

## Verslag

**Vergadering:** 395<sup>e</sup> vergadering van het ELC  
**Datum en tijd:** 31/03/2026, 14:00-16:00 uur  
**Locatie:** A1-01  
**Deelnemers:** Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Johan Willem van Dijk (HR), Roxanne Austin (secretaris, notulen), Ahmed Charifi (AOB), Fadia Toufik (CNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV, FNV), Ana Uribe Sandoval (PV, AOB), Marjan Gorgievski (PV, FNV), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOB), Ann-Sophie Vandenberghe (PV, AOB)  
**Gasten:** Mies Franken en Mark Baas  
**Afwezig:** Gijs Kooistra (FNV), Anissa Khattabi (AOB)

01	Opening																		
01.01	Vaststellen van de agenda  De agenda wordt vastgesteld.																		
01.02	Verslag 394 en Actielijst 394  Het verslag wordt vastgesteld. De acties worden doorgenomen.  <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #00b050; color: white;"> <th style="text-align: left; padding: 2px;">Nr.</th> <th style="text-align: left; padding: 2px;">Actie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;"><b>De fietsregeling wordt geëvalueerd en op de ELC agenda geplaatst.</b> Dit punt komt januari 2027 terug op de agenda. De actie is afgerond.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;"><b>Tussentijdse ontwikkelingen over de Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel worden schriftelijk aan het ELC teruggekoppeld.</b> Dit punt staat vandaag geagendeerd. De actie is afgerond.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;"><b>Fase 2 van de RSM reorganisatie wordt tijdig geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering.</b> De actie loopt, vooralsnog worden er geen gedwongen ontslagen verwacht. Het reglement ad hoc commissie is tijdens het vooroverleg besproken en afgerond en wordt geagendeerd in mei.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">4</td> <td style="padding: 2px;"><b>De werkgever zal komende week een proces uitwerken voor het vervolg op de korte termijn over de verkoop van verlofuren en actie op werkdruk in brede zin.</b> Dit punt staat vandaag op de agenda. De reactie van UNL wordt nog verder afgewacht en gedeeld nadat deze is ontvangen.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">5</td> <td style="padding: 2px;"><b>Bijlage 1 wordt nagekeken naar aanleiding van de beschrijving van de functieprofielen.</b> De actie is afgerond.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">8</td> <td style="padding: 2px;"><b>Stukken t.a.v. de organisatieaanpassing binnen de UB zullen ter informatie worden gedeeld met het ELC</b> De actie is afgerond.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">9</td> <td style="padding: 2px;"><b>RE&amp;F komt schriftelijk terug op de genoemde bezettingsproblemen binnen de UB</b> De actie is afgerond.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">10</td> <td style="padding: 2px;"><b>De beveiligingsdienst wordt ingelicht over de besproken incidenten.</b> De actie is afgerond..</td> </tr> </tbody> </table>	Nr.	Actie	1	<b>De fietsregeling wordt geëvalueerd en op de ELC agenda geplaatst.</b> Dit punt komt januari 2027 terug op de agenda. De actie is afgerond.	2	<b>Tussentijdse ontwikkelingen over de Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel worden schriftelijk aan het ELC teruggekoppeld.</b> Dit punt staat vandaag geagendeerd. De actie is afgerond.	3	<b>Fase 2 van de RSM reorganisatie wordt tijdig geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering.</b> De actie loopt, vooralsnog worden er geen gedwongen ontslagen verwacht. Het reglement ad hoc commissie is tijdens het vooroverleg besproken en afgerond en wordt geagendeerd in mei.	4	<b>De werkgever zal komende week een proces uitwerken voor het vervolg op de korte termijn over de verkoop van verlofuren en actie op werkdruk in brede zin.</b> Dit punt staat vandaag op de agenda. De reactie van UNL wordt nog verder afgewacht en gedeeld nadat deze is ontvangen.	5	<b>Bijlage 1 wordt nagekeken naar aanleiding van de beschrijving van de functieprofielen.</b> De actie is afgerond.	8	<b>Stukken t.a.v. de organisatieaanpassing binnen de UB zullen ter informatie worden gedeeld met het ELC</b> De actie is afgerond.	9	<b>RE&amp;F komt schriftelijk terug op de genoemde bezettingsproblemen binnen de UB</b> De actie is afgerond.	10	<b>De beveiligingsdienst wordt ingelicht over de besproken incidenten.</b> De actie is afgerond..
Nr.	Actie																		
1	<b>De fietsregeling wordt geëvalueerd en op de ELC agenda geplaatst.</b> Dit punt komt januari 2027 terug op de agenda. De actie is afgerond.																		
2	<b>Tussentijdse ontwikkelingen over de Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel worden schriftelijk aan het ELC teruggekoppeld.</b> Dit punt staat vandaag geagendeerd. De actie is afgerond.																		
3	<b>Fase 2 van de RSM reorganisatie wordt tijdig geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering.</b> De actie loopt, vooralsnog worden er geen gedwongen ontslagen verwacht. Het reglement ad hoc commissie is tijdens het vooroverleg besproken en afgerond en wordt geagendeerd in mei.																		
4	<b>De werkgever zal komende week een proces uitwerken voor het vervolg op de korte termijn over de verkoop van verlofuren en actie op werkdruk in brede zin.</b> Dit punt staat vandaag op de agenda. De reactie van UNL wordt nog verder afgewacht en gedeeld nadat deze is ontvangen.																		
5	<b>Bijlage 1 wordt nagekeken naar aanleiding van de beschrijving van de functieprofielen.</b> De actie is afgerond.																		
8	<b>Stukken t.a.v. de organisatieaanpassing binnen de UB zullen ter informatie worden gedeeld met het ELC</b> De actie is afgerond.																		
9	<b>RE&amp;F komt schriftelijk terug op de genoemde bezettingsproblemen binnen de UB</b> De actie is afgerond.																		
10	<b>De beveiligingsdienst wordt ingelicht over de besproken incidenten.</b> De actie is afgerond..																		
01.03	Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden  - <i>Terugkoppeling bevindingen Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA)</i> Er wordt een terugkoppeling gegeven op de bevindingen van de Nederlandse Arbeidsinspectie. Het inspectieproces en de gevoerde gesprekken zijn volgens betrokkenen zorgvuldig en correct verlopen.																		

De EUR ontvangt een waarschuwingsbrief, waarmee een verbetertraject wordt gestart. Deze waarschuwingsbrief is de lichtste vorm van interventie. De verwachting is dat de brief rond 1 mei wordt ontvangen.

De NLA concludeert dat er geen structurele problemen zijn op het niveau van organisatiecultuur of -structuur. Wel is vastgesteld dat het verdiepend onderzoek naar werkdruk onvoldoende op orde is, met name waar het gaat om brononderzoek, begripsafbakening, verslaglegging en communicatie. De tekortkomingen zitten daarmee vooral in de administratieve en systemische uitwerking, niet in de onderliggende cultuur. Op dit punt heeft de EUR vergelijkbare feedback gekregen als vrijwel alle andere universiteiten; alleen Leiden vormt hierop een uitzondering.

De vakbonden benadrukken dat de ernst van de situatie niet moet worden onderschat en dat het verbetertraject vraagt om actieve inzet. De aanwezigheid van een waarschuwingsbrief betekent volgens hen dat er concreet werk aan de winkel is.

HR geeft aan dat er inderdaad verdere stappen nodig zijn en erkent dat verbeteringen noodzakelijk zijn. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat de bestaande structuren en procedures in de basis kloppen. Het oordeel van de NLA wordt niet gebagatelliseerd, maar moet volgens HR wel in perspectief worden geplaatst. Verdiepend werkdrukonderzoek wordt gezien als relevante en noodzakelijke informatie voor vervolgstappen.

In het verlengde hiervan wordt het onderwerp overwerkvergoedingen besproken. De Arbeidsinspectie heeft aangegeven dat hier nader naar gekeken moet worden. Daarbij wordt aangegeven dat onderscheid nodig is tussen overwerk in een roosterdienst en extra werkzaamheden die plaatsvinden in opdracht van een leidinggevende. Dit vraagt om nadere duiding, zonder daarmee een oordeel te vellen over ervaren werkdruk. Het onderwerp kent meerdere nuances.

De definitieve brief van de NLA zal worden geagendeerd voor een volgende vergadering, waarin de voortgang van het verbetertraject verder zal worden besproken. Daarbij wordt ook benoemd dat werkdruk niet alleen wordt veroorzaakt door een mogelijke mismatch tussen persoon en functie, maar ook door de beschikbare middelen en de mate van ervaren autonomie. Door de ELC leden wordt benadrukt wordt dat werkdruk niet uitsluitend wordt veroorzaakt door de mismatch tussen werkzaamheden en capaciteit, maar dat sprake is van meerdere oorzaken, waarvan de mismatch er één is.

Aanvullend wordt benoemd dat de mismatch zich niet alleen op individueel niveau voordoet, maar ook op hoger organisatieniveau zichtbaar is.

- *Stand van zaken pensioenovergang*

Er wordt een update gegeven over de pensioenovergang. Vanaf april worden meerdere informatiesessies georganiseerd voor medewerkers die zich dicht bij hun pensioengerechtigde leeftijd bevinden.

- *Enquête verlofuren*

In de cao is afgesproken dat onderzoek wordt gedaan naar het inzetten van verlofuren. De deadline voor dit onderzoek is 15 april; de bijbehorende enquête is inmiddels beschikbaar op de website.

- *ITK-gesprekken en cao-voorbereiding*

	<p>De inzet voor de cao-tafel is opgehaald en het overleg kan van start gaan. Daarnaast wordt gemeld dat een eerste conceptversie van het voorstel voor het Employabilityfonds op korte termijn wordt gedeeld. Dit onderwerp komt in een volgend overleg opnieuw op de agenda. Het huidige concept is uitgewerkt op basis van de eerste ontvangen input.</p> <p>- <i>Terugkeer Anissa</i></p> <p>Tot slot wordt gemeld dat Anissa op 12 februari is bevallen van een dochter, Selma. Verwacht wordt dat zij in mei haar werkzaamheden zal hervatten.</p> <p><b>Actiepunten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De formele brief van de NLA wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg</li> <li>• Employability fonds wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg</li> </ul>
02	Gezamenlijk overleg en overeenstemming
02.01	<p>Jaarverslag ELC 2025</p> <p>Het verzoek is om dit te publiceren en een Engelse vertaling toe te voegen. Verder is het ELC akkoord met het jaarverslag.</p>
02.02	<p>Jaaragenda 2026</p> <p>Werkdruk in oktober of november (reële taakbelasting &amp; flex/vast) wordt toegevoegd. Verder is de jaaragenda akkoord.</p>
02.03	<p>Verkoop Verlofuren</p> <p>Het onderwerp betreft de discussie over de verkoop van verlofuren, naar aanleiding van een eerdere vraag in de ELC-vergadering van december. De bonden is toen gevraagd hun juridische argumentatie toe te lichten waarom volgens hen meer dan 38 uur aan verlof zou mogen worden verkocht als extra inkomen binnen de kaders van de cao NU. Zij stellen dat artikel 5.4 sub b hiervoor ruimte biedt en dat ook de 76 bovenwettelijke uren als bron voor extra inkomen kunnen worden ingezet.</p> <p>HR Legal geeft aan deze redenering niet overtuigend te vinden. Volgens hen is artikel 5.4 bewust strak geformuleerd en bepaalt lid c expliciet dat de verkoop van verlof ten behoeve van extra inkomen is gemaximeerd op 38 uur. Afwijkende praktijk uit het verleden verandert volgens HR niets aan de cao-afspraken; de cao NU is standaard en laat geen interpretatieruimte. Afgesproken is om dit onderwerp bij UNL onder de aandacht te brengen, zodat sectorbreed duidelijkheid ontstaat over de juiste interpretatie van artikel 5.4.</p> <p>In de vergadering wordt toegelicht dat een antwoord van UNL nog niet is ontvangen. De formele route via de geschillencommissie (bijlage H) is mogelijk, maar niet de gewenste aanpak. Er is contact met de betreffende UNL-contactpersoon, die eind deze week een update zal geven. Dat antwoord zal vervolgens worden rondgestuurd, waarna verdere stappen worden verkend.</p> <p>Daarnaast wordt benadrukt dat dit vraagstuk losstaat van de recente enquête onder medewerkers.</p> <p><b>Actiepunten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HR wacht de update van UNL over de interpretatie van de cao NU m.b.t. Verkoop Verlofuren (artikel 5.4 af) en deelt deze met het ELC.</li> </ul>
03	Ter bespreking

03.01	<p>Besluit doorontwikkeling hulp- en meldsysteem sociale veiligheid <i>Door: Mies Franken</i></p> <p>Mies Franken geeft een update over de doorontwikkeling van het hulp- en meldsysteem sociale veiligheid. Eerder heeft het ELC al feedback gegeven op het plan. Voor Safe@EUR en de aanpak van ongewenst gedrag is al structurele financiering beschikbaar, gebaseerd op de huidige formatie. Omdat extra capaciteit nodig was, is aanvullende structurele financiering toegekend en is inmiddels een nieuwe medewerker geworven.</p> <p>De EUR werkt op dit moment met een <i>decentraal</i> netwerk van vertrouwenspersonen binnen faculteiten en diensten. De beschikbare uren in dit netwerk zijn echter onvoldoende om de functie goed uit te voeren. Daarom is vorig jaar een kwartiermaker aangesteld om scenario's voor een nieuw model te ontwikkelen. Het voorstel is om over te gaan naar een <i>centraal team</i> van drie vertrouwenspersonen (twee interne, waaronder één coördinerend, en één externe). Zij blijven verbonden met faculteiten en diensten, maar functioneren in een gezamenlijke, centrale structuur.</p> <p>De vakbonden geven aan dat de term "netwerk" verwarrend is, omdat het plan neerkomt op een centraal team. Zij benadrukken het belang van duidelijke borging van onafhankelijkheid, omdat vertrouwenspersonen in het huidige decentrale model soms in lastige situaties terechtkomen. Volgens de bonden kan een centrale inrichting meer afstand creëren en daarmee de onafhankelijkheid verbeteren.</p> <p>De vakbonden vragen verder hoe de rol van "confidential counsellor" zich verhoudt tot rapportage. Nu er minder vertrouwenspersonen zijn, vragen zij zich af of dit effect heeft op het mandaat en de manier van registreren. Mies licht toe dat het mandaat niet verandert en dat privacywetgeving bepaalt wat wel en niet geregistreerd mag worden; alleen de organisatie van het werk verandert.</p> <p>De bonden benadrukken dat medewerkers in preciaire contracten, zoals postdocs, extra kwetsbaar zijn en dat meldingsbereidheid juist bij hen onder druk staat. De bonden ontvangen signalen van deze groep, maar kunnen geen garantie bieden dat er voor hen geen consequenties zijn wanneer zij formeel een melding doen.</p> <p>HR benadrukt dat medewerkers soms wel een signaal willen afgeven, maar niet willen dat er actie wordt ondernomen. Dat veroorzaakt handelingsverlegenheid. Daarnaast meldt HR dat subsidie is toegekend voor de ontwikkeling van communicatiemateriaal voor medewerkers in kwetsbare posities. Dit materiaal moet helder uitleggen wat zij kunnen verwachten als ze het meldsysteem gebruiken en welke gevolgen dat wel of niet kan hebben.</p> <p>Tot slot wordt opgemerkt dat de informatie op MyEUR over vertrouwenspersonen en meldroutes gedateerd is en moet worden geactualiseerd.</p>
03.02	<p>Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel <i>Door: Mark Baas</i></p> <p>Mark Baas licht de herziening van het loopbaanbeleid voor Wetenschappelijk Personeel toe. Aan de hand van vijf geformuleerde kernprincipes voor loopbaanontwikkeling wordt de vraag voorgelegd of deze principes een goede basis vormen, of dat er elementen ontbreken of aangescherpt moeten worden om te komen tot een toekomstbestendig loopbaanbeleid.</p>

Een centraal principe is dat loopbaanontwikkeling strategy-aligned moet zijn. Vanuit de universiteitsstrategie wordt ingezet op meer impact, maar in de vergadering wordt de vraag gesteld wat dit concreet betekent. De strategie 2030 benoemt vijf impactdomeinen, maar die zullen na 2030 mogelijk veranderen. Dit roept de vraag op of loopbanen steeds gekoppeld moeten worden aan strategische thema's die per strategische cyclus wisselen, en hoe duurzaam die koppeling is. Ook wordt bevraagd waarom strategische impact expliciet wordt verbonden aan onderzoek, en hoe dit zich verhoudt tot andere academische taken.

Vanuit HR wordt toegelicht dat deze koppeling voortkomt uit het profiel van de EUR als engaged university. Dat betekent dat van wetenschappelijk personeel wordt verwacht dat zij bijdragen aan de strategische doelen van de universiteit. Het verbinden van loopbaanontwikkeling aan impact binnen de gekozen domeinen wordt gezien als een logische vervolgstap. HR benadrukt dat loopbaanbeleid meerdere vormen kan aannemen, maar dat het de opdracht van HR is om instrumenten voor beoordeling, ontwikkeling en beloning in lijn te brengen met de strategie. Daarbij wordt verwezen naar signalen vanuit OCW dat universiteiten zich scherper moeten profileren en onderscheiden.

In de discussie wordt onderkend dat de vijf impactdomeinen richtinggevend zijn, maar ook spanning kunnen oproepen. Binnen sommige faculteiten, zoals ESSB, zijn er wetenschappers die minder goed binnen deze thema's passen, terwijl anderen hier juist sterk op kunnen inzetten en middelen aantrekken. Dit wordt gezien als een gesprek dat op faculteitsniveau, bijvoorbeeld met de decaan, moet worden gevoerd. Tegelijkertijd wordt gewaarschuwd voor een te nauwe interpretatie: de thema's zijn breed bedoeld en vragen een creatieve houding van wetenschappers om te kijken hoe zij eraan kunnen bijdragen, zonder dat dit leidt tot uitsluiting.

Vanuit het ELC en andere aanwezigen wordt aandacht gevraagd voor het ontbreken van Recognition & Rewards als expliciet principe in het overzicht. Ook worden knelpunten benoemd in de praktische uitwerking van loopbaanpaden. Het IDEA Center signaleert dat er tussen faculteiten onduidelijkheid bestaat over functieniveaus, zoals het onderscheid tussen Lecturer 1 en 2 of Assistant Professor 1 en 2. Meer eenduidigheid zou helpen, net als een verduidelijking van begrippen als collegialiteit.

HR stelt hierbij de vraag in hoeverre dit soort definities en loopbaancriteria centraal moeten worden vastgelegd of juist decentraal verschillen mogen kennen. Vanuit het ELC wordt hiertegenover benadrukt dat UFO-profielen in principe universiteitsbreed gelden en dat er een standaard nodig is die overal toepasbaar is. Verschillen tussen faculteiten in hoe functies worden geïnterpreteerd of gewaardeerd worden als onwenselijk ervaren, zeker wanneer dit leidt tot verschillen in werk- en loopbaancondities. Het wordt onacceptabel gevonden dat iemand in de ene faculteit als hoofddocent wordt gezien en in een andere als professor.

Daarnaast wordt opgemerkt dat, hoewel dit stuk zich richt op wetenschappelijk personeel, het wenselijk is om bij loopbaanontwikkeling ook aandacht te hebben voor professional services staff. Tegelijk wordt erkend dat dit beleidstraject expliciet over WP gaat. De vraag wordt gesteld of UFO-profielen op zichzelf voldoende zijn, of dat daar aanvullende eisen of kaders bovenop nodig zijn, mede in het licht van de ambities uit Strategie 2030, die vooral schetst waar de universiteit naartoe wil en minder waar zij nu staat.

Afgesproken wordt dat een apart technisch overleg wordt georganiseerd om dieper in te gaan op de uitwerking en consequenties van de voorgestelde kernprincipes.

**Actiepunten:**

	<p>- Er wordt een technisch overleg gepland om de Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel verder te bespreken</p>
03.03	<p>Erasmus Language and Training Center</p> <p>Het agendapunt is ingebracht naar aanleiding van signalen vanuit het LTC dat docenten worden gevraagd een vernieuwd opdrachtnemerscontract te ondertekenen. In dit contract is een nieuwe bepaling (artikel 8.3) opgenomen, die de EUR de mogelijkheid geeft om eventuele naheffingen van de Belastingdienst op de opdrachtnemer te verhalen wanneer de overeenkomst achteraf wordt geherkwalificeerd als dienstverband. Verschillende docenten, die in sommige gevallen al zestien jaar voor de EUR werken, geven aan dat zij deze bepaling niet willen ondertekenen..</p> <p>Daarnaast is onrust ontstaan doordat Spaanse cursussen en examens recent van de website zijn verwijderd. Studenten die deze onderdelen nodig hebben voor studievoortgang of afstuderen melden dat zij nu niet verder kunnen.</p> <p>In het overleg komt naar voren dat de kern van de discussie niet alleen de bepaling zelf is, maar ook de vraag of de huidige opdrachtnemersconstructie passend is. Vanuit de vakbonden wordt aangegeven dat recente jurisprudentie van de Hoge Raad duidelijk maakt dat niet de papieren afspraken, maar de feitelijke arbeidsrelatie bepalend is. Daarbij kan een opdrachtnemersrelatie al snel kenmerken vertonen van een arbeidsovereenkomst als sprake is van gezag, loon en structurele werkzaamheden. Dit leidt tot zorgen dat deze situatie mogelijk als werknemerschap moet worden gezien. Het vermoeden bestaat onder de vakbonden dat LTC-docenten wellicht in dienst genomen zouden moeten worden.</p> <p>HR benadrukt dat op dit moment sprake is van een opdrachtgever-opdrachtnemerrelatie en dat het aan de opdrachtnemer is om het contract wel of niet te tekenen.</p> <p>Hoewel de bredere discussie begon met een groep van ongeveer achttien docenten, gaat de directe contractkwestie nu om twee personen. De vergadering spreekt uit dat individuele casuïstiek hier niet thuishoort; het gaat om de structurele vraag hoe langdurige inzet van docenten moet worden georganiseerd.</p> <p>Afgesproken wordt dat de situatie wordt onderzocht. Zowel het verhaalsbeding als de juridische toelaatbaarheid van de opdrachtnemersconstructie zullen worden geanalyseerd en de terugkoppeling volgt in de volgende vergadering. Ook moet worden bekeken hoe de continuïteit van onderwijs en de mogelijkheid tot het behalen van ECTS voor studenten kan worden geborgd.</p> <p><b>Actiepunten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juridische analyse uitvoeren naar de juistheid van de opdrachtnemersconstructie bij LTC-docenten, inclusief de vraag of de werkzaamheden kenmerken hebben van werknemerschap</li> <li>• Beoordelen of artikel 8.3 (verhaalsbeding) passend en wenselijk is binnen deze context</li> <li>• Agendapunt opnieuw opnemen voor de volgende ELC-vergadering.</li> </ul>
04	Ingekomen stukken ter informatie
04.01	Terugkoppeling heimiddag ELC

04.02	Financiering banenafpraak vanaf 2027
04.03	Verslag terugkoppeling arbeidsinspectie
05	Rondvraag/Wvttk/sluiting
05.01	Rondvraag
06	Sluiting

### Actielijst

Nr.	Verg.	Actie	Door
1	395	De formele brief van de NLA wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg.	HR
2	395	Employability fonds wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg.	Secretaris
3	395	Juridische analyse uitvoeren naar de juistheid van de opdrachtnemersconstructie bij LTC docenten, inclusief de vraag of de werkzaamheden kenmerken hebben van werknemerschap	HR
4	395	Beoordelen of artikel 8.3 (verhaalsbeding) passend en wenselijk is binnen deze context.	HR
5	395	Language and Training Center opnieuw opnemen voor de volgende ELC vergadering.	Secretaris
6	395	Er wordt een technisch overleg gepland om de Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel verder te bespreken	Secretaris
7	395	HR wacht de update van UNL over de interpretatie van de cao NU m.b.t. Verkoop Verlofuren (artikel 5.4 af) en deelt deze met het ELC.	HR
8	395	De formele brief van de NLA wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg.	HR
9	395	Employability fonds wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg.	Secretaris

### Besluitenlijst 2025-2026

Vergadering	Besluit
390	Het ELC is de diesgratificatie 2025 overeengekomen
392	Het ELC is de fietsregeling overeengekomen
392	Het ELC is het vergaderoverzicht 2026-2027 overeen gekomen
395	Het ELC is het ELC jaarverslag 2025 overeen gekomen.
395	Het ELC is de jaarkalender 2026 overeen gekomen.