Verslag

Vergadering:	398e vergadering van het ELC
Datum en tijd:	08/09/2026, 14:00-16:00 uur
Locatie:	A1-01
Deelnemers:	Ana Uribe Sandoval (voorzitter PV, AOb), Annelien Bredenoord (voorzitter ELC), Roxanne Austin (secretaris ELC), Johan Willem van Dijk (HR), Fadua Toufik (CNV, Marjan Gorgievski (PV, FNV), Marieke de Quant – van Lenten (PV, AOb), Anissa Khattabi (AOb)
Afgemeld:	Ann-Sophie Vandenberghe (PV, AOb), Gijs Kooistra (FNV), Tyrone Hunte (PV, FNV)
Gasten:	Wico Verbaan, Stella Joosten, Michiel Besters

01	Opening
01.01	Vaststellen van de agenda De agenda wordt vastgesteld.
01.02	Verslag 397 en actielijst 397 In het verslag staat "Wanneer een specifieke doelgroep langs komt, kan dit weer langs het ELC. Doelgroepen worden niet individueel besproken bij het ELC." Deze laatste zin wordt verwijderd. De actielijst wordt besproken. 1 **De formele brief van de NLA wordt geagendeerd voor het volgende ELC overleg.** De brief staat geagendeerd voor deze vergadering ter informatie. 2 **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 nog steeds geen duidelijkheid gegeven. De kwestie wordt voorgelegd aan de UNL geschillencommissie. 3 **Er wordt een apart overleg ingepland om een nadere toelichting te geven op SPP.** Het overleg heeft vorige week plaatsgevonden. 4 **E&S bespreekt de situatie rondom het Language and Training Center met de rector. Er volgt een terugkoppeling op dit gesprek.** E&S heeft gesproken met RM en afgesproken is de komende periode een aantal scenario's uit te werken waarmee LTC toekomstbesteding verder kan ontwikkelen. 5 **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 .**

Classification: Internal

	Johan Willem heeft hier per mail een terugkoppeling over gegeven. Uit de vragenlijst van SZW is inderdaad gekomen dat de werkzaamheden als opdracht kunnen worden uitgevoerd. De vakbonden begrepen dat middels de webmodule tot de conclusie is gekomen dat men werkt op basis van een opdrachtovereenkomst. De webmodule is volgens de vakbonden juridisch niet bindend. Zij geven bovendien aan geen zicht op wat er precies is ingevuld door werkgever in de webmodule. Het verzoek is om dit te delen. Ook hebben de vakbonden gewezen op goed werkgeverschap, of in dit geval wellicht, goed opdrachtgeverschap. Mensen hebben jarenlang gewerkt voor het TLC en op deze manier afgedankt? Hoe ziet men dit? En als er sprake is van Opdrachtgeverschap, waarom is dan nooit de optie onderzocht om clausule aan te passen/verduidelijken en werkenden gerust te stellen? 6 **Het onderwerp rondom verschillen in inschaling en mogelijke pay gaps wordt geagendeerd voor het volgende ELC-overleg.** Het onderwerp komt in oktober op de agenda van het vooroverleg. 7 **De toekomstscenario's EUR worden in september geagendeerd voor inhoudelijke bespreking in het ELC.** Het onderwerp staat geagendeerd. 8 **De laatste openstaande punten m.b.t. het Employability fonds worden intern verder afgestemd binnen de werkgroep.** Het punt staat vandaag op de agenda.
01.03	Ontwikkelingen vanuit CvB en bonden - Vanuit het ELC wordt een update gegeven over de actieweek en de maand van de vakbonden. Er is gewerkt aan de communicatie rondom de activiteiten. Daarnaast is in de HR-nieuwsbrief aandacht besteed aan de verkoop van verlofuren. Ook wordt gemeld dat het openbaar vervoer morgen grotendeels stilligt vanwege acties. Dit kan mogelijk gevolgen hebben voor de bereikbaarheid van de EUR en de studenten.
02	Gezamenlijk overleg en overeenstemming
02.01	Bestedingsplan Employability fonds *Gast: Stella Joosten* **Pagina 2 – Besteding resterende middelen** Ten aanzien van de passage over de besteding van eventuele resterende middelen eind 2028 wordt voorgesteld de betreffende zin aan te passen. Indien de middelen eind 2028 niet volledig zijn besteed, komen de ELC-leden met elkaar in overleg om tot een besteding van het resterende deel te komen. Het hieruit voortvloeiende plan wordt ter instemming aan het ELC voorgelegd. **Pagina 4 – AI en specifieke doelgroepen** Ten aanzien van de passage over AI wordt besproken dat eerder is aangegeven dat het Employabilityfonds niet bedoeld is als fonds voor het financieren van AI. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat AI voor specifieke doelgroepen wel relevant kan zijn. Bij bepaalde

	groepen waarvan de baan mogelijk wordt bedreigd, kan sprake zijn van een achterstand in bepaalde vaardigheden. Het ontwikkelen van deze vaardigheden kan bijdragen aan het vergroten van de kansen en mogelijkheden om ander werk te vinden. In dat kader kan AI een relevant onderdeel zijn. De genoemde voorbeelden zijn illustratief. Een suggestie voor de formulering van deze passage wordt per e-mail gedeeld. **Overhead** De overhead is in de aangepaste versie volledig uit het bestedingsplan verwijderd. **Vervolg** De aangepaste versie van het bestedingsplan wordt per e-mail gedeeld. Vervolgens wordt het ELC gevraagd om per e-mail overeenstemming te bereiken over de aangepaste versie.
3	Ter bespreking
03.01	Toekomstscenario's EUR Tijdens de vorige vergadering heeft het ELC verzocht om een uitgebreidere toelichting op de toekomstscenario's van de EUR. **Toelichting op de toekomstscenario's** De kerngedachte achter de toekomstscenario's is dat de EUR zich scherper moet profileren en duidelijker moet bepalen waarop de universiteit herkenbaar wil zijn. Hierbij staan de thema's *Health, Wealth and Society* centraal. Het CvB benadrukt dat het gaat om een iteratief proces van co-creatie, waarbij niet vooraf door het CvB wordt bepaald hoe de toekomstige organisatie eruit moet zien. Het doel is om gezamenlijk te verkennen hoe de EUR zich verder kan ontwikkelen en hoe de universiteit zich zo kan positioneren dat zij zich duidelijk onderscheidt en haar maatschappelijke betekenis versterkt. Vanuit het ELC wordt gevraagd wat er precies wordt bedoeld met het clusteren van activiteiten of organisatieonderdelen. Daarbij wordt benadrukt dat moet worden voorkomen dat clustering automatisch leidt tot gedwongen fusies. De CvB voorzitter licht toe dat er op dit moment nog geen besluiten zijn genomen over de toekomstige organisatievorm. **Vervolgproces en besluitvorming** Hoewel de uiteindelijke organisatievorm nog niet vaststaat, wordt er wel gewerkt aan een overkoepelend plan en het verkennen van mogelijke oplossingen. De opdracht aan de decanen wordt vastgelegd. Op basis hiervan worden analyses uitgevoerd en suggesties voor de toekomst uitgewerkt. Over de uitkomsten en de daaruit voortvloeiende voorstellen zullen op een later moment besluiten worden genomen. De CvB voorzitter geeft aan dat ook de personele omvang en inrichting van de organisatie zijn geanalyseerd. Uit de analyses blijkt dat de EUR, in vergelijking met andere universiteiten, relatief veel medewerkers heeft binnen de professional services. Wanneer er geen maatregelen worden genomen, wijzen de analyses erop dat de universiteit op termijn mogelijk voor grootschalige reorganisaties komt te staan.

Classification: Internal

	Daarnaast wordt benoemd dat de faculteiten in sterke mate afhankelijk zijn van de eerste geldstroom. Ter illustratie wordt aangegeven dat bij ESSB circa 87% van de financiering uit de eerste geldstroom afkomstig is. Deze afhankelijkheid maakt de faculteiten kwetsbaar voor ontwikkelingen in de politieke besluitvorming en financiering vanuit Den Haag. Betrokkenheid van medewerkers en medezeggenschap Vanuit het ELC wordt benadrukt dat het van belang is om medewerkers en medezeggenschap gedurende het proces goed te betrekken. Daarbij wordt aangegeven dat de consultatie niet uitsluitend via de decanen moet verlopen en dat ook de medezeggenschapsorganen nadrukkelijk moeten worden gehoord. De CvB voorzitter licht toe dat er verschillende initiatieven zijn om medewerkers en medezeggenschap bij het proces te betrekken: • Er worden townhallmeetings georganiseerd. • Er is een website ingericht waarop informatie over de toekomstscenario's wordt gedeeld. • Met de top 50 (ELCOM) vinden regelmatig overleggen plaats. • Binnen de Universiteitsraad is een werkgroep (Strategy Taskforce) actief die zich met dit onderwerp bezighoudt. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat het aan de decanen is om de vraagstelling en de verkenning op een goede manier voor te leggen aan de decentrale medezeggenschap, zodat deze daadwerkelijk bij het proces wordt betrokken.
03.02	Meerjarenverslag 2023 – 2024 -2025 van de Ombudsfunctionaris EUR en bestuurlijke reactie *Gast: Wico Verbaan* De ombudsfunctionaris is aanwezig om het meerjarenverslag over 2023–2025 toe te lichten en hierover met het ELC van gedachten te wisselen. Het ELC heeft tevens de bestuurlijke reactie op het verslag ontvangen. Meldingen over leidinggevenden en sociale veiligheid Het ELC vraagt naar de verklaring voor het relatief grote aantal meldingen dat betrekking heeft op leidinggevenden. De ombudsfunctionaris licht toe dat veel meldingen gaan over de ervaren sociale onveiligheid, waarbij de rol en het gedrag van leidinggevenden regelmatig een factor zijn. Het betreft onder meer situaties waarin medewerkers de leiderschapsstijl of de ontstane werksfeer als ongezond ervaren. Er wordt besproken wat er gebeurt wanneer meerdere meldingen betrekking hebben op dezelfde persoon. De ombudsfunctionaris geeft aan dat medewerkers signalen vaak wel willen delen, maar dat zij daarbij regelmatig aangeven dat de melding vertrouwelijk moet blijven. Hierdoor is het niet altijd mogelijk om direct opvolging te geven aan de signalen. Wanneer melders hiervoor toestemming geven, kunnen meerdere meldingen worden gebundeld en voorzien van een advies. Dit advies is niet bindend. De signalen en het

	advies kunnen vervolgens worden meegenomen in de gesprekken met de betreffende leidinggevende. De ombudsfunctionaris licht toe dat hierbij het *Three Lines of Defense*-model als uitgangspunt wordt gehanteerd: signalen worden in eerste instantie binnen de eerste lijn opgepakt. Wanneer dit niet tot een oplossing leidt, kan verdere escalatie plaatsvinden. Als voorbeeld wordt een situatie genoemd waarin meerdere medewerkers zich vertrouwelijk tot de ombudsfunctionaris hebben gewend. Met hun toestemming is het signaal vervolgens bij de betreffende decaan neergelegd, die de verantwoordelijkheid heeft genomen om hiermee aan de slag te gaan. Hoewel de route omslachtig kan zijn, heeft dit in dit geval wel tot opvolging geleid. Daarbij is het principe van hoor en wederhoor van belang. Klachtenprocedure en drempels om te melden Vanuit het ELC wordt gevraagd of er formele klachten zijn waarbij daadwerkelijk consequenties volgen. In de bespreking wordt benadrukt dat het belangrijk is dat medewerkers en leidinggevenden leren om elkaar aan te spreken en signalen tijdig bespreekbaar te maken. Ook wordt gevraagd hoe het komt dat er relatief weinig meldingen zijn over seksueel grensoverschrijdend gedrag. In dit verband wordt benoemd dat de drempel om een melding te doen mogelijk hoog is en dat er binnen de academische omgeving sprake kan zijn van een grotere angst om te melden dan op basis van de meldingscijfers zichtbaar is. De ombudsfunctionaris licht toe dat medewerkers die een formele klacht overwegen, doorgaans eerst verschillende stappen kunnen doorlopen, zoals gesprekken met betrokkenen en gesprekken onder begeleiding. Wanneer deze stappen niet tot een oplossing leiden, kan een klacht worden ingediend bij de Commissie Ongewenst Gedrag (COG), die hierover een uitspraak doet. De ombudsfunctionaris benadrukt dat arbeidsconflicten buiten zijn formele taakgebied vallen. Meldingen en ervaren onveiligheid Het aantal meldingen en de signalen over ervaren sociale onveiligheid worden als zorgelijk besproken. In 2024 ontving de ombudsfunctionaris 65 meldingen. Bij de COG werden in dat jaar twee zaken gemeld, die beide buiten behandeling zijn gesteld. Vanuit bestuurlijk perspectief wordt aangegeven dat het lastig is wanneer vergelijkbare signalen herhaaldelijk en anoniem binnenkomen. Hoewel deze signalen serieus worden genomen, zijn de mogelijkheden om hier concreet op te handelen beperkt wanneer de informatie niet verder kan worden gedeeld of onderzocht. Het bestuur hoopt daarom dat medewerkers zich voldoende veilig voelen om, waar mogelijk, een formele melding te doen. Signalen over vaststellingsovereenkomsten (VSO's)

	Het ELC brengt de vraag aan de orde of het doen van een melding in de praktijk kan leiden tot een vaststellingsovereenkomst (VSO). De ombudsfunctionaris geeft aan dit signaal te vaak te horen om het onbesproken te laten. De ombudsfunctionaris zal hier in het komende jaar nader naar kijken. Tot slot In de bespreking wordt gewezen op het contrast tussen de positie van de EUR als derde op de ranglijst van beste publieke werkgevers en de signalen over ervaren sociale onveiligheid die uit het meerjarenverslag naar voren komen. Er wordt benoemd dat deze twee beelden naast elkaar bestaan en dat het belangrijk is om de gemelde ervaringen serieus te nemen. Actiepunt: Afgesproken wordt om binnen drie maanden een overleg met de ombudsfunctionaris in te plannen tijdens het ELC-vooroverleg. De vragen vanuit het ELC worden voorafgaand aan dit overleg gebundeld, zodat deze gericht kunnen worden besproken.
03.04	Organisatiewijziging ECDA *Gast: Michiel Besters* Aanleiding en positionering ECDA is oorspronkelijk ondergebracht bij RSM. Vanuit de verdere uitwerking van de EUR-strategie is onderzocht hoe ECDA organisatorisch beter kan worden gepositioneerd. Uit deze verkenning is naar voren gekomen dat onderbrenging bij Erasmus Research Services (ERS) passender is. Daarom is het voornemen om de medewerkers van ECDA over te brengen naar ERS, met uitzondering van de medewerkers van Marketing & Communications (M&C). De organisatiewijziging heeft betrekking op circa 10 fte. Het jaarlijkse budget bedraagt naar schatting € 800.000 tot € 1 miljoen. Gevolgen voor medewerkers en werkzaamheden Ten aanzien van M&C wordt toegelicht dat bepaalde werkzaamheden al EUR-breed zijn georganiseerd. Er wordt daarom gekeken naar mogelijkheden om deze werkzaamheden verder te stroomlijnen en op taakniveau meer synergie te realiseren. Daarbij wordt ook bezien of medewerkers op de juiste plek zitten en of de huidige taakverdeling passend is. Het proces van informatievoorziening aan medewerkers is zo veel mogelijk ingericht. De individuele gesprekken staan gepland voor morgen en maandag. Er wordt toegelicht dat ervoor is gekozen om de gesprekken uit te stellen tot na de zomer, zodat alle betrokken medewerkers op hetzelfde moment geïnformeerd konden worden en er geen gefaseerde informatievoorziening zou ontstaan. Hoewel de organisatorische omgeving verandert, is de verwachting dat de werkzaamheden voor een groot deel hetzelfde blijven. Voor circa 80% van de

	medewerkers wordt de wijziging naar verwachting als een positieve ontwikkeling gezien, onder meer omdat hun rol wordt verbreed. Daarnaast wordt benoemd dat sommige medewerkers zich binnen RSM mogelijk minder goed gepositioneerd voelden of onzekerheid ervoeren over hun rol. Wanneer medewerkers zich niet kunnen vinden in de voorgestelde wijziging, blijven de bestaande werkzaamheden het uitgangspunt. Vervolgens zal worden onderzocht welke werkzaamheden binnen ECDA eventueel kunnen worden gebundeld. De verwachting is dat de nieuwe positionering kansen biedt voor verdere ontwikkeling en samenwerking. Financiële context en toekomstbestendigheid ECDA is oorspronkelijk opgezet binnen de tijdelijke projectfinanciering van de convergentie. Los van de huidige organisatiewijziging is het daarom noodzakelijk om na te denken over de verdere ontwikkeling en structurele positionering van ECDA. Voor het lopende begrotingsjaar heeft ECDA een negatieve begroting. Er wordt benadrukt dat deze financiële situatie geen onderdeel vormt van een ontslagtraject. Actiepunt: Het futureproof-plan van RSM, inclusief de bijlagen, wordt opnieuw gedeeld met het ELC.
03.05	Discussie ROR Voor de zomer is discussie ontstaan over de medezeggenschapsrechten zoals vastgelegd in de vastgestelde ROR. Op verzoek van het ELC is dit onderwerp geagendeerd om de verschillende aandachtspunten te bespreken. Toelichting en bespreking Vanuit het ELC wordt aangegeven dat de verbazing van het CvB en HR over het opnieuw ter discussie stellen van de ROR begrijpelijk is. Tegelijkertijd zijn er bij nadere bestudering nieuwe aandachtspunten naar voren gekomen. Zo constateert het ELC dat bepaalde passages in de adviezen aan de medezeggenschap mogelijk niet in lijn zijn met de WHW. Dit betreft met name de formuleringen over het lokale overleg en het informeren van medezeggenschapsorganen over organisatiewijzigingen. Hoewel wordt erkend dat de ROR aansluit bij de bepalingen in de cao, plaatst het ELC vraagtekens bij de wijze waarop de medezeggenschapsrechten hierin inhoudelijk zijn geregeld. De cao maakt onderscheid tussen reorganisaties en organisatiewijzigingen. Organisatiewijzigingen die niet als reorganisatie worden aangemerkt, vallen niet onder hoofdstuk 9 van de cao. Volgens het ELC is hiermee weliswaar het onderscheid tussen beide typen wijzigingen vastgelegd, maar zijn de medezeggenschapsrechten bij organisatiewijzigingen niet zonder meer inhoudelijk geregeld. Het ELC is daarom van mening dat nadere verduidelijking nodig is over de wijze waarop deze rechten in de cao zijn geborgd. Achterliggende zorgen en gewenste verduidelijking In de bespreking wordt gevraagd om de achterliggende zorg van het ELC nader te verduidelijken. Het ELC benadrukt dat de zorg niet uitsluitend betrekking heeft op het

	informeren van medezeggenschapsorganen. Het uitgangspunt is dat medezeggenschap meer moet omvatten dan het achteraf of uitsluitend ter kennisname informeren over voorgenomen wijzigingen. Het gaat erom dat medezeggenschapsorganen tijdig en op een betekenisvolle manier bij het proces worden betrokken. Actiepunten: Het ELC werkt concrete suggesties uit voor mogelijke aanpassingen of verduidelijkingen van de ROR, ter bespreking tijdens de volgende vergadering.
04	Ingekomen stukken ter informatie
04.01	EUR Sociaal Jaarverslag 2025 Dit punt staat ter informatie op de agenda.
04.02	Halfjaarrapport Actieplan Arbeidsinspectie + Waarschuwingsbrief NLA Dit punt staat ter informatie op de agenda. Tijdens de volgende vergadering wordt het plan van aanpak geagendeerd.
05	Rondvraag/Wvttk/sluiting
05.01	Rondvraag Naar aanleiding van het eerdere actiepunt over het delen van de juridische analyse ter beoordeling van de vraag of sprake is van een overeenkomst van opdracht dan wel een arbeidsovereenkomst, geeft de HR-directeur een terugkoppeling. De HR-directeur benadrukt dat de betreffende opdrachtnemers zeer gewaardeerde krachten zijn, maar geen medewerkers van de EUR. Los van de communicatie hierover, is er volgens HR altijd ruimte om een nadere toelichting te geven op de betreffende passage wanneer opdrachtnemers daar behoefte aan hebben. In het kader van goed opdrachtgeverschap wordt toegelicht dat er op verzoek van de betrokkenen een gesprek is georganiseerd. Tijdens de bespreking wordt de vraag opgeworpen hoe de EUR invulling wil geven aan haar verantwoordelijkheid als opdrachtgever, met name in het licht van de ambitie om een LTC te hebben en docenten aan zich te verbinden. Daarbij wordt kritisch gereflecteerd op de vraag of de wijze waarop de betrokken opdrachtnemers worden behandeld, past bij deze ambitie. Actiepunt • Johan-Willem toetst de kwestie rondom de LTC, in het bijzonder het delen van gegevens, en koppelt hierover terug aan het ELC.
06	Sluiting

Nr.	Verg.	Actie	Door
1	398	De aangepaste versie van het bestedingsplan Employability fonds wordt per mail gedeeld. Daarna volgt overeenstemming via e-mail.	HR, ELC

Classification: Internal

2	398	Het Futureproof RSM plan en de bijlagen worden nog een keer gedeeld.	Secretaris
3	398	De ombudsfunctionaris ontvangt een uitnodiging voor een ELC vooroverleg. Het ELC bereidt vooraf vragen voor.	Secretaris, ELC
4	398	Het ELC deelt concrete tekstsuggesties voor de ROR voor de volgende ELC vergadering	ELC
5	398	Johan-Willem toetst het punt over LTC (delen van gegevens) en koppelt terug	HR
6	398	De kwestie over verkoop verlofuren wordt voorgelegd aan de geschillencommissie van UNL	HR

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.