wordt door de PV aandachtgevraagd voor functies die komen te vervallen doordat deze niet opnieuw worden ingevuld nadat de huidige personeelsleden met pensioen gaan. Over de reële taakopdrachten wordt later in het jaar verder gesproken.

Reële taakstelling

In november bespreekt het ELC de reële taakstelling. Hierin worden de rol van flexibele contracten, werkdruk en erkennen en waarderen meegenomen. Besproken wordt dat in dit kader ook algemene kaders worden ontwikkeld, bijvoorbeeld het harmoniseren van het onderwijs middels Smarter Academic Year.

In december wordt nogmaals hierover gesproken. De PV wil graag geregeld aandacht geven aan dit onderwerp. Voor de PV is het van belang dat de werkzaamheden van een werknemer 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. Verzoek is dit decentraal in te vullen middels centrale kadering en sturing.

Cao en dienstverbanden

Dit is een belangrijk bespreekonderwerp geweest binnen het ELC in 2022. In april wordt aangegeven dat tijdens de besprekingen over de Erasmus Perspective wordt stilgestaan bij de nieuwe cao. Het CvB stuurt op meer vaste dienstverbanden en voert hierover het gesprek met de decanen, waarbij meerjarige zekerheid onderdeel is van gesprek vanuit de faculteiten.

Verder wordt gesproken over monitoring binnen EUR op de aangeboden contracten. Voor de invulling van sommige functies heeft EUR last van een krappe arbeidsmarkt. Er wordt gezamenlijk met de faculteiten gekeken naar mogelijke interventies. Ook wordt gesproken over een verschil in aanstellingsbeleid tussen de faculteiten. Aangegeven wordt dat er EUR-breed gewerkt wordt met het UFO-systeem. Hier zit nog wel een redelijke mate van vrijheid in om over individuele casussen het gesprek aan te gaan met de HR-business partner, uiteindelijk is de beheerder eindverantwoordelijk.

In mei heeft het ELC gesproken over de nieuwe afspraken in het onderhandelaarsakkoord en over flexibele contracten versus vaste contracten OP binnen EUR. Afsproken wordt om op korte termijn beter zicht te hebben op de cijfers. Vanuit de PV wordt aandacht gevraagd voor een uitzonderings-categorie: docenten die aangetrokken worden voor specifieke reguliere taken die niet verzorgd kunnen worden door mensen met een vaste aanstelling.

Besproken wordt dat deze discussie ook een belangrijke link heeft met Erkennen en waarderen en de discussie ten aanzien van tweebenigheid. Op dit moment kan kiezen voor een onderwijs-poot nog in het nadeel werken van de persoonlijke carrière. Zo is er nog geen carrière pad voor een hoogleraar met docerende taken. Hiervoor zouden op termijn alternatieve routes of specifieke tenure track ontwikkeld kunnen worden naast PhD of HL.

In juli worden de algemene cijfers besproken. Er wordt nog gewerkt aan verdere specificatie. Wel zijn er al algemene trends zichtbaar over de jaren heen. Er worden met name veel tijdelijke contracten voor het profiel van docent 3 en 4 gehanteerd. Docenten 1 en 2 zijn voor een veel groter deel vast in dienst. Besproken wordt dat het gesprek gevoerd zal worden over structureel werk en een kwalitatieve toelichting hierop. Meer vaste contracten vereist wel meer aandacht voor ontwikkeling en doorstroom van medewerkers.

In september geven de bonden aan dat EUR nog in de top 3 van universiteiten met een hoge flexibele schil zit. Het ELC heeft een verdere specificatie ontvangen van de aantallen docenten en onderzoekers. Deze cijfers zullen nog verder gespecificeerd worden voor de afzonderlijke faculteiten. Er wordt benadrukt dat het vooral belangrijk is de cijfers te kunnen duiden binnen de specifieke context, om te zien welke verandering moet worden ingezet.

Van belang is het verhaal achter de cijfers te onderzoeken en welke verandering moet worden ingezet. Van oudsher is EUR een vrij gedecentraliseerde universiteit en dat maakt dat sommige ontwikkelingen een langere aanloop nodig hebben. Deze cijfers helpen om het belang inzichtelijk te maken en verder te bespreken. Dit punt zal door HR aan het CvB voor worden gelegd en verder opgepakt worden met de decanen om hier stappen in te zetten.

Erkennen en waarderen

In september wordt besproken dat er twee nieuwe projectmanagers aangenomen zijn en dat deze in eerste instantie zullen kijken naar het academisch erkennen en waarderen. Gezien erkennen en waarderen een belangrijke rol speelt binnen de cao, wordt afgesproken dat het projectteam de PV structureel zal bijpraten op dit onderwerp.

In november wordt door de projectmanager een uitvoerige update gegeven. Erkennen en waarderen is een cultuurverandering en een proces van de lange adem. Leiderschap is op dit aspect belangrijk. Het leiderschap moet uitdragen dat onderwijs niet minder is dan onderzoek. Op landelijk niveau is er een initiatief om de vakbonden en projectleiders erkennen en waarderen bij elkaar te brengen.

Besproken wordt wat de EUR bedoelt met maatschappelijke impact. Dit zou meer mogen worden benadrukt. Vanuit *Evaluating Societal Impact* ligt er een document dat gebruikt zal worden om meer inhoud te geven aan wat de EUR ziet als positieve maatschappelijke impact.

Medewerkers met een beperking

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

Daarnaast geeft EUR invulling aan de banenafspraken en wordt er binnen EUR een cultuurbarometer opgestart.

PhD beleid

In november wordt het PhD beleid besproken. Het beleid voorziet erin om per casus te kunnen kijken naar mogelijke verlenging van het contract.

Aantallen docenten versus studenten

In december wordt aangegeven dat voor de kerst een werkgroep is opgericht die zich over het vraagstuk docenten versus studenten zal buigen. Vanuit HR is een analyse gemaakt van de percentages, mede ten aanzien van de nieuwe inzet van middelen. De werkgroep zal de dataset verder analyseren. Vervolgtraject zal zijn om EUR-beleid te maken op basis van de verdiepende cijfers.

Organisatieontwikkeling: Erasmus School of Law (ESL)

In januari heeft het ELC kennisgenomen van de ontwikkelingen binnen ESL. ESL wordt teruggebracht naar 4 departementen: Law and crime in society, Law and business, Law and markets en Law and tax. Deze stappen zijn mede gezet om weer financieel gezond te worden, waarbij concrete afspraken met het CvB zijn gemaakt om eind 2023 te groeien naar het niveau dat oorspronkelijk was bedacht voor 2020.

Aangegeven wordt dat er kwartiermakers zijn benoemd om de eerste vraagstukken aan te pakken, begeleidt door een onafhankelijk persoon. In 2021 zijn de bevindingen gepresenteerd en deze zijn nagenoeg volledig overgenomen. Vervolgens is hier in een maandelijkse cyclus over gesproken met het personeel. Daarnaast is ook gekeken naar huisvesting van de departementen.

Er wordt gesproken over het borgen van kennis en kunde in relatie tot eventueel verloop van personeel. Aangegeven wordt dat dit proces geen effect heeft gehad om de personele bezetting.

Organisatieontwikkeling: HR/ESL

In januari is gesproken over HR-personeel binnen ESL. Er is voor gekozen om het HR-personeel binnen ESL over te plaatsen naar de centrale HR-dienst. Hier is de Faculteitsraad nauw bij betrokken. Voor deze medewerkers heeft deze ontwikkeling geen gevolgen voor hun positie (functie en samenstelling van werk), maar dit is wel een positieve stap voor de continuïteit van de dienstverlening. Per 1 januari 2022 zijn de medewerkers officieel in dienst van HR EUR. 2022 wordt als transitiejaar gebruikt om te zorgen voor een goede positionering.

Organisatieontwikkeling: HR

In januari, april en mei heeft het ELC kennisgenomen van de ontwikkelingen binnen HR. Per 1 december is er gestart met de nieuwe organisatie-inrichting. Alle managers zijn gestart in hun functie. Met de Dienstraat worden criteria geformuleerd voor de evaluatie van de werkorganisatie en om de stap te maken naar de formele organisatie inrichting.

In mei is een wijziging geweest in naamgeving. De naam Health, Safety and Inclusion is aangepast naar Health, Safety and Wellbeing, gezien de beleidsmedewerker Inclusion als functionaris zo breed functioneert dat deze centraler is gepositioneerd. De senior

beleidsmedewerker D&I valt nu onder HR-Strategy. In het najaar zal de stand van zaken geëvalueerd worden.

Organisatieontwikkeling: CPC

In januari is ook besproken dat er één fte overgeheveld wordt van CPC naar Finance. Dit is met de Dienstraat afgestemd en zij hebben hiermee ingestemd. Het doel is om een betere controle te krijgen op de administratie van programma's en projecten die lopen.

In mei wordt aangegeven dat er een evaluatie wordt uitgevoerd die bijna is afgerond en daarna gedeeld zal worden met het ELC.

Organisatieontwikkeling: EUC

In maart is toegelicht dat het EUC in een aantal jaar flink gegroeid is en hierdoor een professionaliseringslag moet maken. Daarnaast moet het EUC in 2024 financieel duurzaam zijn. Om deze zaken te bereiken is in 2020 de nieuwe prodecaan aangesteld en is er gestart met een verbeterprogramma. Technisch loopt het proces volgens planning, maar de cultuurverandering zorgt ook voor obstakels. Dit proces wordt goed gemonitord, op geïnvesteerd en begeleid, maar loopt niet altijd soepel. Het proces zal pas over een jaar twee afgerond zijn.

Naar aanleiding van zorgelijke geluiden die de PV heeft ontvangen wordt besproken dat er veel aandacht is voor de zorgen die leven en dat dit opgepakt wordt. Ook de Rector Magnificus en de decaan ESSB hebben hier veel aandacht voor. Het CvB voert gesprekken met de prodecaan EUC en decaan ESSB over dit onderwerp.

In juli wordt aangegeven dat er een nieuwe interim decaan benoemd is die tot uiterlijk eind december zal aanblijven. Vanwege de onrust binnen het EUC zit de moeder faculteit ESSB hier nu dicht op. Verder wordt aangegeven dat het reorganisatieplan, dat een paar jaar geleden is opgesteld, wordt doorgevoerd. De PV vraagt aandacht voor de positie van de facultaire medezeggenschap, het EUC heeft geen zelfstandige faculteit omdat deze onder ESSB valt.

In november wordt aangegeven dat het EUC het onderwijs- en financiële model evalueert. Waaronder de keuze om studenten te verplichten om een kamer te hebben voor het community gevoel. Er wordt gekeken om dit systeem los te laten.

Organisatieontwikkeling: EDIS

In mei heeft het ELC kennisgenomen van de afronding van de vorming van EDIS. Er wordt op dat moment gewerkt aan het creëren van fysieke ruimte.

Evaluaties pilot netwerk vertrouwenspersonen en pilot Ombudsfunctionaris

In juli heeft het ELC kennisgenomen van de evaluaties en de bestuurlijke reactie. De conclusie over het netwerk vertrouwenspersonen en de Ombudsfunctionaris was positief en beide trajecten zullen worden gecontinueerd. Er zijn daarnaast ook een aantal punten genoemd ter verbetering voor de inrichting. Een aantal verbeterpunten is al opgepakt.

De PV geeft mee dat er soms specifieke vragen leven over de rechtspositie of arbeidsvoorwaarden en hier ondersteuning op wordt gezocht. Besproken wordt dat hiervoor een vertrouwenspersoon individuele rechtspositie ingezet zou kunnen worden. Of het inrichten van een rechtswinkel op de campus.

Werving Ombudsfunctionaris

In maart wordt het ELC bijgepraat over de werving. Deze zal langer duren wat de mogelijkheid geeft zaken verder uit te werken. Voor de tussenliggende tijd is overeengekomen met de vorige Ombudsfunctionaris dat de Ombudsfunctionaris van het Erasmus MC de situatie tijdelijk als ad-interim waarneemt. Vanuit EUR zal in eerste instantie verwezen worden naar de centrale vertrouwenspersonen, deze heeft een lijn naar de Ombudsfunctionaris. Het profiel van de Ombudsfunctionaris is klaar. De rol van de medezeggenschap wordt in het voorstel van de procedure meegenomen.

In november is de nieuwe Ombudsfunctionaris aangesteld. Hierbij is rekening gehouden met adviezen van de adviescommissie. Hij is gecontracteerd voor 0.8 fte. Er wordt een secretaresse geworven. Hij wordt direct onder het CvB geplaatst zodat hij zo onafhankelijk mogelijk gepositioneerd is.

Loket zorgwekkend gedrag

In september wordt besproken dat in de periode oktober tot en met december verschillende scenario's en adviezen worden besproken voor de inrichting van het loket. 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.

De bonden geven aan dat ze het vooral van belang vinden dat er meerdere wegen te bewandelen blijven, bijvoorbeeld direct richting de Ombudsfunctionaris. Daarnaast wordt besproken om voor melders het proces na hun melding inzichtelijk te maken.

In december komt het onderwerp opnieuw op de agenda. Gesproken wordt over de zorg van de PV dat dit meldpunt geen vervanging of onwenselijke overlap zou moeten hebben ten opzichte van de vertrouwenspersonen en de Ombudsfunctionaris. Hierop wordt aangegeven dat er meerdere functies zijn ondergebracht binnen het meldpunt en er kritisch naar de inrichting wordt gekeken. De Ombudsfunctionaris heeft ook als taak om het systeem als zodanig te monitoren.

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 definitie's over welke zaken er wel en niet worden gemeld. Zo komt er ook centrale regie en eenduidige data. De vertrouwenspersonen blijft eerste aanspreekpunt, maar door registratie kan er ook preventief gestuurd worden. Ook krijgen personen die zich melden te horen wat het proces zal zijn en wat ze hierin kunnen verwachten.

EUR-compensatie medezeggenschapsorganen

In januari heeft het ELC gesproken over de compensatie medezeggenschapsorganen. Er wordt aangegeven dat de Faculteitsraden, Dienstraden en Opleidingscommissies onderling geen vergelijkbare compensatie hebben, noch een basisvergoeding. Dit is wel het geval voor de Universiteitsraad en het ELC. De PV roept op om een centraal beleid hiervoor op te stellen waardoor een minimum wordt gesteld voor de definitie en compensatie binnen deze medezeggenschap organen. Er wordt na dit overleg een koppeling gemaakt tussen de PV en de ontwikkeling die al in gang is gezet binnen de Universiteitsraad op dit onderwerp.

Lokale geschillencommissie

In januari heeft het ELC de voorgedragen leden van de lokale geschillencommissie besproken. De commissie zal worden samengesteld op basis van de namen die voorgedragen zijn.

Tuiswerkfaciliteiten

In januari geeft de directeur HR aan dat is goed gekeken wordt naar de aanbestedingswet en de regels ten aanzien van de fiscus. Er is maar een korte tijd om de aanbesteding uit te zetten, maar er is gezorgd voor een goede overgangsregeling. Na 1 januari 2022 kunnen leidinggevende dit regelen via het reguliere bestelproces.

Indien er discussie ontstaat tussen medewerkers en leidinggevenden, kunnen deze zich richten tot de HR-business partner.

Masterplan RI&E

In maart heeft het ELC kennisgenomen van het Masterplan RI&E. Naar aanleiding van onduidelijkheid over de bevoegdheid van het ELC is deze nog geactualiseerd.

Regeling Disciplinaire Maatregelen

In maart heeft het ELC kennisgenomen van het intrekken van de Regeling Disciplinaire Maatregelen.

Midterm review Strategy 2024

In April is het ELC bijgepraat over de stand van zaken rondom de Midterm review Strategy 2024.

Erasmus Perspectives

In April is het ELC bijgepraat over de stand van zaken rondom de Erasmus Perspectives 2023-2026.

Convergentie

In April is het ELC bijgepraat over de stand van zaken rondom de Convergentie.

Nevenwerkzaamheden

In november is besproken dat de administratie van nevenfuncties van hoogleraren op orde moet worden gebracht. Er is achterstalligheid in het registreren en hier wordt vanuit HR actie op ondernomen.

Benchmark representatieve bodies

In juli heeft het ELC kennisgenomen van de benchmark.

Reiskosten woon-werkverkeer

In juli is door de bonden aangedragen dat er veel verschil is waarop de Universiteiten omgaan met reiskosten. Binnen de EUR wordt dit redelijk goed ingevuld door bijvoorbeeld de NS businesskaart. Door de bonden wordt verzocht om de 19 cent per kilometer (woon/werk) tegen het licht te houden in relatie tot de gestegen brandstofprijzen.

Instellingsplan Corona

In september heeft het ELC kennisgenomen van het instellingsplan Corona. 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 overgangstermijn wordt besproken en er wordt aangegeven dat per keer zal 1 scenario worden uitgewerkt, om geen extra of onnodige werkdruk te creëren.

Occupy EUR

In december wordt de bezetting van 28 november in het Sanders gebouw besproken. De proceskant is ook besproken met de Universiteitsraad tijdens de Consultation Meeting. Vanuit het CvB is aangegeven dat de reden om de bezetting te beëindiging voortkwam vanuit adviezen van de politie. De EUR-gemeenschap zal in het licht van deze bezetting nog meer meegenomen worden t.a.v. ontwikkelingen rondom sustainability en thema's zoals de vaste contracten.

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. Er komt een statements rondom fossiele investeringen. De wetenschappelijk relaties met fossiele industrie zullen in kaart worden gebracht.

NAWOORD

Het jaar 2022 was voor het ELC het eerste jaar dat Corona niet de hoofdrol heeft gespeeld bij de bespreken onderwerpen, maar waar zeker nog wel de naweeën voorbij zijn gekomen. Hierbij kan er allereerst aan de nog steeds bestaande (ervaren) hoge werkdruk worden gedacht dat wederom een belangrijk speerpunt is geweest. Naast werkdruk hebben de PV en CvB ook over langdurig verzuim en reële taakbelasting met elkaar van gedachten gewisseld. Met name de invloed van Corona op werkdruk is een punt dat de PV kritisch blijft met betrekking tot deze ontwikkelingen wat betreft werkdruk en taakbelasting.

Een afvaardiging van het ELC heeft plaatsgenomen in de adviescommissie waarbij er zowel gesproken is met de geselecteerde kandidaat voor de positie van Ombudsman als dat we samen met andere vertegenwoordigers van medezeggenschapsorganen en de centrale vertrouwenspersoon ons advies over de benoeming hebben kunnen ontwikkelen en mee kunnen geven alvorens de aanstelling een feit werd.

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

Bijlage1 <i>Financieel Overzicht AVW-gelden</i>	Overzicht 2019			Overzicht 2020			Overzicht 2021			Overzicht 2022				
	Begroting 2019	Realisatie 2019	Begroting vs. realisatie 2019	Begroting 2020	Realisatie 2020	Begroting vs. realisatie 2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting vs. prognose 2021	Begroting 2022	Realisatie t/m dec 2022	Verwacht per 13 2022	Prognose totaal 2022	Begroting vs. Prognose 2022
Bestemming (194000)														
Beschikbaar budget = % rijksbijdrage	2.632.000	2.471.000	-161.000	2.493.000	2.899.482	-406.482	2.730.000	2.730.000	0	3.047.000	3.047.002	0	3.047.002	-2
Opgenomen Allocatiemodel (decentraal)														
Internetvergoeding				260.000	260.000	0	260.000	260.000	0	450.000	450.000	0	450.000	0
Extra internetvergoeding (tijdelijk)	260.000	260.000	0	0	0	0	130.000	173.333	-43.333	0		0	0	0
Ouderschapsverlof	31.000		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
Totaal	291.000	260.000	0	260.000	260.000	0	390.000	433.333	-43.333	450.000	450.000	0	450.000	0
DIES	685.000	702.966	-17.966	600.000	748.250	-148.250	600.000	603.200	-3.200	600.000	621.000	0	621.000	-21.000
Kerstpakketten	200.000	178.521	21.479	200.000	181.256	18.744	200.000	205.587	-5.587	200.000	210.659	0	210.659	-10.659
Sportkaart	40.000	34.785	5.215	55.000	51.862	3.138	40.000	24.188	15.813	30.000	0	0	0	30.000
Compensatieregeling faculteiten Europa-leden	40.000	51.333	-11.333	50.000	25.734	24.267	35.000	0	35.000	55.000	0	35.870	35.870	19.130
Vakbondscontributie	15.000	9.595	5.405	10.000	9.296	704	10.000	10.763	-763	10.000	12.235	0	12.235	-2.235
Fietsvergoeding	55.000	102.341	-47.341	100.000	122.001	-22.001	110.000	86.863	23.137	110.000	115.269	0	115.269	-5.269
BKO Light promovendi	35.000	0	35.000	15.000	0	15.000	0	0	0	0	0	0	0	0
Ombudsfunctie	80.000	37.915	42.085	110.000	102.987	7.013	140.000	108.289	31.711	140.000	19.328	0	19.328	120.672
TOP	200.000	200.000	0	200.000	200.000	0	200.000	139.600	60.400	0		0	0	0
TOP ontwikkeling	0	0	0	30.000	30.000	0		0	0	0		0	0	0
Vitaal@work & vitaaldag	55.000	60.500	-5.500	70.000	70.257	-257	50.000	45.000	5.000	80.000	101.034	0	101.034	-21.034
WNRA kosten	0	55.000	-55.000	10.000	0	10.000	0	0	0	0		0	0	0
Totaal	1.405.000	1.432.956	-27.956	1.450.000	1.541.643	-91.643	1.385.000	1.223.489	161.511	1.225.000	1.079.525	35.870	1.115.395	109.605

