

Verslag

Vergadering: 397^e vergadering van het ELC
Datum en tijd: 16/06/2026, 14:00-16:00 uur
Locatie: A1-01
Deelnemers: Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Parmis Shirjahani (Bestuurssecretaris), Johan Willem van Dijk (HR), Ahmed Charifi (AOB), Fadua Toufik (CNV), Ana Uribe Sandoval (voorzitter PV, AOb), Marjan Gorgievski (PV, FNV), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOb), Anissa Khattabi (AOB), Tyrone Hunte (PV, FNV), Stella Joosten (HR)
Afgemeld: Roxanne Austin (secretaris ELC), Gijs Kooistra (FNV), Ann-Sophie Vandenberghe PV, AOb),
Gasten: Mijntje Raaijmakers, Ilse Schenk, Celinka Roovers-Werkman

01 Opening

- 01.01 Vaststellen van de agenda
Geen opmerkingen op de agenda.
01.02 Verslag 396

- Het verslag wordt vastgesteld. Per mail wordt er nog een punt over het vorige verslag gedeeld. Per mail is het volgende gedeeld:

“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.”

Er is volgens mij afgesproken dat de mogelijkheid uit art 9 lid 3 cao in de tekst van het reglement wordt opgenomen als bijzondere omstandigheid. Wél met als voorbehoud dat wn er alles aan heeft gedaan om ontslagbeschermingstermijn niet te vertragen. Dit lees ik niet zo duidelijk in het verslag.

Het verslag is aangepast met deze correctie.

De acties worden besproken:

- 1 **De formele brief van de NLA wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg.**
De actie blijft staan.
- 2 **Language and Training Center opnieuw opnemen voor de volgende ELC vergadering.**
De actie loopt nog. Het gesprek staat ingepland maar moet nog plaats vinden.

- 3 **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.**
De directeur HR licht toe dat de EUR op dit moment afwijkt van de gangbare interpretatie van artikel 5.4 van de cao NU met betrekking tot de verkoop van verlofuren. UNL buigt zich over de interpretatie van dit artikel; HR wacht deze update af en deelt de uitkomst met het ELC.
Er worden drie sporen verkend:
 1. Behouden van de huidige EUR-praktijk
 2. Afbouw van de huidige praktijk
 3. Geschillenprocedure volgenOngeacht de uitkomst is het uitgangspunt dat de EUR tot een eenduidige lijn komt. De directeur HR en Fadua stemmen hierover nader af.
- 4 **De opmerkingen vanuit het ELC worden verwerkt in het bestedingsplan van het Employability fonds.**

De actie is afgerond
- 5 **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.**
Dit is gebeurd. Op basis hiervan zijn er nog enkele opmerkingen in het document geplaatst vanuit HR. Het document ligt vandaag voor. De actie is afgerond.
- 6 **Er wordt een apart overleg ingepland om een nadere toelichting te geven op SPP.**
Plannen van overleg is nog steeds in afstemming. De actie blijft.
- 7 **Het ELC laat weten wie wil participeren in het vervolgtraject rondom de doorontwikkeling van de E&E-scan.**
De actie is afgerond. Marjan en Ana participeren in het vervolgtraject.
- 8 **Toes Baldede ontvangt een uitnodiging voor een ELC vooroverleg om veiligheid onder medewerkers verder te bespreken**
De actie is afgerond.
- 9 **Er volgt een inhoudelijke terugkoppeling op de eerder gestelde vragen en zorgen rondom de overgang van ECDA naar ERS.**
De actie is afgerond
- 10 **E&S bespreekt de situatie rondom het Language and Training Center met de rector. Er volgt een terugkoppeling op dit gesprek.**
De actie loopt nog. E&S is gevraagd om een update.
- 11 **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**
De actie loopt nog. De analyse wordt door Johan Willem gedeeld, zodra deze beschikbaar is.

12 **Het onderwerp rondom verschillen in inschaling en mogelijke pay gaps wordt geagendeerd voor het volgende ELC-overleg.**

De beleidsmedewerkers zijn niet beschikbaar voor deze vergadering. Het onderwerp komt op de agenda van de ELC vergadering in september.

01.03 Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden

- CAO onderhandelingen.

De directeur HR geeft aan dat het overleg met de vakbonden het laatste stadium heeft bereikt. Er zijn nog een aantal punten die formeel vastgesteld moeten worden.

De vakbonden geven aan dat er nog een weg te gaan is, maar dat de partijen elkaar tegemoet willen komen.

De volgende onderwerpen zijn als specifiek aandachtspunt naar voren gebracht:

- **Ontwikkeldagen** – Dit is een belangrijk thema waarbij individuele medewerkers en leidinggevendenden hier verschillend mee omgaan. Voor CNV is dit een belangrijk onderwerp.
- **Docent 4 / vaste aanstelling** – Op dit punt wordt nog veel over gesproken.
- **Sociale zekerheid** – Er lopen nog acties op dit dossier.

Er zijn nog twee vergaderingen gepland voordat het proces kan worden afgerond.

Communicatiemiddelen op de campus

Besproken wordt welke communicatie- en actiemiddelen vakbonden mogen inzetten op de demonstratie op de campus maandag 22 juni.

Er is alle ruimte om te demonstreren. Gebruik van megafoon, borden en zelfs een tent is toegestaan. Het is echter niet toegestaan om te flyeren en posters te plakken vanwege het [EUR-duurzaamheidsbeleid en het geldende plakbeleid](#). Directeur HR geeft aan dat gebruik van de schermen op de Plaza en bij de koffiemachines is toegestaan.

- Toekomstscenario's EUR.

De eerste informatiemail is verstuurd aan de organisatie. De EUR bevindt zich momenteel in de verkenningfase; in juli wordt gestart met de ontwerpfase, die naar verwachting loopt tot november. Het CvB heeft bewust gekozen voor vroege en transparante communicatie om co-creatie met de organisatie mogelijk te maken.

Centrale vraag in de ontwerpfase is aan welke criteria de zogenoemde *powerhouses* moeten voldoen en welke synergieën zij kunnen creëren. Op dit moment zijn er geen personele consequenties. Zodra het proces concrete personele gevolgen krijgt, wordt dit in het ELC besproken.

De achterliggende urgentie is als volgt toegelicht: als de EUR nu geen stappen zet, zal naar verwachting rond 2029/2030 een reorganisatie noodzakelijk zijn als gevolg van dalende studentenaantallen. De Onderwijsinspectie raamt een landelijke daling van 33.000 studenten. Het CvB wil dit voor zijn en de beschikbare beleidsruimte proactief benutten. Het alternatief — niets doen — is geen wenselijk scenario.

Reacties en zorgen vanuit het ELC

De informatiemail heeft in de organisatie onrust en angst veroorzaakt. Het begrip *powerhouse* is voor medewerkers niet duidelijk, en de onduidelijkheid over mogelijke consequenties leidt tot onzekerheid. Er zijn zorgen geuit over het verdwijnen van werk. De voorzitter geeft aan dat het proces hiervoor nog te vroeg is; dit wordt nader uitgewerkt in de komende fase. Er zijn zorgen over samenwerking tussen faculteiten: de huidige samenwerking tussen sommige faculteiten verloopt al moeizaam. Men is bezorgd dat samenvoeging dit verder bemoeilijkt.

Er is een signaal afgegeven om top-downklachten te vermijden. De voorzitter van CvB benadrukt dat gezamenlijk wordt gekeken naar passende governancestructuren per *powerhouse*.

Het CvB heeft begrip dat de abstractie van de communicatie onrust veroorzaakt, en zegt toe zo concreet mogelijk te communiceren. Medewerkers worden uitgenodigd om mee te denken; er is ruimte voor dialoog en input. De decanen krijgen de opdracht om de dwarsverbanden en raakvlakken tussen de *powerhouses* te versterken. Daarnaast is het streven drie gelijkwaardige *powerhouses*, zodat geen enkele eenheid structureel in een zwakkere positie terechtkomt.

Het ELC wordt uitdrukkelijk gevraagd als klankbordgroep te fungeren: het ELC kan signaleren hoe ontwikkelingen leven in de organisatie en dit terugkoppelen aan het CvB.

Actie:

De toekomstscenario's EUR worden in september geagendeerd voor inhoudelijke bespreking in het ELC.

02 Gezamenlijk overleg en overeenstemming

02.01 Werken in het buitenland

Door: Ilse Schenk en Mijntje Raijmakers

Er was tot op heden geen eenduidig beleid voor werken vanuit het buitenland, wat in de praktijk leidde tot onduidelijkheid en risico's op het gebied van sociale zekerheid, verzekeringen en werkgevers aansprakelijkheid. Aanvullende aanleidingen waren vragen vanuit faculteiten, ervaringen tijdens de coronapandemie en een bredere beweging waarbij medewerkers zonder duidelijk kader in het buitenland werkten (*workaction*). Alle Nederlandse universiteiten delen dit beleidskader met elkaar.

Werken vanuit het buitenland is geen recht, maar iets wat bespreekbaar is tussen medewerker en leidinggevende. Het beleid maakt onderscheid tussen werkgemotiveerd verblijf en privégemotiveerd verblijf. De standaard maximumtermijn is vastgesteld op 4 weken vanwege juridische en sociale zekerheidsrisico's. Voor academici kan deze termijn

door de leidinggevende worden verlengd, mits de medewerker sociaal verzekerd blijft in Nederland. Verblijf dat aantoonbaar bijdraagt aan welzijn en onderzoekskwaliteit kan onder deze verlenging vallen. De kosten van aanvullende sociale zekerheidsvoorzieningen in het buitenland komen bij privégemotiveerd verblijf voor rekening van de medewerker zelf; bij werkgemotiveerd verblijf waarbij de EUR een belang heeft, ligt dit anders. Het beleid is in lijn met Europese regelgeving rondom telewerken. Binnen de gestelde kaders is maatwerk per situatie mogelijk, in overleg met de leidinggevende.

Vanuit het ELC wordt gevraagd in hoeverre rekening wordt gehouden met verschillen tussen academisch personeel en PPS. De beleidsmedewerkers geven aan dat er in grote lijnen geen verschil is in het kader, maar wel in de toepassing. Verder wordt aan de hand van een concreet voorbeeld toegelicht dat een medewerker in dienst bij de EUR weliswaar onder de cao valt, maar alleen sociaal verzekerd is in Nederland zolang hij of zij hier woont. Sociale zekerheidsverdragen zijn hierbij bepalend en raken aan de zorgplicht van de EUR als werkgever, inclusief re-integratieverplichtingen bij langdurige ziekte. Ook de verantwoordelijkheid rondom werkvergunningen bij langdurig buitenlands verblijf wordt als aandachtspunt benoemd.

Er is een addendum in de maak voor verblijf langer dan 4 weken, waarin verantwoordelijkheden en voorwaarden nader worden uitgewerkt en werkgeversaansprakelijkheden expliciet worden belegd.

Het ELC is het beleidsplan Werken in het Buitenland overeen gekomen.

Actie:

Verduidelijkingsvragen vanuit het ELC worden per mail aan de beleidsmedewerkers gestuurd en schriftelijk beantwoord.

02.02 Employability fonds

Naar aanleiding van het vorige overleg zijn de opmerkingen van het ELC verwerkt in het document. Gijs heeft aanvullende opmerkingen gedeeld, waarop HR heeft gereageerd. Alle openstaande opmerkingen staan in het document dat nu voorligt. Het doel van vandaag is de openstaande punten met elkaar te bespreken en vervolgens hopelijk tot overeenstemming te komen.

WIB — De verwijzing 'nu de WIB van tafel is' klopt niet. De WIB wordt in het najaar behandeld in het parlement.

Specifieke doelgroepen — De hele EUR is de doelgroep. Voorbeelden kunnen uit het document verwijderd worden. Wanneer een specifieke doelgroep langs komt, kan dit weer langs het ELC.

Digitale vaardigheden en AI-geletterdheid — Vanuit het ELC wordt gesteld dat AI alleen betrekking heeft op externe mobiliteit en niet anders is dan een mailsysteem. Vanuit HR wordt hier tegenin gebracht dat AI gaat over zowel interne als externe mobiliteit en een transitie is die niet vergelijkbaar is met eerdere digitale ontwikkelingen. AI-geletterdheid zal werk en functies daadwerkelijk veranderen, dus werknemers hebben tools nodig om zich hierin te ontwikkelen. Er moet nu al geanticipeerd worden op welke banen veranderen, functies moeten worden aangepast en mensen moeten nieuwe skills leren.

Het raakt het aard van het werk en het vermogen van een werknemer om iets nieuws te doen. Het ELC gaat mee met Stella op dit punt.

Niet iedereen hoeft AI-expert te worden; dit moet in combinatie met de doelgroep worden uitgewerkt. Wat is de doelgroep en wat heeft die nodig, deze redenering moet bij alle voorbeelden worden aangehouden, zoals ook bij andere voorbeelden bedoeld is.

Financieel plaatje

Het ELC vraagt naar de onderverdeling van het financiële plaatje en is bezorgd dat het een eigen leven gaat leiden. Projectuitvoering van €120k mag geen overheadkosten financieren. Afgesproken was, dat er mogen geen elementen in staan die aangeven dat dit voor projectmanagement is. Intern moet worden gekeken hoe dit opgelost kan worden.

Er zijn vragen over wat er wel en niet gedaan kan worden met dit budget.

Het is nooit de bedoeling om overhead te financieren uit het fonds, maar als bijvoorbeeld een career coach ingezet zal worden, maak je die kosten toch. HR kan intern niet verkopen dat career coaches worden gefinancierd vanuit het Employability fonds, terwijl individuele coaching vervolgens naar de markt wordt gezet. Dat zijn geen projectkosten.

Het uitgangspunt blijft: geen projectmanagementkosten financieren uit het fonds, maar er moet begrip zijn dat er limieten zijn en dat dit ten koste gaat van anderen. Het Employability fonds financiert geen overhead; het ELC begrijpt het probleem, maar het gaat niet om projectkosten maar om tastbare kosten, maak deze scherp.

Er is een andere formulering is hiervoor nodig, om verwarring weg te nemen. Inhoudelijk is men het eens; de termen 'projectkosten' en 'projectuitvoering' worden als triggerwoorden aangemerkt en gaan eruit. Geen overhead vergoeden, maar tegelijkertijd worden er kosten gemaakt voor de daadwerkelijke uitvoering van werkzaamheden, maak dit onderscheid scherper.

Actie: Dit punt komt niet terug in de vergadering. JW, Gijs en Ana stemmen dit intern af in de werkgroep.

3 Ter bespreking

03.01 Resultaten E&E scan

Toelichting door: Celinka Werkman

De resultaten van de E&E scan worden toegelicht. De respons is onder de 50% gebleven, waarbij met name de respons onder wetenschappelijk personeel laag was.

Leidinggevend scoren hoger en zijn meer betrokken, wat deels verklaard kan worden door betere informatievoorziening. Een technische tekortkoming in de enquête was dat voor sommige medewerkers de optie 'team' niet beschikbaar was en er geen knop 'overig' bestond, wat de betrouwbaarheid van een deel van de data beïnvloedt. De voorzitter benoemt dat de EUR uitgeroepen is tot nummer drie beste werkgever in de publieke sector.

Leidinggevend ervaren de effecten van het leiderschapsprogramma, wat zichtbaar is in de cijfers. De doorvertaling naar medewerkers vergt echter meer tijd. Daarnaast wordt opgemerkt dat bezuinigingen de waardering van leidinggevend kunnen drukken, en dat het leiderschapsprogramma tegelijkertijd hogere verwachtingen heeft gecreëerd die nog niet volledig zijn ingelost.

Werkdruk blijft een breed gedragen thema, evenals de balans tussen werk en privé en ervaren waardering. Specifiek voor faculteiten geldt dat medewerkers meerdere rollen op zich nemen, vaak niet uit vrije keuze. Rolafbakening en loopbaanbeleid worden als aandachtspunten benoemd; het loopbaanbeleid zal worden aangepast. PhD-medewerkers en hoogleraren ervaren naar verhouding minder druk. Op het gebied van psychologische veiligheid geldt dat een initiële daling van de scores mogelijk het gevolg is van toegenomen bewustwording; verwacht wordt dat deze scores daarna zullen stijgen. Faculteiten met lage scores op dit onderdeel hebben aanvullend onderzoek uitgezet.

Er is bezorgdheid over technische problemen rondom de scan, waaronder zorgen over datalekken en de veiligheid van de data. Dit beïnvloedt zowel de bereidheid van medewerkers om de scan in te vullen als het vertrouwen in de uitkomsten. De vraag wordt opgeworpen of de scan intern of extern afgenomen moet worden, mede vanuit veiligheidsperspectief.

De E&E scan zal voortaan tweejaarlijks worden uitgevoerd. Daarnaast zullen, mede op aanbeveling van de Arbeidsinspectie, tussentijdse impulsmetingen worden gedaan. Per onderdeel worden focusgroepen ingezet als verdieping; in de scan is elk team feitelijk een eigen focusgroep. Teams worden aangemoedigd hun actieplan te koppelen aan de nieuwe resultaten en te bezien wat op een hoger niveau geadresseerd moet worden. Dit sluit aan op de bredere *employee listening*-strategie.

Vanuit het ELC wordt als aandachtspunt meegegeven dat er in de perceptie van medewerkers onvoldoende wordt gedaan met rode en groene scores. Dit punt wordt meegenomen in de doorontwikkelgroep.

04	Ingekomen stukken ter informatie
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	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	Er wordt een apart overleg ingepland om een nadere toelichting te geven op SPP.	Secretaris
5	396	E&S bespreekt de situatie rondom het Language and Training Center met de	Secretaris

		rector. Er volgt een terugkoppeling op dit gesprek.	
6	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
7	396	Het onderwerp rondom verschillen in inschaling en mogelijke pay gaps wordt geagendeerd voor het volgende ELC-overleg.	Secretaris
8	397	De toekomstscenario's EUR worden in september geagendeerd voor inhoudelijke bespreking in het ELC.	Secretaris
9	397	De laatste openstaande punten m.b.t. het Employability fonds worden intern verder afgestemd binnen de werkgroep.	Johan-Willem, Gijs, Ana

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.
397	Het ELC is het beleidsplan Werken in het Buitenland overeen gekomen.