

## Verslag

**Vergadering:** 393<sup>e</sup> vergadering van het ELC  
**Datum en tijd:** 06/01/2026, 15:00-17:00 uur  
**Locatie:** A1-01, hybride  
**Deelnemers:** Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Johan Willem van Dijk (HR), Lobke van Steenberg (BZ, notulen), Fadua Toufik (CNV), Gijs Kooistra (FNV), Marlies Vreeswijk (voorzitter PV, FNV), Ana Uribe Sandoval (PV, AOb), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOb), Ann-Sophie Vandenberghe (PV, AOb), Anissa Khattabi (AOb)  
**Gasten:** Mijntje Raijmakers (HR), Pepijn Bakker (RE&F), Sam Neijman (RE&F),  
**Afwezig:** Roxanne Austin (secretaris), Marjan Gorgievski (PV, FNV)

### 01 Opening

01.01 **Vaststellen van de agenda**  
De agenda wordt vastgesteld.

#### 01.02 **Verslag 392 en Actielijst 392**

Naar aanleiding van het verslag:

Opgemerkt wordt dat onder 03.02 'Tekort centraal budget participatiewet' voornamelijk de toelichting vanuit de werkgever is opgenomen. Vanuit de vakbonden was opgemerkt dat dit een belangrijk thema is, gezien het gaat om een kwetsbare doelgroep. Op dit moment worden AWW-middelen hiervoor ingezet, met vanuit de vakbonden het idee om hierdoor een versnelling te creëren. De AWW-middelen zijn hier in de basis niet voor bedoeld. De vakbonden zijn er daarom geen voorstander van om dit te pauzeren.

Vanuit de werkgever wordt toegelicht dat er op dit moment nog geen besluit is genomen. Er worden meerdere scenario's uitgewerkt, waarbij ook gekeken wordt naar verschillende financieringsmogelijkheden. Hierin wordt de input vanuit de vakbonden meegenomen. Daarnaast wordt toegelicht dat dit onderdeel uitmaakt van een bredere discussie binnen EUR, in het licht van de begroting voor de komende jaren. In 2027 mag EUR geen rode cijfers meer schrijven, daarom zal dit onderwerp onderdeel moeten uitmaken van integrale beslissingen die genomen moeten worden om dit te realiseren. Ook wordt toegelicht dat er een zorgplicht is voor de mensen die nu al onder deze wet werkzaam zijn binnen EUR. Zij mogen op grond van de Cao niet ontslagen worden, ook niet bij een reorganisatie, maar moeten passend vervangend werk krijgen binnen de organisatie. In het licht van bovenstaande zijn eventuele toekomstige reorganisaties niet uit te sluiten.

Het verslag wordt vastgesteld.

De actiepunten worden doorgenomen:

Nr.	Actie
1	<b>De opmerking t.a.v. het keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt verder uitgezocht.</b>

Dit het aanvullen van de omschrijving van het keuzemodel, daar stond 'salaris' niet bij. Dit actiepunt is afgehandeld

- 2 **De ELC-leden geven door wie deelneemt aan de werkgroep voor het voorstel voor het Employability fonds.**  
Deze afspraak staat gepland op 20 januari. Actiepunt is afgehandeld.
- 3 **De fietsregeling wordt geëvalueerd en op de ELC agenda geplaatst.**  
De fietsregeling wordt op een later moment geëvalueerd en opnieuw geagendeerd.  
Doorlopend punt.
- 4 **Het onderwerp verkoop verlof wordt opnieuw geagendeerd in januari, met ruimte voor de bredere discussie over het opnemen van verlof.**  
Vandaag geagendeerd, actiepunt is afgehandeld.
- 5 **Het ELC zoek juridisch uit welke interpretatie van de CAO mogelijk is m.b.t. verkoop van verlofuren (incl. ruimte voor aanvullende bronnen).**  
Gelieerd aan agendapunt 4. Dit is uitgezocht en wordt besproken. Actiepunt is afgehandeld.
- 6 **De handreiking over verkoop verlofuren wordt verder uitgewerkt en gedeeld met het ELC ter informatie.**  
De handreiking is bijna klaar, n.a.v. het gesprek tijdens dit overleg kunnen eventueel zaken worden toegevoegd en wordt daarna gedeeld. Openstaand punt, wordt mogelijk geherformuleerd.
- 7 **Bij nieuwe aanvragen, wordt de verkoop van de resterende 42 verlofuren gepauzeerd tot eind februari.**  
Dit is conform afspraak ingeregeld. Actiepunt is afgehandeld.
- 8 **Het onderwerp Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel wordt eind Q1 opnieuw geagendeerd.**  
Dit is opgenomen in de agenda. Actiepunt is afgehandeld.
- 9 **Tussentijdse ontwikkelingen over de Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel worden schriftelijk aan het ELC teruggekoppeld..**  
Dit is een lopende afspraak en wordt op een later moment geagendeerd. Doorlopend punt.
- 10 **Fase 2 van de RSM reorganisatie wordt tijdig geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering.**  
Dit punt loopt nog en wordt geagendeerd zodra er duidelijkheid over is. Doorlopend punt.

#### 01.03 **Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden**

- Ontwikkelingen Kabinetsformatie

De voorzitter geeft aan goede hoop te hebben dat er snel duidelijkheid komt over de kabinetsformatie en daarmee ook de (financiële) ontwikkelingen binnen het Hoger Onderwijs.

- Onderwijsstaking 9 december 2025

De vakbonden geven aan dat het een succesvolle staking was waar rond de 8.000 mensen bij aanwezig waren. De belangstelling vanuit de pers was wel minder groot dan gehoopt.

- Bezoek Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie is op bezoek geweest bij EUR en in maart worden de conceptbevindingen gedeeld met het CvB. Het gesprek dat het CvB met hen heeft gehad was prettig en ook het gesprek met de vakbonden is prettig verlopen.

## 02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

### 02.01 Verkoop verlofuren

*Gast: Mijntje Raijmakers (HR Legal)*

Dit agendapunt is in december uitvoerig besproken binnen het ELC. De werkgever wil het aantal te verkopen bovenwettelijke verlofuren in lijn brengen met de Cao, naar maximaal 38 vakantieuren per boekjaar. Actiepunt naar aanleiding van vorige bespreking was om na te gaan of je artikel 5.4 van de Cao ook op een andere manier kan interpreteren.

*Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden*

*Artikel 5.4 Doelen*

- 1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld: a. extra bovenwettelijke vakantie-uren; b. doelen die zijn vastgesteld in overeenstemming met het lokaal overleg; c. extra inkomen te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantieuren per boekjaar; d. extra opbouw ABP Extra Pensioen volgens de regels van het ABP-pensioenreglement; e. een flexibele werkduur, zoals genoemd in artikel 5.6, indien aan de gestelde vereisten wordt voldaan; en f. de lidmaatschapskosten van een vakbond/werknemersorganisatie die partij is bij deze cao. Onder werknemersorganisatie wordt ook verstaan een vereniging die aangesloten is bij FBZ.*
- 2. Ingeval onder het doel genoemd in lid 1 onder a wordt begrepen het meerjaren spaarmodel van artikel 5.5, verlenging ouderschapsverlof of verlof voor het volgen van een studie of opleiding, mogen deze doelen over een periode van meer dan een jaar worden opgebouwd of, ingeval dat het genoemde verlof wordt genoten voordat het is opgebouwd, worden afgelost.*
- 3. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra doelen.*

Gevraagd wordt naar de aanleiding voor de aanpassing van het aantal uren. De werkgever geeft aan dat naast het streven naar een goede werk-privé balans en een financiële component, de werkgever ook wil voldoen aan de Cao. Dit is opgekomen bij de ontwikkeling van het Slimmer Academisch Jaar. Uit het rapport van de Jonge Academie bleek dat EUR het langste jaarrooster heeft van alle universiteiten. Dit heeft ook een link met de werkdruk, gezien dit ervoor zorgt dat er bijna geen pauzes zijn voor o.a. de academische staf. Om dit te verbeteren is er gekeken naar momenten in het jaar waarop mensen de mogelijkheid hebben om verlof op te nemen. Hierbij is ook gekeken naar de Cao-afspraken, waar de verkoop van uren gemaximeerd is tot 38 uur. Opgemerkt wordt dat het eindejaarsreces als erg prettig wordt ervaren, omdat iedereen verplicht vrij is. Het aantal aan te wijzen collectieve verlofdagen is echter wel gemaximaliseerd op 7 dagen.

Vanuit de vakbonden is navraag gedaan over de interpretatie van artikel 5.4 lid 1, sub a, het maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantieuren per boekjaar. Conclusie is dat er ook binnen de vakbonden verschillende zienswijze zijn. Opgemerkt wordt dat in de Cao, middels artikel 5.4 lid 3, ruimte wordt gegeven voor het maken van nadere afspraken. Dit biedt volgens de vakbonden de mogelijkheid om de huidige 80 uur te behouden. Daarbij wordt aangegeven dat deze EUR-regeling in 2005 ook bedoeld was om het verlofstuwmeer terug te dringen. Aangegeven wordt dat uitbetaling van dit stuwmeer op termijn mogelijk ook duurder is dan de jaarlijkse uitbetaling van de extra 42 uur. Hierop wordt opgemerkt dat het universitaire landschap wel

veranderd is ten opzichte van 20 jaar geleden en dat het ook goed is om te kijken hoe collega universiteiten hiermee opgaan.

Vanuit HR Legal wordt nogmaals benadrukt dat de specifieke bewoordingen en formuleringen die gekozen zijn in artikel 5.4, zowel ten aanzien van lid 1 als lid 3, juist weinig ruimte laten voor interpretatie en dat dit ook niet de bedoeling is omdat cao's in principe naar de letter – dus naar wat er zuiver taalkundig staat – moeten worden uitgelegd. Dit standpunt is ook getoetst binnen de CUR, zijnde de afvaardiging van arbeidsjuristen van alle universiteiten, en dit standpunt wordt gedeeld. EUR is dan ook de enige universiteit die afwijkt van de Cao-norm.

De voorzitter geeft aan dat los van de juridische interpretatie het goed is om hier het onderliggende gesprek over te voeren. In tijden dat de werkdruk hoog is moet er ruimte zijn om verlof op te nemen. Het verkopen van uren geeft mogelijk een averechtse prikkel om te verkopen in plaats van op te nemen.

Daarop wordt vanuit de vakbonden opgemerkt dat zij signalen krijgen dat collega's geen ruimte hebben of krijgen om verlof op te nemen in verband met onderwijs en onderzoekstaken. Daarnaast is het de vraag of het nemen van verlof bijdraagt aan het verlagen van de werkdruk. Deze oplossing zit vaak in de combinatie autonomie en inrichten van de eigen werkzaamheden. Aan de ene kant scoort EUR hoog op eigen autonomie, aan de andere kant zijn er ook elementen in de E&E scan die het tegendeel laten zien. Dat zit veelal binnen de laag van UD's en UHD's.

Conclusie is dat op basis van de huidige informatie de vakbonden niet overtuigd zijn om de huidige 80 uur los te laten. Het is van belang om hier binnen het ELC een goed gesprek over te voeren, waarbij het voorleggen van dit punt aan een arbitragecommissie als laatste redmiddel en als suboptimaal wordt gezien. Vanuit de werkgever wordt aangegeven dat er wel iets nodig is om de huidige cultuur te doorbreken en dat een mogelijk averechtse prikkel hier niet aan bijdraagt. Feitelijk worden er geen rechten van werknemers afgenomen, maar wordt er gestuurd op het optimaal benutten van de recuperatiefunctie van verlof. Daarvoor is het wel noodzakelijk dat er een gesprek op gang komt binnen de universiteit over het opnemen en registreren van verlof (in combinatie met ervaren werkdruk). De handreiking die vanuit HR in de maak is, is onderdeel van het structurele gesprek en actie hierop.

#### **Actiepunten**

- De werkgever zal komende week een proces uitwerken voor het vervolg op de korte termijn over de verkoop van de verlofuren en actie op werkdruk in brede zin.

### **03 Ter informatie**

#### **03.01 Diesgratificatie 2026**

Conform afspraak is er een overleg geweest tussen de werkgever en de vakbonden. Hieruit komen twee belangrijke voorwaarden voor de vakbonden naar voren: dat een eventueel alternatief ten goede komt aan de gehele EUR-community en dat er hiermee waardering wordt uitgesproken. Dit zal tijdens de heidag verder worden besproken. De vakbonden staan open voor alternatieven die voldoen aan deze twee punten, maar hebben niet de voorkeur om dit aan te passen. De vakbonden geven aan dat de gratificatie vooral gewaardeerd wordt door mensen met een kleiner salaris, voor hen is het een welkome aanvulling.

De werkgever zou graag inzicht willen hebben in cijfers over hoeveel mensen er weet hebben dat de gratificatie er is. Opgemerkt wordt dat de afgelopen twee jaar al iets beter hierover

gecommuniceerde is, maar nog niet naar totale tevredenheid van de vakbonden. Communicatie draagt tenslotte bij aan de bekendheid.

### 03.02 **Organisatiewijziging EUR (update)**

Opgemerkt wordt dat nog niet alle informatie ontvangen is. Er wordt gedeeld wat er op dit moment bekend is.

Zo is er praktische informatie gedeeld over de organisatieaanpassing van Erasmus Verbindt die overgaat van ESPhil naar ERS. Verder loopt het traject M&C naar de toekomst en start op een nader te bepalen moment RSM fase 2 op. Daarnaast wordt verwacht dat er op meerdere niveaus nog organisatieaanpassingen zullen volgen, in relatie tot de financiën.

De vakbonden geven aan dat zij signalen hebben gehad van medewerkers over een organisatieaanpassing binnen de UB. Normaliter wordt het ELC in kennis gesteld van dit soort trajecten, deze organisatieaanpassing is echter nooit besproken. Vanuit de ingewonnen informatie is aangegeven dat dit niet nodig zou zijn. De werkgever geeft aan dat het niet de intentie was om dit niet te delen, maar waarschijnlijk een omissie is geweest. De informatie zal alsnog worden gedeeld. Ook wordt de vakbonden meegegeven om medewerkers te adviseren om ook de beheerder van de UB op de hoogte te brengen van eventuele klachten of vragen.

Naar aanleiding van de stukken over Erasmus Verbindt wordt aangegeven dat in bijlage 1 op pagina 2 eerst staat dat twee medewerkers op dit moment ingedeeld zijn in functieprofiel Projectleider 1. In de laatste zin wordt aangegeven dat de functieprofielen van de programmaleiders opnieuw gewogen zijn en op basis van deze weging is besloten hen onder te brengen in het functieprofiel Projectmanager 4. Het is daardoor niet duidelijk welke van de twee uiteindelijk klopt. Dit zal vanuit de werkgever worden nagegaan.

Vanuit de vakbonden wordt aangegeven dat ten tijde van de organisatiewijziging binnen EDIS een platform ingericht was waarbij meerdere partijen, waaronder het ELC, waren aangesloten en op de hoogte werd gehouden van de ontwikkelingen.

#### **Actiepunten**

- Er wordt nagegaan hoe binnen RSM en ERS het proces verder wordt vormgegeven.
- Stukken t.a.v. de organisatieaanpassing binnen de UB zullen ter informatie worden gedeeld met het ELC.

### 03.03 **Openingstijden gebouwen**

*Gasten: Pepijn Bakker en Sem Neijman*

Vanuit het ELC is gevraagd om toelichting waarom een aantal gebouwen eerder gesloten worden. Dit besluit heeft tot wisselende reacties geleid vanuit de organisatie.

Aangegeven wordt dat het eerste besluit hiertoe een combinatie was naar aanleiding van de duurzaamheidsstrategie, het tegengaan van verspilling vanwege lage bezetting, en daarnaast om kosten te reduceren. De sluiting reduceerde ook aanzienlijk op verwarmings- en beveiligingskosten, ongeveer 600K op jaarbasis. Recent is deze sluiting verlengd om de veiligheid te kunnen garanderen op de campus. Dit is de reden dat op dit moment alleen de UB en Langeveld geopend zijn in de avond. Vanuit RE&F is het waardevol om te weten welke signalen de vakbonden hierover ontvangen.

Verder wordt toegelicht dat voor overige activiteiten, zoals lezingen, het Langeveld gebouw (tot 23.00 uur) gebruikt kan worden. Overige Prio 1 evenementen, zoals diploma-uitreikingen, kunnen wel gewoon doorgang vinden. De collega's van Events en Room Bookings trekken aan de bel als er te veel aanvragen komen voor de beschikbare ruimte in het Langeveldgebouw. Dat is nog niet aan de orde.

De vakbonden hebben verschillende geluiden ontvangen, maar voornamelijk dat collega's te weinig ruimte hebben om hun werk te kunnen doen, vooral voor onderzoek en aanvullende taken. De UB biedt hier onvoldoende ruimte en faciliteiten, mede omdat er ook studenten werken. Ook zijn er meerder klachten over vieze toiletten en werkplekken. Daarnaast wordt aangegeven dat er soms onvoldoende tijd is om te vertrekken na colleges en dat recent in het Mandeville gebouwen de achterdeuren richting de garage, die ook dienen als vluchtroute, om 6 uur al door de beveiliging op het nachtslot waren gezet. Het gebouw gaat echter pas om half 8 dicht. Dit is ook in het kader van veiligheid niet wenselijk. Deze voorbeelden staan volgens de vakbonden haaks op het zijn van een onderwijs- en onderzoeksinstituut.

Ten aanzien van de tijden waarop collega's de gebouwen moeten verlaten wordt aangegeven dat men niet voor de sluiting uit het gebouw gezet moet worden. De reguliere colleges zijn zo ingepland dat ze ruim voor de sluiting van het gebouw klaar zijn. Dit zal, samen met het voorval in Mandeville, doorgegeven worden aan de beveiligingsdienst.

Verder wordt aangegeven wordt dat er binnen de UB een aparte ruimte voor medewerkers beschikbaar is om te werken, daar zouden geen studenten aanwezig moeten zijn. Er zal worden nagegaan of er een bezettingsprobleem is.

Vanuit de vakbonden wordt opgemerkt dat het veiligheidsprobleem mogelijk minder geldt voor de zaterdag ochtend. Vooral onder PhD'ers is er behoefte aan werkplekken op dat moment. Aangegeven wordt dat de UB op zaterdag geopend is, ook voor dit moment zal de bezettingsgraad worden nagegaan.

Verder wordt besproken dat in het kader van missie gedreven en interdisciplinair werken ontmoetingsplekken buiten de eigen faculteit wenselijk zijn. Hiervoor kan de werkruimte in de UB van meerwaarde zij. Eventueel kan dit punt in de toekomst nog een keer verder uitgediept worden.

#### **Actiepunten**

- RE&F komt schriftelijk terug op de genoemde bezettingsproblemen binnen de UB.
- De beveiligingsdienst wordt ingelicht over de besproken incidenten.

04 Ingekomen stukken

N.v.t.

05 Rondvraag/Wvttk/sluiting

05.01 Annisa Khattabi gaat met verlof en sluit rond juni weer aan. Ze zal vervangen worden tot die tijd.

06 Sluiting

#### **Actielijst**

Nr.	Verg.	Actie	Door
-----	-------	-------	------

1	392	De fietsregeling wordt geëvalueerd en op de ELC agenda geplaatst.	HR/Secretaris
2	392	Tussentijdse ontwikkelingen over de Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel worden schriftelijk aan het ELC teruggekoppeld.	HR
3	392	Fase 2 van de RSM reorganisatie wordt tijdig geagendeerd voor een toekomstige ELC vergadering.	Secretaris/HR
4	393	De werkgeven 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.	HR
5	393	Bijlage 1 wordt nagekeken naar aanleiding van de beschrijving van de functieprofielen.	HR
6	393	Er wordt nagegaan hoe binnen RSM en ERS het proces verder wordt vormgegeven	HR
7	393	Stukken t.a.v. de organisatieaanpassing binnen de UB zullen ter informatie worden gedeeld met het ELC	HR/Secretaris
8	393	RE&F komt schriftelijk terug op de genoemde bezettingsproblemen binnen de UB	RE&F/Secretaris
9	393	De beveiligingsdienst wordt ingelicht over de besproken incidenten.	RE&F

#### 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