

VERSLAG
378^e VERGADERING VAN HET ELC
15/04/2024

Plaats: A1.01
Tijd: 15.00 – 17.00 uur

Deelnemers: Marlies Vreeswijk (voorzitter PV), José Klerks (FNV), Ana Uribe Sandoval (PV), Ellen van Schoten (voorzitter ELC), Lieke Skidmore-Vencken (directeur HR), Roxanne Austin (secretaris, notulen), Marjan Gorgievski (FNV)

Gasten: Pepijn Bakker (RE&F), Leonie van Winden (E&S)

Afwezig: Ahmed Charifi (AOB), Natasja Heuwer (CNV), Etienne Haneveld (FNV),

01 Opening

01.01 Vaststellen van de agenda
De agenda wordt vastgesteld

01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Het verslag wordt vastgesteld.

Naar aanleiding van de actiepunten:

- Actiepunt 4 is afgerond.
- Actiepunt 9: in de tekst staat nog steeds opgenomen dat er een kinderopvang beschikbaar is op de campus. Dit kan worden begrepen als zijnde "onderdeel van de EUR". HR kijkt hier nog een keer naar.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- Besluit compensatie medezeggenschap

Momenteel behandelt de Universiteitsraad de stukken m.b.t. de compensatie van opleidingscommissies (studenten) en de staf van de faculteitsraden.

Tussen de faculteiten bestaat er een bepaalde spanning om een gelijkwaardige compensatie te bewerkstelligen. Het voordeel van het voorstel is dat er uniformiteit wordt afgedwongen. De betaling van studentleden gebeurt nu door de faculteiten en hier is een vast bedrag voor afgesproken. Hooguit zou er over de staf compensatie gediscussieerd kunnen worden.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

- Lieke Skidmore stopt per eind augustus met haar functie als HR-directeur. Zij wordt bedankt voor haar inzet voor het ELC. Haar opvolger wordt zo snel mogelijk bekend gemaakt.

- Cao onderhandelingen en werkdruk

De geluiden van hoge werkdruk blijven naar boven komen uit de consultaties. Dit wordt meegenomen in de cao-onderhandelingen.

- Evenement met de vakbonden over *labour rights*

Het evenement was een succes Er waren ongeveer 15 mensen medewerkers aanwezig, voornamelijk jonge mensen met tijdelijke contracten. Er was ook een presentatie over de share your knowledge week.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

n.v.t.

03 Ter info

03.01 Medewerkersonderzoek

Lieke Skidmore geeft een toelichting op het proces en de respons. Dit jaar is de respons 47%. (Het streefcijfer was 60%). Vooral bij de diensten wordt de survey goed ingevuld. Bij de faculteiten springt er een positief uit qua respons. De score op engagement en enablement is overall positief. De Data Competence Hub heeft dit jaar i.s.m. HR de data verwerkt tot rapportages. Deze ervaring wordt meegenomen bij het formuleren van het advies op welke wijze we de komende jaren verdergaan met medewerkersonderzoeken. Aanstaaende woensdag komen de stukken in het AO en daarna het CvB. Vervolgens worden ook de OB leden geïnformeerd. De data worden meegenomen als input voor de EUR, de vernieuwde HR strategie en de plannen m.b.t. 'Cultuur en leiderschap'. Door vaker te meten worden trends ook beter zichtbaar.

Actiepunt: Volgend ELC wordt het medewerkers onderzoek geagendeerd, waarbij Sven Hogervorst een toelichting geeft op de resultaten.

03.02 Stand van zaken Budget EUR

Dit betreft het budget van 2025 en verder. Het hele proces van de begroting is dit jaar naar voren gehaald, wat gunstig blijkt te zijn. Afgelopen maand is aan de directeuren bedrijfsvoering en decanen een eerste beeld van de cijfers '25 gepresenteerd. Het resultaat komt waarschijnlijk neer op een tekort van 13,5 miljoen, waarbij eerst 25 miljoen was ingeschat. De organisatie heeft weinig ervaring in het gezamenlijk oppakken van begrotingsuitdagingen. Het is belangrijk om een vermogen in de lucht te blijven houden voor toekomstige uitdagingen. Woensdag wordt het gesprek met de decanen vervolgd over het begrotingsproces en de stand van zaken. Hetzelfde gesprek volgt op donderdag met de OB leden. Hier worden ook de strategieprojecten in meegenomen. Het is belangrijk om ruimte voor vernieuwing te behouden. De bedoeling is dat er voor de zomer duidelijkheid komt over alle strategische projecten. Inmiddels zijn er dashboards gemaakt en gedeeld door CPC.

Op dit moment worden er nog geen documenten gedeeld met het ELC. Zodra de richting is besproken met de faculteiten en diensten, wordt er meer gedeeld. Bij de voorlopige cijfers hoort een verhaal. Met CPC wordt besproken wanneer het een goed moment is om meer te delen met het ELC. De intentie is om met de hele gemeenschap transparant te zijn.

Het is belangrijk om na te denken over de hoge werkdruk. We kunnen niet hetzelfde blijven vragen van minder personeel. Het is niet alleen minder dingen doen, maar ook anders. De vakbonden zijn bereid om daarin mee te denken. Besparingen kunnen worden bewerkstelligd door processen tegen het licht te houden en te kijken hoe dit anders en slimmer georganiseerd kan worden.

Het gebrek aan informatie speelt soms ook mee. Managers communiceren soms op een manier die niet matcht met de boodschap die overgebracht moet worden. Het zou goed zijn als het CvB hier ook regie op kan houden.

Actiepunt: Het CvB is bezig met een narratief. Het concept narratief wordt ook zo snel mogelijk met leidinggevendende gedeeld en met het ELC zodra dit gereed is.

03.03 Overzicht personeel kerninformatie

Het totaal aantal fte komt neer op bijna 3200. Bijna de helft van het personeel bestaat uit OBP. Van de docenten is 16.4% tijdelijk in dienst.

Ten aanzien van het verzuimpercentage bij faculteiten, springt ISS er op dit moment uit. ESSB zit ook vrij hoog. Bij ESE valt op dat er t.o.v. vorig jaar meer verzuim is. Zwangerschapsverlof valt niet onder het verzuimpercentage.

Het wettelijk verlof vervalt op 30/06. Er is circa 75% wettelijk verlof opgenomen in 2023. Dit kan verschillende redenen hebben. Er staat nog verder veel bovenwettelijk verlof open. Het opnemen kan niet worden afgedwongen (vervalt pas na 5 jaar), maar wel hard op worden gestuurd.

Landelijk wordt er elk kwartaal een rapportage gepubliceerd over de nevenwerkzaamheden voor Hoogleraren.

03.04 Toegankelijkheid Campus

Gasten: Pepijn Bakker en Leonie van Winden

Binnen team SMF zijn er drie studentendecanen. Studentendecanen richten zich op afspraken met studenten (financiële problemen en andere beperkingen) en aan de andere kant de uitvoering van het plan van aanpak. Uit de audit van CPC zijn aanbevelingen naar voren gekomen ten aanzien van de toegankelijkheid van de universiteit. De aanbevelingen zijn breed; van het geven van meer kennis aan studieadviseurs, tot het bieden van online onderwijs met toegankelijkheid (fysiek en digitaal). Studenten meten een Vermoeidheidssyndroom zou je bijvoorbeeld willen laten studeren zodra een student daartoe in staat is. Online onderwijs zou hiervoor een uitkomst kunnen bieden, maar dit is makkelijker gezegd dan gedaan. De bereidheid voor online onderwijs verschilt per faculteit. Afgelopen tijd is het speelveld in beeld gebracht en nu worden vervolgstappen gezet.

Ook wordt onderzocht hoe de digitale toegankelijkheid van bijvoorbeeld Osiris en Canvas kan worden verbeterd. De handreiking voor examencommissies wordt herzien en stap voor stap worden de examencommissies hierin meegenomen. Ook handig voor studieadviseurs. Hiermee hebben ze een document met achtergrondinformatie. Met ingang van het nieuwe academisch jaar wordt dit vastgesteld.

Ten aanzien van de fysieke toegankelijkheid is er veel niet op orde en dat bewustzijn is er bij RE&F. Meer bewustwording voor dagelijks handelen is ook nodig. Er is een groslijst gemaakt van plekken die niet in orde zijn. Er is ook een lijst met concrete zaken die verbeterd zullen worden. Het doel is dat alle punten van de groslijst worden opgepakt. Dit kan nog meerdere jaren duren. Uit onderzoek komt naar voren dat 15% van de studenten in het hoger onderwijs een functiebeperking heeft. Als de toelatingsprocedure toegankelijker wordt gemaakt, dan moet de campus of het onderwijs ook even toegankelijk zijn.

Hoe meer hierover wordt gesproken, hoe beter. Hier zou het ELC ook een rol in kunnen spelen. Het is belangrijk om aan te blijven kaarten. Meer bewustwording creëren. Het is ook goed om te spreken met de faculteitsraden en het IDEA center.

04 Ingekomen stukken

04.01 Tijdljn afronding en ontwikkeling Strategie

Vanuit de organisatie worden er vragen gesteld over de grote projecten op centraal niveau. De impact hiervan is niet altijd zichtbaar en begrijpelijk voor de medewerkers. Het is goed om hier een narratief voor te schrijven.

05 Rondvraag

Follow-up over belastingen. Steef kan hiervoor gemaïld worden. In het laatste overleg zijn er ook wat dingen besproken.

Mogelijk komen er nog wat kleine verzoeken aan van Erasmus Sport.

Actie: In het Sustainability foodlab worden regelmatig kookworkshops gehouden. Lieke bekijkt welk budget hier nog bij gepakt kan worden.

06 Sluiting

Erasmus