

VERSLAG

Vergadering: 376^e vergadering van het ELC
Datum en tijd: 22/01/2024, 15:00-16:30 uur
Locatie: A1-01
Deelnemers: Ellen van Schoten (voorzitter ELC), Skidmore-Vencken (directeur HR), Roxanne Austin (notulen), Marjan Gorgievski (FNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV),
Gast: Bianca Langhout-van den Bulk (AZ)
Afwezig: José Klerks (FNV), Lobke van Steenberg (secretaris, notulen), Ana Uribe Sandoval (PV), Ahmed Charifi (AOb), Etienne Haneveld (FNV), Abhilash Sewgobind (CNV),

01 Opening

01.01 Vaststellen van de agenda
De agenda wordt vastgesteld.

01.02 Verslag en Actielijst

Het verslag wordt vastgesteld, onder voorbehoud van de volgende aanpassingen:

- 03.01: de specificatie van de drie punten met de bedragen staan niet duidelijk opgenomen, maar ook niet in de besluitpunten. Deze dienen expliciet te worden opgenomen.
- Afwezig: aanpassen naar Etienne Haneveld (achternaam toevoegen).

Naar aanleiding van het verslag:

- Kilometervergoeding: Deze wordt niet verhoogd. In het mobiliteitsbeleid is besloten dat dit op 19 cent blijft. De kilometervergoeding is niet alleen voor de auto, maar ook voor de fiets. Daar mag je in differentiëren.

Ten aanzien van de actiepunten:

- De actiepunten 1,2 en 4 zijn afgerond.
- Actiepunt 3 Delen berekeningssystematiek AVW-gelden met de PV. Dit zal door HR opgevraagd en zal worden gedeeld met de PV.
- Actiepunt 5 Antwoord op de vraag delen met de PV: vertegenwoordigen we vanuit ELC EURflex mensen. Aangegeven wordt dat er een tijd geleden een platform klankbordgriep is opgericht voor de surveillanten. Dit wordt georganiseerd vanuit EURflex. Zaken als arbeidsvoorwaarden en communicatie kunnen daar besproken worden, maar ze hebben geen beslissingsbevoegdheid. Indien gewenst kunnen EURflex medewerkers het ELC benaderen. EURflex heeft geen formele positie.

- 01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB
- De voorzitter van het CvB vertrekt per 1 september in verband met zijn pensioen. De RvT komt hier op korte termijn op terug.
 - Wet internationalisering in balans: Het is nog niet duidelijk welke kant dit opgaat. De universiteiten van NL hebben voorstellen gedaan met veel zelfregie. Dit moet nog een vervolg krijgen.
 - Organisatieontwikkelingen bij RE&F: Er wordt voorgesteld om Marijke Weustink voor de volgende vergadering uit te nodigen, om hier meer over te vertellen.
 - De R&O gesprekken komen er weer aan.
 - De vierde podcast van Erasmus werkt wordt binnenkort gelanceerd.

Actiepunt: Directeur RE&F uitnodigen voor de volgende ELC-vergadering.

- 01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden
- AOB gaat een conferentie over labour law organiseren. Hier wordt binnenkort meer over gecommuniceerd.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

- 02.01 Jaaragenda 2024
- Lieke Skidmore is tijdens het ELC van begin maart op vakantie. Denise zal haar dan vervangen.
 - De jaaragenda is in overeenstemming met wat er tijdens de laatste Heidag is besloten.

Besluitpunt: De jaaragenda 2024 is overeengekomen

03 Ter info

- 03.01 Erkennen en Waarderen
Gast: Bianca Langhout-van den Bulk

De vraag wordt gesteld hoe naast het wetenschappelijk personeel, ook het ondersteunend personeel wordt meegenomen.

Vanuit UNL heeft er een discussie plaatsgevonden over de reikwijdte van erkennen en waarderen. De conclusie is om de reikwijdte te behouden op wetenschappelijk personeel. Erkennen en waarderen is namelijk niet direct te vertalen naar ondersteunend personeel. In het stuk staat dat ze instellingen aanmoedigen om daar waar mogelijk de reikwijdte te verbreden. Dat is ook hoe de EUR ermee omgaat.

Wat eerst de resultatenontwikkeling cyclus was, wordt nu de ontwikkelingscyclus. Dit geldt voor iedereen. Het gedachtegoed van erkennen en waarderen zit daarin. Hetzelfde geldt voor leiderschap. De focus ligt op wetenschappelijke staf, omdat dat al uitdagingen biedt.

De vraag wordt gesteld hoe hoog de *communities* op de prioriteitenlijst staan van wetenschappelijk personeel.

Dit blijft een uitdaging. Support staf meldt zich eerder aan voor leiderschapsactiviteiten dan wetenschappelijk personeel. Het voorstel is om een roadshow te organiseren. De ambitie is er, maar de uitdaging is er zeker ook. Er zijn een aantal lunch & learn sessies georganiseerd om te informeren. De mensen die er zijn reageren enthousiast. Het begint door te druppelen.

Vergeleken met andere universiteiten, liep de EUR lange tijd voorop. Veel instellingen zijn nu bezig met de implementatie. Uitdagingen zijn vaak vergelijkbaar, vooral onder gedecentraliseerde universiteiten.

De vraag wordt gesteld hoe de implementatie binnen faculteiten wordt gewaarborgd.

Dit zijn parallelle lijnen. HR en AZ hebben een actieve en faciliterende rol. Daarnaast bestaan er nauwe contacten met de faculteiten. Steeds meer faculteiten pakken dit nu op. De doorsijpeling blijft een uitdaging. In overleg met de faculteit wordt besproken hoe de stappen worden gezet. Het is van belang om in een vroege fase input op te halen. De verantwoordelijkheid ligt uiteindelijk wel bij de faculteit.

Er wordt opgemerkt dat de hoop is dat Erkennen en Waarderen niet ondersneeuwt door het bezuinigingsvraagstuk. Het is belangrijk om te kijken naar hoe je teams goed bij elkaar plaatst en mensen goed in hun kracht zet.

Tijdlijn: er is vanuit het landelijke programma begin '23 een routekaart gepubliceerd. Binnen sommige faculteiten gaat dit lukken. Op hoofdlijnen zijn er afspraken met alle instellingen die deelnemen. Binnen de EUR zou het mooi zijn als het ook binnen de strategische periode gerealiseerd kan worden.

Binnen ESSB wordt een evaluatie gedaan. Het is belangrijk dat extra activiteiten ook in het profiel worden opgenomen.

Actiepunt: Informatie over de routekaart wordt gedeeld met de secretaris.

03.02 Vakbondscontributie

Er wordt een vooraankondiging gedaan. Het voorstel zal worden voorgelegd aan het CvB en vervolgens ter overeenstemming worden voorgelegd bij het ELC.

De CAO is bindend. De 'luxevariant' wordt daarom versoerd. Mensen die voor het eerst lid worden krijgen iets terug. De jaarlijkse contributie kan worden teruggevraagd. Men mag zelf kiezen waar dat van ten koste gaat. De vraag is hoe veel mensen dit terug zullen vragen.

03.03 AVW-gelden

Aanvraag Erasmus Sport: onder andere voor het sportpas budget en Erasmus vitaal. Dit komt in totaal neer op 12.000 euro. Er bestaat nog een reserve van ruim een miljoen. De aanvraag is akkoord.

Actiepunt: Directeur HR stuurt ter informatie nog een mail met het verzoek.

03.04 Post-Corona evaluatie regeling Blended Working

Blended working: is een evaluatie nodig?

De E&E scan belicht al een aantal relevante onderwerpen. Daarnaast staat in het medewerkers onderzoek een vraag over hybride working. Daar zijn ook cijfers van. Ook is er een vraag m.b.t. autonomie van de werkplek.

Dit geeft een vrij recent beeld. Binnenkort wordt het onderzoek opnieuw uitgevoerd.

De vraag is of dit voor nu voldoende is. Eventueel kan een vraag worden toegevoegd, zoals "hoe ervaar je blended working?".

Het voorstel is om op basis van deze vragen een nieuw onderzoek (E&E scan / medewerkers onderzoek) in te stellen en eventueel een extra vraag toe te voegen. Het is beter om alles in 1 evaluatie te vatten, anders krijg je verschillende evaluaties. Uiteindelijk heeft het met elkaar te maken.

Actiepunt: De extra vraag m.b.t. blended working wordt toegevoegd aan het onderzoek.

03.05 Heidag juni 2024

Reflectie: de vorige keer was er sprake van een groot tijdsbeslag. Het voorstel is om te comprimeren in de tijd. Een voor- en nabespreking (buiten de heidag om) zou ook nog kunnen.

Het thema "hoe krijg je meer leden" is al vaker besproken. Dit is niet relevant om nog eens in te brengen. De heidag zou ook naar Q4 kunnen en dan een halve dag plus een diner. Dit geeft iets langer de tijd om de onderwerpen te bekijken en algemene ontwikkelingen mee te nemen. Bijvoorbeeld cao-onderhandelingen. Ontwikkelingen op vakgebied kunnen ook interessant zijn om mee te nemen. Mantelzorg gaat een belangrijk onderwerp worden.

Conclusie:

De heidag verplaatsen naar de tweede helft van het jaar (begin Q4). Sessie van maximaal 2 uur met een hapje of drankje daarna. Eventueel op de campus met eten in het paviljoen. Voorbereiding vanuit zowel de vakbonden als de EUR.

Actiepunt: De heidag verplaatsen naar Q4 op de campus

04 Ingekomen stukken
Er zijn geen ingekomen stukken.

05 Rondvraag
Er zijn verdere vragen.

06 Sluiting
De voorzitter sluit de vergadering.

Besluitenlijst 2023-2024

Vergadering	Besluit
376	Het ELC is de jaaragenda 2024 overeengekomen.
375	Het ELC komt overeen dat ik de begroting 2024 wordt opgenomen: 43k (inclusief BTW) voor Goodhabitz, 55k voor Openup en 61k voor Zorggenoot.
374	Het ELC is het financieel overzicht AVW-gelden 2024+2025 t.b.v. ELC 9-11-2023 overeengekomen.
374	Het ELC is de BKO-regeling met de besproken aanpassingen overeengekomen.
374	Het ELC is de herziening R&O met de besproken aanpassingen overeengekomen.

Actielijst

Nr.	Vergadering	Actie	Door	Afh. Uiterlijk
1	374	Delen berekeningssystematiek AVW-gelden met de PV	HR	4 maart 2024
2	374	De mail over opnemen verlofuren wordt gedeeld met de directeur HR	PV	4 maart 2024
3	374	Antwoord op de vraag delen met de PV: vertegenwoordigen we vanuit ELC EURflex mensen?	HR	4 maart 2024
4	376	Directeur RE&F uitnodigen voor de volgende ELC-vergadering	Secretaris	4 maart 2024

5	376	De routekaart Erkennen & Waarderen wordt gedeeld met de leden van het ELC	Secretaris	4 maart 2024
6	376	Directeur HR stuurt verzoek Erasmus Sport aan leden ELC	Secretaris	4 maart 2024
7	376	De extra vraag m.b.t. blended working wordt toegevoegd aan het nieuwe onderzoek (E&E scan / medewerkersonderzoek)	HR	4 maart 2024
8	376	De heidag wordt verplaatst naar Q4 en gehouden op de campus	Secretaris	4 maart 2024

Nr.	Langetermijnpunten			
1	350	Post-Corona evaluatie regeling Blended Working	HR	Zodra mogelijk
2	365	Uitnodigen directeur EDIS voor stand van zaken sourcing nadat proces verder uitgewerkt is.	Secretaris	Zodra aan de orde
3	362	Het AOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor de ELC	PV	Doorlopend
4	363	Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten.	PV	In ontwikkeling
5	364	Uitleg Intranet nieuwe vakbondsleden	HR	Zodra aan de orde
6	374	HR blijft de cijfers vaste en tijdelijke contracten monitoren	HR	Doorlopend