

Verslag

Vergadering: 396^e vergadering van het ELC
Datum en tijd: 19/05/2026, 14:00-16:00 uur
Locatie: A1-01
Deelnemers: Johan Willem van Dijk (HR), Roxanne Austin (secretaris, notulen), Gijs Kooistra (FNV), Ana Uribe Sandoval (voorzitter PV, AOb), Marjan Gorgievski (PV, FNV), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOb), Ann-Sophie Vandenberghe PV, AOb), Anissa Khattabi (AOb)
Afgemeld: Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Ahmed Charifi (AOb), Fadua Toufik (CNV)
Gasten: Denise van den Berg, Toes Baldede

01	Opening
01.01	Vaststellen van de agenda De voorzitter laat zich excuseren voor deze vergadering. Het overleg wordt daarom voorgezeten door Johan-Willem van Dijk. Eerder was aangegeven dat de voorzitter ook tijdens de volgende vergadering afwezig zou zijn. Aan het einde van het overleg werd echter bevestigd dat de voorzitter bij de volgende vergadering alsnog aanwezig zal zijn.
01.02	Verslag 395 en Actielijst 395 Naar aanleiding van de mededelingen wordt opgemerkt dat medewerkers worden geïnformeerd over het nieuwe pensioenstelsel. Vanuit het ELC wordt aangegeven dat het wenselijk is om hierbij nadrukkelijk ook jongere medewerkers te informeren en betrekken. Daarnaast wordt gesproken over de definitieve brief van de Arbeidsinspectie. Daarbij wordt opgemerkt dat de formulering rondom werkdruk verduidelijking behoeft. 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. Met deze aanpassingen, wordt het verslag vastgesteld. De actiepunten worden doorgenomen: De formele brief van de NLA wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg. De brief is nog niet ontvangen. De actie blijft staan. Employability fonds wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg. Het punt staat vandaag geagendeerd. De actie is afgerond.

	Juridische analyse uitvoeren naar de juistheid van de opdrachtnemersconstructie bij LTC docenten, inclusief de vraag of de werkzaamheden kenmerken hebben van werknemerschap Het punt staat vandaag geagendeerd. Beoordelen of artikel 8.3 (verhaalsbeding) passend en wenselijk is binnen deze contex (Language and Training Center) Het punt staat vandaag geagendeerd. Language and Training Center opnieuw opnemen voor de volgende ELC vergadering. Het punt staat vandaag geagendeerd. Er wordt een technisch overleg gepland om de Herziening loopbaanbeleid Wetenschappelijk Personeel verder te bespreken Het overleg heeft plaatsgevonden. De actie is afgerond. 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. UNL heeft op zich genomen om dit in het volgende reguliere overleg met de bonden te bespreken. Volgende week dinsdag wordt de uitkomst teruggekoppeld per mail.
01.03	Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden - CAO-onderhandelingen Aangegeven wordt dat tijdens het volgende overleg nader zal worden stilgestaan bij de lopende cao-onderhandelingen. - E&E-scan Tijdens de volgende vergadering zal uitgebreider worden ingezoomd op de resultaten van de E&E-scan. Het responspercentage bedraagt 48%. Daarbij werd opgemerkt dat faculteiten doorgaans lager scoren dan de diensten. Tevens werd benoemd dat een laag responspercentage in sommige gevallen mogelijk samenhangt met gevoelens van onveiligheid rondom het invullen van de survey. <i>Vragen en opmerkingen vanuit het ELC</i> • De mogelijkheid bestaat om de survey vaker in te vullen. Dit kan een vertekend beeld geven. • Op de eerste pagina van de survey staat vermeld dat AI wordt gebruikt bij het verwerken van de resultaten. Vanuit het ELC werden vragen gesteld over: - welke vorm van AI wordt gebruikt; - hoe gegevens worden beschermd; - op welke wijze privacy wordt gewaarborgd. Daarbij werd opgemerkt dat onduidelijkheid hierover mogelijk invloed heeft op de bereidheid van medewerkers om de vragenlijst in te vullen. • Daarnaast werd aangegeven dat niet altijd duidelijk is dat vragen kunnen worden overgeslagen. Als voorbeeld werden de vragen over menopauze genoemd. Vanuit het ELC werd verzocht dit duidelijker aan te geven.

	• De bonden gaven aan signalen te ontvangen dat medewerkers vrezen dat antwoorden herleidbaar zijn tot individuele personen. • Tevens werd aangegeven dat er volgens de bonden sprake is van ontwerp- en designkeuzes binnen de survey die invloed kunnen hebben op de resultaten. Verzocht werd deze signalen mee te nemen in de verdere doorontwikkeling van de scan. <i>Reactie vanuit HR</i> • Vanuit HR werd toegelicht dat een privacy assessment is uitgevoerd. Tegelijkertijd werd erkend dat zorgen en gevoelens rondom het gebruik van AI begrijpelijk zijn. • Met betrekking tot mogelijke herleidbaarheid werd aangegeven dat rapportages uitsluitend plaatsvinden op basis van groepen die een minimale omvang hebben. • Daarnaast werd toegelicht dat dit het laatste jaar is waarin de survey op deze wijze wordt uitgevoerd. Er wordt nagedacht over een nieuwe opzet, waarbij bijvoorbeeld eens per twee jaar een uitgebreide scan wordt uitgevoerd, aangevuld met kortcyclische uitvragen op kleinere thema's. Aangegeven werd dat de komende periode verder wordt nagedacht over deze inrichting en dat iemand vanuit het ELC hierbij kan aansluiten. Actiepunt: - Het ELC laat weten wie wil participeren in het vervolgtraject rondom de doorontwikkeling van de E&E-scan.
02	Gezamenlijk overleg en overeenstemming
02.01	Employability fonds De afgelopen periode is met hulp van het ELC in een technisch overleg gewerkt aan het bestedingsplan van het employabilityfonds. Het voorstel voor het bestedingsplan ligt nu voor ter bespreking en overeenstemming. Doelgroepen Vanuit de ELC-leden werd opgemerkt dat tijdens het technisch overleg is aangegeven dat de doelgroepen specifieker geformuleerd dienen te worden. Daarbij werd benoemd dat gekeken kan worden naar nieuw te identificeren doelgroepen. De doelgroepen zouden uiteindelijk aan de ELC-tafel vastgesteld moeten worden. Daarnaast werd opgemerkt dat de huidige formuleringen van de doelgroepen nog erg breed zijn. Als voorbeeld werd genoemd dat "wetenschappelijk personeel" in combinatie met andere genoemde categorieën feitelijk vrijwel alle medewerkers omvat. Ook de doelgroep "medewerkers die geraakt worden door de WiB" werd als onvoldoende concreet beschouwd, mede omdat onduidelijk is op welke veranderingen, doelgroepen en activiteiten dit precies betrekking heeft. Hierop werd gereageerd dat de genoemde doelgroepen en voorbeelden momenteel vooral bedoeld zijn als kaderstellende voorbeelden. Er zijn nog geen specifieke groepen vastgesteld die concreet ingebracht worden. Zodra een concrete doelgroep in beeld komt, zal deze worden besproken aan de LO-tafel.

	Actiepunten: • In het bestedingsplan verduidelijken dat de genoemde doelgroepen en voorbeelden kaderstellend zijn. • Toevoegen dat concrete doelgroepen op een later moment vastgesteld worden en aan de ELC-tafel worden besproken. Proces en governance Er werd gewezen op een tegenstrijdigheid in de stukken met betrekking tot het proces van vaststelling. In paragraaf 2 staat dat definitieve vaststelling plaatsvindt na instemming van het ELC, terwijl het ELC in bijlage 5 niet als onderdeel van het proces is opgenomen. Aangegeven werd dat het ELC hier nog als sluitstuk aan toegevoegd dient te worden. Daarnaast werd een vraag gesteld over de aanvraagprocedure in de bijlage. Daarin staat opgenomen dat een leidinggevende namens de doelgroep een aanvraag indient. Vanuit de vakbonden werd aangegeven dat dit niet uitsluitend via leidinggevenden zou moeten verlopen en dat ook collega's of vakbonden ideeën moeten kunnen aandragen. Hierop werd gereageerd dat aanvragen ook door anderen kunnen worden ingediend en dat voorgesteld wordt hier pragmatisch mee om te gaan. Actiepunten: • Het ELC toevoegen aan het proces in bijlage 5 als onderdeel van de definitieve vaststelling. • In de procedure verduidelijken dat aanvragen niet uitsluitend via leidinggevenden hoeven te verlopen. Strategische personeelsplanning (SPP) Vanuit de ELC-leden werden zorgen geuit over de verwijzing naar strategische personeelsplanning (SPP). Er werd aangegeven dat het plaatsen van medewerkers in kwadranten de indruk kan wekken dat vooruitgelopen wordt op ontslagrondes. Ook werd een parallel gezien met eerdere discussies rondom personeelschouwen of vlootschouwen. In reactie hierop werd toegelicht dat binnen SPP niet op individuen wordt gerankt. Het doel van SPP is om inzicht te krijgen in de aanwezige capaciteit en toekomstige uitdagingen binnen de organisatie. Hoewel medewerkers individueel in kaart kunnen worden gebracht, worden de daaruit voortvloeiende acties op groepsniveau genomen. Tevens werd aangegeven dat ook de UR reeds een technische briefing over SPP heeft ontvangen en dat hier een vaste systematiek achter zit. Actiepunt: • Er wordt een apart overleg ingepland om een nadere toelichting te geven op SPP. AI-geletterdheid en digitale vaardigheden
--	---

Binnen het voorstel wordt EUR-breed verwezen naar een leerlijn rondom digitale vaardigheden en AI-geletterdheid. Vanuit de vakbonden werd aangegeven dat het employabilityfonds hier niet generiek voor bedoeld is. Hoewel AI invloed kan hebben op functies en werkzaamheden, zou inzet van middelen voor AI-geletterdheid volgens hen alleen passend kunnen zijn voor specifieke doelgroepen en niet voor alle medewerkers.

Daarnaast werd opgemerkt dat in de stukken wordt verwezen naar een bedrag van €400.000 voor een AI-programma, terwijl nog onvoldoende duidelijk is wat precies onder "AI literacy" wordt verstaan en hoe dit concreet ingevuld zal worden.

Financiën en overhead

Er werd gesproken over de inzet van middelen voor overhead en ondersteunende werkzaamheden. Vanuit de vakbonden werd aangegeven dat kosten voor trainingen of ingehuurde expertise passend kunnen zijn binnen het fonds, maar dat governance-, communicatie- en evaluatiekosten als overhead worden gezien en daarom niet uit deze middelen gefinancierd zouden moeten worden. Daarbij werd benadrukt dat uitvoering van cao-afspraken primair een verantwoordelijkheid van HR is en niet ten laste van het fonds zou moeten komen.

In reactie hierop werd toegelicht dat een deel van deze kosten betrekking heeft op projectondersteuning en uitvoering. Hierbij werd als voorbeeld genoemd dat interne loopbaancoaches momenteel al volledig bezet zijn, terwijl zij juist nodig kunnen zijn voor uitvoering van activiteiten binnen het employabilityfonds. Ook werd verwezen naar het Persoonlijk Carrièrebudget (PCB), waar eveneens capaciteit nodig is voor het behandelen van aanvragen, beantwoorden van vragen en ondersteuning van medewerkers. Er werd benadrukt dat het niet de bedoeling is om managementfuncties uit het fonds te financieren.

Verder werd aangegeven dat bijvoorbeeld de inhuur van een taaldocent wel passend is binnen het fonds, omdat dit direct bijdraagt aan de uitvoering van activiteiten.

Actiepunten:

- In het bestedingsplan specifiek opnemen welke werkzaamheden en capaciteitsinzet samenhangen met de uitvoering van het fonds.
- Verduidelijken welke uitvoerende taken hieronder vallen

Budget

Er werd opgemerkt dat het gaat om een bedrag van €100.000, verdeeld over drie jaar. Aangegeven werd dat het ELC dit punt nog intern zal bespreken.

Actiepunt:

- Het ELC koppelt per e-mail terug op de passage over het budget.

Tekstuele aanpassing

In de inleiding staat momenteel in de derde alinea: "kiest de EUR ervoor het fonds zowel preventief als reactief in te zetten". Vanuit het overleg werd aangegeven dat dit

	aangepast dient te worden naar: "kiezen de ELC-partijen ervoor het fonds zowel preventief als reactief in te zetten". Actiepunt: De formulering in de inleiding aanpassen conform de bespreking.
02.02	Reglement RSM ad hoc commissie Gast: Denise van den Berg Het conceptreglement voor de RSM ad hoc commissie is besproken. Termijnen en ontslagbescherming Vanuit het ELC werden vragen gesteld over de opgenomen termijnen, in het bijzonder de relatief korte ontslagbeschermingstermijn. Daarbij werd opgemerkt dat medewerkers mogelijk in de knel kunnen komen, bijvoorbeeld wanneer reacties of benodigde stukken uitblijven. In reactie hierop werd toegelicht dat in een eerdere versie van het reglement nog geen termijnen waren opgenomen. Op verzoek van het ELC zijn deze alsnog toegevoegd. Bij het bepalen van de termijnen is gekeken naar wat per onderdeel van de regeling als redelijk en uitvoerbaar wordt beschouwd. Daarbij is geprobeerd de termijnen niet onnodig lang te maken, maar tegelijkertijd uitvoerbaar te houden binnen de besluitvorming. Voor het indienen van stukken is aangesloten bij de termijnen zoals opgenomen in de Algemene wet bestuursrecht (Awb), waaronder de termijn van tien dagen voor het aanleveren van stukken. Daarnaast werd toegelicht dat de cao voorziet in de mogelijkheid om de ontslagbeschermingstermijn voor specifieke doelgroepen bij bijzondere omstandigheden met maximaal twee maanden te verlengen. Indien medewerkers door de termijnen in de knel komen, kan hierop een beroep worden gedaan. Verder werd benadrukt dat het uitgangspunt is dat medewerkers niet in de knel komen te zitten. Voorafgaand aan behandeling door de ad hoc commissie heeft de directeur HR een rol in het proces en waar nodig kunnen uitzonderingssituaties worden toegepast. Ook is een hardheidsclausule opgenomen in het reglement. De mogelijkheid uit art 9 lid 3 cao wordt in de tekst van het reglement opgenomen als bijzondere omstandigheid. Wél met als voorbehoud dat er alles aan is gedaan om de ontslagbeschermingstermijn niet te vertragen. Taal en ondersteuning Het uitgangspunt is dat verzoeken in het Nederlands worden behandeld. Het reglement voorziet daarnaast in de mogelijkheid tot vergoeding van een tolk indien dit nodig is. Het ELC is het reglement van de RSM ad hoc commissie overeengekomen.
3	Ter bespreking
03.01	Beveiliging EUR Gast: Toes Baldede

	Vanuit het ministerie is de opdracht gegeven om alle aspecten van veiligheid beter te waarborgen. Binnen de EUR was op dit terrein nog beperkt beleid ontwikkeld, onder andere op het gebied van demonstraties. Naar aanleiding hiervan zijn verschillende stappen gezet en is een nieuw team Integrale Veiligheid ingericht. Vanuit het ELC werd gevraagd of sprake is van omscholing van beveiligers. Daarbij werd opgemerkt dat dit eerder wel op papier heeft gestaan, maar in de praktijk niet is uitgevoerd. Er werd benadrukt dat beveiligers over bepaalde basisvaardigheden dienen te beschikken. In reactie hierop werd aangegeven dat het ontbreken van duidelijk eigenaarschap mede aanleiding is geweest voor de keuze tot insourcing. Diversiteit en uitstraling van beveiliging Daarnaast werd toegelicht dat gewerkt wordt aan het diverser maken van de groep beveiligers, zodat deze beter aansluit bij de studentenpopulatie. Daarbij werd benoemd dat studenten beveiligers momenteel vaak ervaren als een vooral repressieve aanwezigheid, bijvoorbeeld iemand die aanspreekt op rookgedrag. Ook speelt mee dat de gemiddelde leeftijd van beveiligers relatief hoog ligt, wat volgens de toelichting invloed heeft op de manier waarop zij worden benaderd en ervaren. Er wordt gewerkt aan een plan van aanpak waarin onder meer wordt gekeken naar het gewenste profiel van beveiligers en de uitstraling van beveiliging op de campus. Tevens wordt het camerasysteem vernieuwd. Daarbij werd benadrukt dat men geen sfeer wil creëren die doet denken aan een politie-omgeving. Organisatie en personele wijzigingen Er werd toegelicht dat de veranderingen niet worden aangemerkt als een reorganisatie, aangezien er geen sprake is van gedwongen ontslagen. Bij REF betrof het twee fte die zijn overgegaan. Daarnaast is via een addendum op het veiligheidscontract voorzien in de aanstelling van zeven extra medewerkers. Deze functies vallen nu onder ABD in plaats van REF. De bestaande functies wijzigen inhoudelijk niet. Ervaringen rondom veiligheid Vanuit de ELC-leden werd aangegeven dat medewerkers signalen en uitdagingen horen en zien rondom de manier waarop veiligheid op de campus wordt ervaren. Toes Baldede werd van harte uitgenodigd om hierover verder mee te denken en bij te dragen aan het gesprek hierover. Afgesproken is dat Toes zal worden uitgenodigd voor het volgende vooroverleg. Tot slot werd toegelicht dat Integrale Veiligheid fungeert als adviesorgaan op alle aspecten van veiligheid Actiepunt: Toes Baldede ontvangt een uitnodiging voor het volgende ELC vooroverleg.
03.02	Organisatiewijziging overplaatsing kunstzaken

	Er wordt een toelichting gegeven op de lopende ontwikkelingen binnen REF en M&C. Per 1 juni start de nieuwe directeur van REF. Daarnaast wordt gewerkt aan de toekomstige inrichting van M&C vanuit organisatiewijzigingsperspectief. Ook de overgang van ECDA naar ERS is hierbij aan de orde gekomen. Vanuit het ELC waren hierover eerder al vragen en zorgen geuit. Aangegeven is dat hierop nog een inhoudelijke reactie zal volgen vanuit de HR directeur. Actiepunt: • Er volgt een inhoudelijke terugkoppeling op de eerder gestelde vragen en zorgen rondom de overgang van ECDA naar ERS.
03.03	Language and Training Center Binnen het overleg is gesproken over het opnemen van een verhaalsbeding vanuit werkgeversperspectief. Daarbij stond de vraag centraal of dit passend en wenselijk is. Er is toegelicht dat hiervoor een juridische analyse is uitgevoerd. Daarbij is onder andere gebruikgemaakt van de webtool van de Rijksoverheid om te beoordelen of sprake is van een overeenkomst van opdracht of van een arbeidsovereenkomst. Destijds zijn alle contracten via deze tool beoordeeld. Hieruit volgde een score van 33, hetgeen duidt op opdrachten. Daarnaast zijn de contracten ook individueel juridisch beoordeeld. Daarmee heeft de juridische toetsing op twee niveaus plaatsgevonden. Ten aanzien van het verhaalsbeding werd aangegeven dat de vraag naar passendheid complex is. Vanuit werkgeversperspectief wordt geprobeerd risico's zoveel mogelijk te mitigeren, waarbij het verhaalsbeding dient ter dekking van mogelijke kosten. Vanuit juridisch advies is geadviseerd om het beding op te nemen. Tegelijkertijd werd benoemd dat hieronder een bredere principiële vraag ligt, namelijk of dit type werkzaamheden feitelijk structureel onderdeel vormt van de organisatie, los van de juridische kwalificatie van de overeenkomst. Aangegeven werd dat deze discussie al geruime tijd speelt. Naar aanleiding hiervan is actie ondernomen. E&S is verzocht om dit onderwerp met de rector te bespreken. Een terugkoppeling hierover volgt nog. Daarnaast werd toegelicht dat een rechter bij beoordeling niet alleen kijkt naar de situatie op het moment van het sluiten van de overeenkomst, maar ook naar de feitelijke invulling en ontwikkeling van de werkzaamheden in de loop van de tijd. Verder werd aangegeven dat niet wordt gerapporteerd op individuele casuïstiek. Het externe inhuurbeleid is vormgegeven vanuit de kaders van de Wet DBA. Actiepunten: • E&S bespreekt de situatie rondom het Language and Training Center met de rector. Er volgt een terugkoppeling op dit gesprek. • HR deelt de juridische analyse waar mogelijk met het ELC.
04	Ingekomen stukken ter informatie
04.01	Overzicht personeel en data

	Het is duidelijk dat er minder tijdelijke contracten zijn. Hiermee voldoet de EUR aan de CAO afspraken.
04.02	Organisatieontwikkeling ESSB Geen verdere opmerkingen.
05	Rondvraag/Wvttk/sluiting
05.01	Rondvraag Vanuit het ELC wordt aangegeven dat vanuit verschillende onderdelen signalen zijn ontvangen over mogelijke disbalans in inschaling tussen medewerkers die dezelfde functie uitoefenen, maar in verschillende salarisschalen zijn geplaatst. Daarbij werd gevraagd of sprake is van minimumeisen, verplichtingen of beleid ten aanzien van werving en inschaling. Tevens werd benoemd dat hierbij mogelijk verschillen zichtbaar zijn op basis van gender en leeftijd. In reactie hierop werd aangegeven dat dit een valide aandachtspunt is en dat reeds wordt gekeken naar pay gaps binnen de organisatie. Actiepunt: Het onderwerp rondom verschillen in inschaling en mogelijke pay gaps wordt geagendeerd voor het volgende ELC-overleg.
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	Language and Training Center opnieuw opnemen voor de volgende ELC vergadering.	Secretaris
3	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
4	396	De opmerkingen vanuit het ELC worden verwerkt in het bestedingsplan van het Employability fonds.	HR
5	396	Het ELC geeft input op de passage in het bestedingsplan van het Employability fonds met betrekking tot de besteding van het bedrag van €100.000 en koppelt dit per mail terug.	ELC
6	396	Er wordt een apart overleg ingepland om een nadere toelichting te geven op SPP.	Secretaris

7	396	Het ELC laat weten wie wil participeren in het vervolgtraject rondom de doorontwikkeling van de E&E-scan.	ELC
8	396	Toes Baldede ontvangt een uitnodiging voor een ELC vooroverleg om veiligheid onder medewerkers verder te bespreken	Secretaris
9	396	Er volgt een inhoudelijke terugkoppeling op de eerder gestelde vragen en zorgen rondom de overgang van ECDA naar ERS.	HR
10	396	E&S bespreekt de situatie rondom het Language and Training Center met de rector. Er volgt een terugkoppeling op dit gesprek.	Secretaris
11	396	De juridische analyse om te beoordelen of sprake is van een overeenkomst van opdracht of van een arbeidsovereenkomst, wordt waar mogelijk gedeeld met het ELC	HR
12	396	Het onderwerp rondom verschillen in inschaling en mogelijke pay gaps wordt geagendeerd voor het volgende ELC-overleg.	Secretaris

Besluitenlijst

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.
396	Het ELC is het reglement van de RSM ad hoc commissie overeen gekomen.