

VERSLAG
366^e VERGADERING VAN HET ELC
07/11/2022

| | |
|---------|-------------------|
| Plaats: | MS Teams |
| Tijd: | 15.00 – 17.00 uur |

| | |
|-------------|---|
| Deelnemers: | Ana Uribe Sandoval (PV), Ahmed Charifi (AOB), Ellen van Schoten (voorzitter EUROPA), Juup Essers (PV), Lieke Skidmore-Vencken (directeur HR), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV) |
| Gasten: | Bianca Langhout – van den Bulk (Projectmanager E&W), Maarten Boksem (vice-voorzitter E&W) |
| Afwezig: | Lobke van Steenberg (secretaris, notulen), Sander Wesdorp (FNV), Abhilash Sewgobind (CNV) |

01 Opening

01.01 Vaststelling van de agenda

De agenda wordt vastgesteld.

01.02 Vaststelling van het verslag vorige vergadering

Het verslag wordt vastgesteld.

Ten aanzien van de actiepunten:

- Actiepunt 1. Dit actiepunt loopt nog.
- Actiepunt 2. Dit actiepunt loopt nog.
- Actiepunt 3. Dit actiepunt komt in het overleg ter sprake.
- Actiepunt 4. De uitleg heeft plaatsgevonden. Er zijn nog een paar vakbondsleden, waardoor de nieuwe CNV bestuurder die nog een uitleg moeten krijgen. Dit wordt een nieuw actiepunt.
- Actiepunt 5. Dit actiepunt kan van de actielijst.
- Actiepunt 6. Dit actiepunt kan van de actielijst.
- Actiepunt 7. Dit actiepunt kan van de actielijst.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB

- Regeerakkoordmiddelen

De voorzitter geeft aan dat het CvB een decanen overleg heeft gehad over een deel van de regeerakkoord middelen (starting grants). Dit jaar zijn er 102 UD's aangenomen. Voor 2022 wordt slechts 7 miljoen euro uitgekeerd. Op korte termijn is dit minder dan benodigd. Gemiddeld neemt de EUR 56 UD's aan per jaar. Dit is wel in lijn met de beschikbare middelen. Er is afgesproken dat gezamenlijk wordt gekeken hoe hiermee wordt omgegaan. Er is een werkgroep ingesteld en zij komen met voorstellen hoe deze middelen zo evenredig kunnen worden verdeeld.

Vanuit de bonden wordt opgemerkt dat het belangrijk is om op de hoogte te zijn van wat er gebeurt met de regeerakkoordmiddelen en de visie van de besteding. De Universiteitsraad is hierbij betrokken.

Actiepunten:

- De directeur HR vraagt na of dit tijdelijke UD's zijn of niet.
 - Regeerakkoordmiddelen zal tijdens het volgende overleg geagendeerd worden.
 - De organisatie gaat na welke documenten over de regeerakkoordmiddelen kunnen worden gedeeld met het ELC. De vertaalslag van financiën naar kwaliteit (visie) is hierbij belangrijk. Hoe wordt dit ingezet ter reductie van werkdruk?
- Personele ontwikkelingen
- De EUR heeft een vaste 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.
 - De nieuwe directeur Marketing en Communicatie start per januari. Dit zal in de loop van de week bekend worden gemaakt.
 - De nieuwe directeur UB start per januari. Dit wordt binnenkort gecommuniceerd.
 - Bijna alle vacatures voor IT zijn inmiddels ingevuld.

Actiepunt:

- De ombudsfunctionaris uitnodigen voor een ELC-overleg in januari ter kennismaking.
- Nevenwerkzaamheden
- De administratie van nevenfuncties van hoogleraren moet op orde worden gebracht. Er is achterstalligheid in het registreren. HR is momenteel bezig met het systeem optimaliseren zodat iedereen zich registreert. Het onderwerp krijgt veel aandacht van de pers en OCW en er loopt een audit vanuit CPC.

01.04 Ontwikkelingen vanuit de bonden

- Reële taakstelling

De bonden willen nagaan hoe flexibele tijd en erkennen en waarden wordt meegenomen, zodat de taken van medewerkers reëel zijn en zij niet uitvallen onder te hoge werkdruk. Het zou mooi zijn als er ook een visie is vanuit het CvB.

De voorzitter geeft aan dat de visie vanuit het CvB is dat de werkdruk verminderd moet worden. Hoe je dat doet ligt ook aan hoe de formatie is ingedeeld en waar de druk zit.

De vraag wordt gesteld of er algemene richtlijnen voor werkdruk/ taakbeschrijvingen bestaan. De organisatie geeft aan dat er heel veel materiaal is om handen en voeten te geven aan werkdruk aanpak. Het onderzoek van Berenschot dient om te bekijken wat mensen doen met het materiaal en met de aanpak.

De bonden vragen hoeveel je kunt eisen en opleggen? En hoeveel intrinsieke motivatie moeten de mensen hebben om het aan te pakken? De organisatie geeft aan dat de EUR een decentrale universiteit is. De EUR heeft tools ter beschikking, maar minder algemene kaders. Een voorbeeld van een algemeen kader is het harmoniseren van het slimmer academisch jaar.

Het bestuur van de universiteit, moeten hier volgens de bonden werk van maken. In de vorm van beleid uitrollen, want het is een cao-afspraken. Dit is ook gebeurd in het afgelopen half jaar. De vraag is wat men er vervolgens mee doet.

Actiepunten:

- Reële taakstelling zal tijdens het volgende overleg geagendeerd worden.
- De volgende keer iemand uitnodigen van AZ of een specifieke faculteit.
- Zodra het onderzoek er ligt, wordt dit met de bonden besproken.
- De bonden formuleren een aantal richtlijnen hoe zij tegen reële taakstelling aankijken.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 AVW-begroting 2023 – update

Update: Het overleg is nog niet gepland. Dit is wel aangevraagd. Er bestaat een aardige lijst van zaken die als voorstel meegaan.

Actiepunt:

- De punten worden op papier gezet en ingebracht door de bonden met een toelichting op de onderstaande thema's en een indicatie van de bedragen.

Thema's:

- Welzijn
- Cultureel
- Sociale Veiligheidsfonds
- Vergoeding van de vakbondscontributie

03 Ter info

03.01 Werkdruk en welbevinden

Werkdruk en welbevinden

- PhD beleid – verlenging contracten

Momenteel bestaat er geen centraal beleid om contracten te verlengen voor promovendi bij ziekte. De EUR laat het aan faculteiten over om het gesprek aan te gaan met promovendi. Het beleid is om niet structureel bij ziekte een contract te verlengen, maar dit per case te bekijken.

- Langdurig verzuim
 1. De bonden willen meer duiding van het lange verzuim. De EUR zou graag het % verzuim willen splitsen in duur van het verzuim. Dit zit in de managementrapportage, maar de data is niet goed genoeg om hier conclusies aan te verbinden en rapportages te draaien. Hier werkt de EUR wel naartoe.
 2. De EUR ziet dat het kort durende verzuim is toegenomen. Langdurig verzuim bestaat nog steeds, maar kortdurend wordt veroorzaakt door de naweeën van corona. Het verzuim is nog steeds relatief laag (4,3%), maar het percentage lag lager. Door het thuis werken, werd er ook minder gerapporteerd. Dit kan een oorzaak zijn.
 3. De bedrijfsartsen koppelen terug dat mensen aangeven moe te zijn. Vermoeidheid zou een aanzet kunnen zijn naar meer langdurig verzuim. Dit is iets om op te letten.

Het beeld verschilt niet van het landelijk beeld.

03.02 Organisatieontwikkeling

- Stand van zaken EUC

Het EUC is opnieuw naar het onderwijs- en financiële model aan het kijken. Destijds is gekozen om studenten te verplichten om een kamer te hebben voor het community gevoel. Het gevolg is dat de EUC een bubbel wordt, waardoor het moeilijker is om open te staan voor de buitenwereld. Er wordt nu gekeken om dit systeem los te laten.

Het risico is leegstand van studentenkamers tijdens de zomermaanden. Hier moet op de lange termijn goed naar gekeken worden.

03.03 Erkennen en waarderen

Gast: Bianca Langhout (projectmanager) – van den Bulk en Maarten Boksem (Vice-Voorzitter)

Update Erkennen en Waarderen:

De bonden blijven graag meedenken. De vraag wordt gesteld hoe de EUR borgt dat onderwijs niet als "minder" wordt beschouwd dan onderzoek bij differentiatie.

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. Ook in het uitreiken van awards. Dit zijn stappen die je kan zetten, maar er bestaat geen kant en klare oplossing.

Universiteiten zijn voor een groot deel afhankelijk van de middelen voor onderwijs, maar dit wordt niet op dezelfde manier gewaardeerd als onderzoek.

Er zit ook een internationale dimensie aan. Met onderzoek kan je internationaal veel bereiken, maar het onderwijs is lokaal.

De vraag wordt gesteld wat de EUR bedoelt met maatschappelijke impact. Dit zou meer mogen worden benadrukt. Vanuit *Evaluating Societal Impact* ligt er nu een stuk om meer inhoud te geven aan wat de EUR ziet als positieve maatschappelijke impact.

Op landelijk niveau is er een initiatief om de vakbonden en projectleiders erkennen en waarderen bij elkaar te brengen.

Acties:

- Onderliggende documenten doorsturen naar de vakbonden
- Zorgen voor structureel informeel overleg met de vakbonden over dit thema

03.04 Compensatie medezeggenschap

Alle faculteiten lijken nu mee te gaan.

Actie:

De vakbonden kaarten bij de U-Raad aan dat een student ook een vice-chair kan zijn.

04 Ingekomen stukken

Jaarverslag vertrouwenspersonen

Geen opmerkingen.

05 Rondvraag

Life balance coaches

Binnenkort is de charity run. In het kader van gezondheid wordt nu gevraagd of de EUR mensen kan mede financieren om deelname te bevorderen.

06 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Besluitenlijst 2022-2023

| Vergadering | Besluit |
|-------------|--|
| 365 | Het ELC is de AVW-realisatie 2022 overeengekomen |

Actielijst

| Nr. | Vergadering | Actie | Door | Afh. Uiterlijk |
|-----|-------------|---|------------|----------------|
| 1 | 362 | Het AOb kijkt naar nieuwe kandidaten voor de ELC | PV | Z.s.m. |
| 2 | 363 | Een folder ontwikkelen zodat deze meegegeven kan worden met nieuwe medewerkers en die HR ook op intranet kan zetten. | PV | Z.s.m. |
| 3 | 364 | Uitleg Intranet nieuwe vakbondsleden | HR | Z.s.m. |
| 4 | 366 | Documentatie toesturen voor de AVW-begroting 2023 met een toelichting op de onderstaande thema's en een indicatie van de bedragen. | PV | Z.s.m. |
| 5 | 366 | De documentatie van Erkennen en waarderen wordt toegestuurd aan de ELC leden. | Secretaris | Z.s.m. |
| 6 | 366 | Zorgen voor structureel informeel overleg tussen de vakbonden en het programma team Erkennen en waarderen | Secretaris | Z.s.m. |
| 7 | 366 | T.a.v. compensatie medezeggenschap kaarten de vakbonden aan bij de U-Raad dat een student ook een vice-chair kan zijn. | PV | Z.s.m. |
| 8 | 365 | Agenderen 'Verdere specificatie aantallen docenten / onderzoekers als agendaonderwerp komende vergadering en 'Loket zorgwekkend gedrag' | Secretaris | 19 december |
| 9 | 367 | Agenderen 'AVW-begroting', 'Regeerakkoordmiddelen', 'Reële taakstelling' hierbij ook AZ/faculteit uitnodigen, | Secretaris | 19 december |
| 10 | 367 | Delen documentatie regeerakkoordmiddelen en uitzoeken aantal tijdelijke UD's | HR | 19 december |
| 11 | 368 | Agenderen 'Tenure track' | Secretaris | 23 januari |
| 12 | 368 | Ombudsfunctionaris uitnodigen voor kennismaking | Secretaris | 23 januari |
| 13 | 368 | Inplannen heidag ELC in overleg secretariaten. | Secretaris | Dec-feb |

| 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 | Agenderen rapportage organisatieontwikkeling CPC na aanlevering stuk. | Secretaris | Zodra ontvangen |
| 7 | 365 | Uitnodigen directeur EDIS voor stand van zaken sourcing nadat proces verder uitgewerkt is. | Secretaris | Zodra aan de orde |