

VERSLAG  
374<sup>e</sup> VERGADERING VAN HET ELC  
09/11/2023

---

Plaats:	MS Teams
Tijd:	15.30 – 17.30 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), Juup Essers (FNV)
Gasten:	Steve Borremans (CPC), Monique Bruininck (HR), Naima Chouaati (AZ), Stella Joosten (HR)
Afwezig:	Abhilash Sewgobind (CNV), Etienne (FNV), José Klerks (FNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV)

## 01 Opening

### 01.01 Vaststelling van de agenda

De agenda wordt vastgesteld.

### 01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Aanpassingen verslag:

- Aanwezigen: Ahmed Charifi was aanwezig
- Pagina 1, eerste bullet: te streepje – met 7,7% is naar 7,7% en docenten 4 en 5 wordt aangepast naar docenten 3 en 4.
- Pagina 2, maand van de vakbond: voor 100 EUR wordt aangepast naar tot een maximum van 100 EUR.
- Pagina 3, tweede alinea: realisatie in 2022 moet zijn realisatie in 2023. Verder wordt de zin aangepast dat deze lijkt uit de komen in overeenkomst met de prognose.
- Actiepunten: toevoegen delen notitie bijdrage ongeschiktheidsverzekering. Deze wordt gedeeld zodra deze gereed is en wordt toegevoegd onder lang termijn punten

Naar aanleiding van de actiepunten:

- Er zal nog afstemming plaatsvinden tussen de vakbonden en HR over de EUR-regeling tegemoetkoming vakbond contributie en de regel zoals opgenomen in de cao.
- Gezien het nog lastig is om communicatie op gang te brengen zal dit voor een volgend overleg geagendeerd worden. Deze wordt toegevoegd aan de lange termijn punten.
- Alle actiepunten zijn afgerond.

Het verslag wordt met bovenstaande aanpassingen vastgesteld.

### 01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

#### - Financiële meerjarenbegroting

De voorzitter licht toe 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 is gedeeld met de decanen en de Uraad, met het verzoek om input te leveren, en kan ook worden gedeeld met het ELC. Inrichten periodiek per maand breed gedeeld stand van zaken.

De PV vraagt of het niet verlengen van tijdelijke contracten en/of hier kritisch naar te kijken onderdeel uitmaakt van de groslijst. Aangegeven wordt dat dit niet opgenomen is in de groslijst, wel staat de externe inhuur als onderwerp erop, om kritisch tegen het licht te houden.

Daarnaast speelt de ontwikkeling ten aanzien van Internationalisering. De uitkomsten hiervan kunnen grote consequenties hebben voor de bekostiging van de universiteit. Er worden scenario's gemaakt om de mogelijke consequenties inzichtelijk te krijgen en het politieke debat te voeren.

Actiepunt: delen van de groslijst met mogelijke financiële maatregelen met het ELC

### 01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

#### - Nieuwe cao-tekst

De tekst van de nieuwe cao is gepubliceerd. De PV verzoekt om 'Erkennen en waarderen' weer een keer te agenderen, omdat dit een belangrijk punt is binnen de nieuwe strategie. De directeur HR geeft aan dat er een landelijke werkgroep cultuurbarometer erkennen en waarderen wordt opgezet. Deze zal binnenkort gelanceerd worden.

Actiepunt: agenderen 'Erkennen en waarderen' in een toekomstige ELC-vergadering

## 02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

### 02.01 AVW-gelden

Gast: Steve Borremans (CPC)

De PV heeft een aantal gesprekken gevoerd met HR en de HR-controller over de invulling van de AVW-gelden. Verzocht wordt om deze te formaliseren.

Er is gekeken naar de nog beschikbare middelen en nieuwe elementen om deze te alloceren. Er wordt nog verder besproken hoe een regeling ten aanzien van ondersteuning in geval van mantelzorg voor komend kalenderjaar kan worden opgenomen. Besproken wordt dat dit mogelijk ook gericht zal zijn op leiderschapselementen voor leidinggevende die medewerkers hebben die te maken hebben met mantelzorg.

Besproken wordt dat de reserves afbouwen naar een miljoen eind 2024. Er is eerder afgesproken om een minimaal reserve van circa 500k aan te houden, dus er is nog ruimte voor (incidentele) bestedingsdoelen. Een aantal suggesties zijn al gedaan maar vragen nog verdere uitwerking. Daarnaast wordt vanuit de PV verzocht om voor de langere termijn algemene uitgangspunten te bespreken voor de besteding van de AVW-gelden.

Aangegeven wordt dat deze besproken zijn tijdens de vorige heidag. Voorbeeld van een leidend principe is dat zoveel mogelijk medewerkers profiteren van de AVW-gelden.

Gevraagd wordt of de AVW-gelden een x percentage is van rijksbijdrage. Aangegeven wordt dat de het budget van de AVW-gelden wordt vastgesteld middels een landelijk opgelegde rekensystematiek. Deze systematiek zal worden gedeeld met de PV.

**Actiepunt:** delen berekeningssystematiek AVW-gelden met de PV

**Actiepunt:** Agenderen en vaststellen verdere invulling AVW-gelden 2024-2025 tijdens de eerstvolgende vergadering.

**Besluitpunt:** Er is overeenstemming over het financieel overzicht AVW-gelden 2024+2025 t.b.v. ELC 9-11-2023.

## **02.02 BKO-regeling**

Gast: Naima (AZ)

De BKO-regeling is op 6 november besproken met de Vice Deans of Education (VDE). Hier zijn twee aanvullingen uit voortgekomen die mondeling worden toegelicht tijdens de vergadering. De regeling die voorligt is daarmee niet de meest recente versie.

De VDE kunnen zich in algemene zin vinden in de regeling. Verzocht is om een categorie in de regeling op te nemen voor docenten met ruime onderwijservaring. Voorstel is om in het kader van een leven lang ontwikkelen docenten met een aantoonbare onderwijservaring vooraf een assessment af te laten nemen voor het recht op een verkort BKO-traject

Het tweede aandachtspunt komt vanuit het Erasmus MC/FGG. Hoogleraren geven relatief zo weinig onderwijs dat een BKO-traject praktische problemen met zich meebrengt, bijvoorbeeld door opdrachten die niet passen in het takenpakket van de hoogleraar. Het is niet mogelijk om hier een speciaal traject voor op te zetten, omdat de criteria dan niet meer voldoen aan de BKO. Wel kan er mogelijk iets op maat ontwikkeld worden. Er wordt gekeken naar een aanvulling op de BKO-regeling middels een addendum voor deze doelgroep.

De PV geeft aan dat er zorgen zijn ten aanzien van de regeling. Sommige faculteiten hebben het promotietraject gekoppeld aan 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 er geen centraal HR-beleid is dat de BKO koppelt aan een promotietraject.

Daarnaast vraagt de PV naar de exacte doelgroep die onder de BKO-regeling valt. Aangegeven wordt dat deze zich richt op UD's en UHD's. Voor docenten 3 en 4 en promovendi is de BKO niet verplicht gesteld omdat dit geen landelijke verplichting is. Wel wordt de faculteiten verzocht een BKO-traject ook zoveel mogelijk aan deze docenten en promovendi aan te bieden. Om deze reden is een specifiek traject de DDE in het leven geroepen. Zowel de directeur HR als de PV geven aan het van belang te vinden dat ook de overige doelgroep gestimuleerd wordt om een BKO te behalen. Echter het honoreren van een BKO voor deze doelgroep is afhankelijk van de welwillendheid van een faculteit. Besproken wordt of de VDE gevraagd kan worden dit te stimuleren.

De PV geeft mee dat indien facultair beleid op dit punt aangepast zou (moeten) worden, dit eerst voor akkoord langs de faculteitsraad gaat.

Het proces zal als volgt verlopen. Er zullen nog aanpassingen worden gedaan op basis van de terugkoppeling van de VDE en deze bespreking met het ELC. Een aangepaste versie zal voorgelegd worden aan de rector en na akkoord zal deze voor vaststelling worden voorgelegd aan het CvB. Het ELC komt de BKO-regeling zoals besproken overeen, maar zal de aangepaste versie ter informatie delen met het ELC.

**Actiepunt:** PV deelt facultair beleid over koppeling BKO met promotierechten met HR en AZ.

**Actiepunt:** HR benaderd faculteiten om facultair beleid ten aanzien van promoties i.r.t. BKO op te vragen.

**Actiepunt:** De aangepaste BKO-regeling zal ter informatie worden gedeeld met het ELC.

**Besluitpunt:** het ELC komt de BKO-regeling met de besproken aanpassingen overeen.

### **02.03 Herziening R&O/gesprekken cyclus**

Gast: Stella (HR)

Dit beleid is al in een eerdere ELC-vergadering besproken. 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 is dus een gefaseerde implementatie (wel in 2024) afgesproken met de organisatie.

Ten aanzien van de punten die tijdens de vorige vergadering besproken zijn wordt aangegeven dat het onderwerp m.b.t. de reële taakbelasting (werkdruk / werkomstandigheden) is opgenomen in het formulier en dat nevenwerkzaamheden onderdeel blijft van het formulier.

De PV geeft aan het niet wenselijk te vinden dat het gesprek over de ontwikkeling geen duidelijk link heeft met een beoordelingsgesprek en vindt dit onwenselijk. In de bijlage conceptrichtlijnen bevordering, beloning en verbetertrajecten wordt hier wel aan gerefereerd, maar dit staat los van de ontwikkelgesprekken. De PV benoemt het risico dat je na een goed gesprek onvoldoende of geen opvolging hebt. Hierdoor ziet de PV het risico dat beide gesprekken te veel losgezongen zullen worden van elkaar, terwijl beide wel gerelateerd zijn aan elkaar. Daarnaast zit de zorg van de PV op het gebied van arbeidsvoorwaarde en gratificaties gezien het gesprek nu gericht is op het narratief.

Aangegeven wordt dat dit bewust eruit gehaald is om de link met een cijfermatige waardering los te laten en te zorgen dat een ontwikkelgesprek ook los van een eventuele bevordering besproken kan worden. Wanneer je beide gesprekken combineert bestaat het risico dat men onvoldoende open staat voor een ontwikkelgesprek. Naast de R&O-cyclus is er ook een helder promotiebeleid.

De PV verzoekt expliciet de periodieke verhoging toe te voegen om deze te borgen. Dit wordt gehonoreerd. Wel wordt aangegeven dat EUR hierin de cao-richtlijn hanteert door

standaard de periodieke verhoging per datum inwerkingtreding toe te passen en dat in het stuk ook wordt verwezen naar de doorwerking van de cao binnen het beleid.

Daarnaast wordt vanuit HR aangegeven dat er een Q&A/FAQ toegevoegd opgenomen kan worden om de welgestelde vragen en eventuele zorgen te adresseren. Dit zal ook meegenomen worden in de trainingen.

Besproken wordt dat met deze toevoegingen het ELC de herziening R&O overeengekomen is en het aangepaste stuk ter informatie zal worden gedeeld met het ELC.

**Actiepunt:** de periodieke verhoging zal worden toegevoegd aan voorstel herziening R&O cyclus en een Q&A/FAQ zal worden ontwikkeld.

**Actiepunt:** De aangepaste herziening R&O zal ter informatie worden gedeeld met het ELC.

**Besluitpunt:** het ELC komt de herziening R&O met de besproken aanpassingen overeen.

## 03 Ter info

### 03.01 Vast/tijdelijk contracten

Gast: Monique (HR)

De PV vraagt waarom UD's, UHD's en HL als vaste krachten gerekend worden. Aangegeven wordt dat vanuit de recent geformuleerde CAO-inspanningsafspraken rekening gehouden wordt met de bedoeling dat dit zal worden omgezet in een vast contract en ze derhalve worden geteld als zijnde vaste contracten.

Vanuit de PV wordt aangegeven dat er vanuit de bonden discussie is over de definitie die binnen de WOPI gehanteerd wordt ten aanzien van vast en tijdelijke dienstverbanden.

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 zijn er binnen EUR 82,3% vaste contracten. Opgemerkt wordt dat de EUR inloopt op de cao-inspanningsafspraken 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.

**Actiepunt:** HR blijft de cijfers monitoren.

### 03.02 Stand van zaken Mindlab

De directeur HR geeft aan dat het proces goed verloopt. Op dit moment wordt gekeken naar de feedback die ontvangen is naar aanleiding van de voorstellingen middels kaartjes

die na de voorstelling ingevuld konden worden. 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 die de voorstelling hebben gezien geven terug dat er collega's zijn die na deze voorstelling aangegeven recente negatieve ervaringen te hebben en dat helaas niet alle collega's naar de voorstelling gaan kijken. Ook wordt het belang uitgesproken dat personen in een leidinggevende rol de voorstelling ervaren, om vervolgens het gesprek hierover aan te gaan met de eigen afdeling. Daarnaast wordt opgemerkt dat nog steeds niet iedereen op de hoogte is van het bestaan en de rol van de vertrouwenspersonen en de Ombudsfunctionaris.

De directeur HR geeft aan dat er in totaal 14 voorstellingen waren en er meer dan 1000 personen de voorstelling hebben gezien. Daarnaast is er begeleiding aanwezig voor het voeren van gesprekken naar aanleiding van de voorstelling. Dit is weer een stap in het verder werken aan het creëren van een klimaat van sociale veiligheid.

### **03.03 Screeningsbeleid**

De directeur HR geeft aan dat er wordt gewerkt aan een screeningsbeleid, hier zal de VOG onderdeel van uitmaken. Hierbij wordt gekeken naar de ervaring van EDIS waar de VOG is geïntroduceerd. 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.

### **03.04 Stand van zaken realisatie banenafspraken**

Er zijn geen specifieke vragen of opmerkingen over de realisatie banenafspraken.

## **04 Rondvraag**

Er worden drie vragen besproken.

Als eerste wordt verzocht om informatie over het beleid ten aanzien van de nieuwe medewerkerspassen, inclusief foto. Hier is onduidelijkheid over binnen de PV.

Als tweede wordt duidelijkheid gevraagd over het opmaken van verlofuren. Aangegeven wordt dat er faculteiten zijn die medewerkers oproepen alle uren op te maken voor het einde van het jaar. Aangegeven wordt door HR dat het prima is om personeel te stimuleren uren op te nemen, maar dat sommige uren over een langere periode opgenomen kunnen worden. Gevraagd wordt de mail te delen zodat de strekking nagegaan kan worden.

Als derde wordt gevraagd wat de verplichtingen zijn van EUR ten opzichte van EURflex. Vooral ten aanzien van ondersteuning en vertegenwoordiging. Dit zal worden nagegaan en gedeeld met de PV.

**Actiepunt:** informatie ten aanzien van de medewerkerspassen zal worden gedeeld met de PV.

**Actiepunt:** De PV deelt de mail over opnemen verlofuren met de directeur HR.

**Actiepunt:** Antwoord op de vraag delen met de PV: vertegenwoordigen we vanuit ELC EURflex mensen?

## 06 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

### Besluitenlijst 2023-2024

Vergadering	Besluit
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	Afstemming over de EUR-regeling tegemoetkoming vakbond contributie en de regel zoals opgenomen in de cao.	HR/PV	18 december 2023
2	374	Delen van de groslijst met mogelijke financiële maatregelen met het ELC	Secretaris	18 december 2023
3	374	Agenderen 'Erkennen en waarderen' op een toekomstige ELC-vergadering	Secretaris	n.t.b.
4	374	Delen berekeningssystematiek AVW-gelden met de PV	HR	18 december 2023
5	374	Agenderen en vaststellen verdere invulling AVW-gelden 2024-2025 tijdens de eerstvolgende vergadering.	Secretaris	18 december 2023
6	374	De aangepaste BKO-regeling wordt na aanpassing ter informatie gedeeld met het ELC.	Secretaris	n.t.b.
7	374	De aangepaste herziening R&O zal ter informatie worden gedeeld met het ELC.	Secretaris	n.t.b.
8	374	Informatie ten aanzien van de medewerkerspassen zal worden gedeeld met de PV.	HR	18 december 2023
9	374	De mail over opnemen verlofuren wordt gedeeld met de directeur HR	PV	18 december 2023
10	374	Antwoord op de vraag delen met de PV: vertegenwoordigen we vanuit ELC EURflex mensen?	HR	18 december 2023

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	374	HR blijft de cijfers vaste en tijdelijke contracten monitoren	HR	Doorlopend