

Jaarverslag



ELC 2024

Erasmus Labour Council

VOORWOORD

In september 2024 nam ik het voorzitterschap van het ELC over van mijn collega dr Ellen van Schoten. Zij heeft het ELC 4 jaar voorgezeten, veel dank daarvoor namens de Erasmus Universiteit.

We hebben in 2024 veel gedaan met de uitkomsten van de E&E scan. In lijn met de uitkomsten van de E&E scan heeft het ELC een actieve rol gespeeld in het stimuleren van inclusie en het aanpakken van sociale onveiligheid op de werkvloer. Het ELC heeft een bijdrage geleverd aan het bevorderen van een cultuur waarin iedereen zich veilig voelt.

Ook gaf de E&E scan ons inzichten over hybride werken en de autonomie van de werkplek, leidend tot de post-corona evaluatie van de regeling Blended Working. Het ELC heeft geadviseerd over de implementatie van nieuwe vragen in toekomstig onderzoek om de samenwerking en autonomie verder te verbeteren.

Het ELC heeft aangedrongen op gelijke kansen en heeft zich ervoor ingezet dat de carrièrepaden voor zowel junior als senior functies eerlijker en transparanter worden ingericht. Dit heeft geleid tot de verdere ontwikkeling van gedifferentieerde loopbaanpaden op hoogleraarniveau, waarbij het ELC nauw betrokken is bij de ontwikkeling van richtlijnen die zorgen voor een evenwichtige beoordeling en benoeming. Met Erkennen & Waarderen werken we aan een bredere ontwikkelcyclus en meer kansen voor divers talent.

In 2024 werd samen met vakbonden gezocht naar mogelijkheden om werkdruk te verlagen, en het ELC heeft belangrijke steun verleend in het vinden van efficiëntere werkprocessen. Ook op het gebied van reorganisatie is het ELC betrokken geweest bij het opstellen van het sociaal plan, wat bijdraagt aan een zorgvuldige en betrokken aanpak.

Ik wil het ELC graag bedanken voor de constructieve samenwerking. In 2025 en de jaren die volgen staat de EUR voor belangrijke financiële uitdagingen, maar het ELC is een goede gesprekspartner voor de uitdagingen die dit met zich meebrengt voor mens en organisatie.

Annelien Bredenoord

Voorzitter College van Bestuur

ALGEMEEN

In de cao is bepaald dat de werkgever met de werknemer overleg voert over aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers. Op lokaal niveau gebeurt dit in het lokaal overleg, binnen de EUR het Erasmus Labour Council (ELC) genoemd. Daarnaast geeft de cao het ELC een aantal specifieke bevoegdheden, onder andere beleid gericht op beheersing van werkdruk, bevorderen van vrouwen in hogere functies, reiskosten woon-/werkverkeer en het keuzemodel arbeidsvoorwaarden.

Ook speelt de personeelsvertegenwoordiging in het ELC een belangrijke rol bij reorganisaties en wordt met het College van Bestuur een sociaal beleidskader afgesproken. Bij reorganisaties worden zo nodig aanvullende afspraken over sociale maatregelen gemaakt waarbij het uitgangspunt is dat de negatieve consequenties voor individuele medewerkers zo beperkt mogelijk moeten zijn.

Nadere gegevens over het lokaal overleg bij de EUR zijn te vinden op de website

<https://www.eur.nl/over-de-eur/organisatie-en-bestuur/medezeggenschap/lokaal-overleg-elc>

De personeelsvertegenwoordiging van het ELC bestaat uit vertegenwoordigers van de vier vakbonden die betrokken zijn bij de cao-onderhandelingen t.w.:

- mw. M. Vreeswijk (voorzitter, lid FNV)
- mw. M.J. Gorgievski (lid FNV Overheid)
- mw. A.C. Uribe Sandoval (lid AOb)
- mw. Ann-Sophie Vandenberghe (lid AOb, vanaf mei 2024)

De personeelsvertegenwoordiging wordt bijgestaan door de volgende adviseurs

- dhr. S. Wesdorp (FNV, tot april 2024)
- dhr. E. Haneveld (FNV, vanaf april 2024)
- dhr. G. Kooistra (FNV, vanaf oktober 2024)
- dhr. A. Charifi (AOb)
- mw. N. Heuwer (CNV)

De personeelsvertegenwoordiging van het ELC wordt ondersteund door mw. R.S.C. Austin (secretaris).

Het ELC werd in 2024 voorgezeten door:

- mw. E.M.A. van Schoten (tot september 2024), vicevoorzitter College van Bestuur.
- mw. A.L. Bredenoord (vanaf september 2024), voorzitter College van Bestuur.

De voorzitter werd daarbij geadviseerd door:

- mw. A.M.W. Skidmore-Vencken, directeur HR (tot oktober 2024)
- dhr. J.W.D. van Dijk, directeur HR (vanaf oktober 2024)

Het ELC wordt ambtelijk ondersteund vanuit de Algemene Bestuursdienst door mw. R.S.C. Austin.

Het ELC heeft in 2024 zeven keer vergaderd.
Hierbij zijn de volgende zaken aan de orde gekomen:

22 januari 2024

Erkennen en waarderen

De focus van Erkennen en Waarderen blijft op wetenschappelijk personeel, maar EUR stimuleert waar mogelijk ook betrokkenheid van ondersteunend personeel. De resultatenontwikkeling cyclus is vervangen door een bredere ontwikkelingscyclus, en er zijn initiatieven zoals een roadshow en lunch & learn sessies om leiderschap en betrokkenheid te vergroten. Hoewel EUR vooropliep, zijn andere universiteiten nu bezig met implementatie en kampen zij met vergelijkbare uitdagingen. HR en AZ ondersteunen de faculteiten, maar de verantwoordelijkheid voor implementatie ligt bij hen. Ondanks financiële uitdagingen blijft het belangrijk teams goed samen te stellen en talent optimaal te benutten.

Post-Corona evaluatie regeling Blended Working

Er zijn al recente inzichten over blended working via de E&E scan, waarin hybride werken en autonomie van de werkplek worden belicht. In de nieuwe E&E scan, zijn nieuwe vragen over blended working toegevoegd:

- Binnen mijn team is het duidelijk wanneer ik thuis kan werken en wanneer ik op kantoor word verwacht;
- In mijn team stelt de manier waarop wij hybride werken ons in staat om goed samen te werken;
- Ik kan mijn thuiswerkdagen afstemmen op mijn eigen behoeften.

4 maart 2024

Vernieuwde regeling Declaratie- en werkkostenregeling

De huidige reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer bedraagt 0,19 cent per kilometer, terwijl de fiscale ruimte tot 0,23 cent reikt. Intern wordt onderzocht of deze ruimte volledig benut wordt, maar de discussie is nog niet afgerond. Voor nu blijft de vergoeding 0,19 cent, zoals vermeld op intranet. De PV wordt op de hoogte gehouden, en het ELC heeft de vernieuwde regeling goedgekeurd.

Organisatieontwikkeling: update organisatiewijziging RE&F

Het ELC wordt geïnformeerd over de organisatiewijziging van RE&F. De PV is onder de indruk van de breedte waarin de organisatiewijziging opgepakt is. De PV spreekt uit dat het fijn is dat de dienst weer met interne mensen wordt opgebouwd en op sterkte is.

15 april 2024

Medewerkersonderzoek

Het ELC wordt geïnformeerd over de voortgang van het medewerkersonderzoek. De respons op het medewerkersonderzoek was dit jaar 47% (streefcijfer: 60%), met vooral goede deelname vanuit de diensten en één faculteit die positief opviel. De scores op engagement en enablement waren overwegend positief. De Data Competence Hub heeft samen met HR de data verwerkt, wat bijdraagt aan toekomstige medewerkersonderzoeken. De resultaten worden besproken in het AO, CvB en met

OB-leden en vormen input voor de EUR, de vernieuwde HR-strategie en het programma 'Cultuur en Leiderschap'. Vaker meten helpt trends beter in kaart te brengen.

Stand van zaken Budget EUR

Het ELC wordt geïnformeerd over het budget van de EUR. Het begrotingsproces voor 2025 is vervroegd en verloopt gunstig. Het verwachte tekort is bijgesteld naar 13,5 miljoen, aanzienlijk lager dan de eerdere inschatting van 25 miljoen. De organisatie heeft beperkte ervaring met gezamenlijke begrotingsaanpak, en het behouden van financiële ruimte voor toekomstige uitdagingen blijft cruciaal. Besprekingen met decanen en OB-leden worden voortgezet, waarbij ook strategieprojecten worden meegenomen. Transparantie richting de gemeenschap is een belangrijk uitgangspunt, en CPC heeft dashboards gedeeld om inzicht te bieden. Daarnaast wordt nagedacht over werkdrukvermindering, waarbij vakbonden meedenken over efficiëntere werkprocessen. Verbeterde interne communicatie is nodig om informatie en boodschappen beter over te brengen.

Overzicht personeel kerninformatie

Het ELC wordt geïnformeerd over personeel kerninformatie. Het totaal aantal fte bedraagt bijna 3200, waarvan bijna de helft OBP is. Van de docenten heeft 16,4% een tijdelijk dienstverband. ISS en ESSB hebben momenteel een hoog verzuimpercentage, terwijl ESE een stijging ziet ten opzichte van vorig jaar. Zwangerschapsverlof wordt hierin niet meegerekend. Circa 75% van het wettelijk verlof is in 2023 opgenomen; bovenwettelijk verlof blijft grotendeels openstaan en kan niet worden afgedwongen, maar wordt wel actief gemonitord. Landelijk verschijnt elk kwartaal een rapportage over de nevenwerkzaamheden van hoogleraren.

Toegankelijkheid campus

Het ELC wordt geïnformeerd over de toegankelijkheid van de campus. De toegankelijkheid van de campus blijft een aandachtspunt. Studentendecanen ondersteunen studenten met financiële en andere beperkingen en werken aan de uitvoering van het plan van aanpak. Een audit van CPC heeft aanbevelingen opgeleverd, variërend van betere ondersteuning door studieadviseurs tot verbeteringen in fysiek en digitaal onderwijs. De bereidheid tot online onderwijs verschilt per faculteit, terwijl digitale toegankelijkheid van systemen zoals Osiris en Canvas wordt geëvalueerd. Examencommissies worden stap voor stap meegenomen in een vernieuwde handreiking, die met ingang van het nieuwe academisch jaar wordt vastgesteld. Fysieke toegankelijkheid is nog niet op orde, maar RE&F is zich hiervan bewust en werkt met een groslijst van verbeterpunten, wat meerdere jaren in beslag kan nemen. Aangezien 15% van de studenten een functiebeperking heeft, is het cruciaal dat toelating en onderwijs even toegankelijk zijn. Het ELC, faculteitsraden en het IDEA Center kunnen bijdragen aan bewustwording en verdere verbeteringen.

13 mei 2024

Uitkomsten E&E scan (Medewerkersonderzoek)

Het ELC wordt geïnformeerd over de uitkomsten van de E&E scan (medewerkersonderzoek). Dit jaar is werkstress als apart construct gemeten in het medewerkersonderzoek, met een respons van 47% (vorig jaar 49%). Academisch leiderschap blijft achter, maar academisch personeel vulde de survey minder vaak in dan professional services. Voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie van leiderschapsrollen, omdat formeel weinig tijd wordt toegekend, terwijl er in de praktijk veel tijd aan wordt besteed. De representativiteit van de respons en de niet-deelnemende groepen worden

verder onderzocht. De eerste versie van het rapport wordt gedeeld met het CvB en organisatieonderdelen, waarna businesspartners en MT's de resultaten intern bespreken. Teams met een lage respons krijgen geen aparte rapportage, maar kunnen wel bredere resultaten bespreken. Er wordt nagedacht over het delen van resultaten per organisatieonderdeel zonder naming and shaming. De mogelijkheid van een benchmark met andere universiteiten wordt onderzocht.

Huishoudelijk reglement ELC 2024

Het Huishoudelijk reglement ELC is overeengekomen.

Emeritus Hooglerarenbeleid

Het Emeritus Hooglerarenbeleid is overeengekomen.

16 september 2024

Vakbondscontributie

De nieuwe vakbondscontributie is overeengekomen. De eerdere EUR-regeling waarbij 50% van de vakbondscontributie werd vergoed, geldt nu alleen voor nieuwe leden. Het voorstel is om deze interne regeling in te trekken, omdat deze hetzelfde doel dient als de CAO, namelijk ledenwerving. Lidmaatschap is nu mogelijk in zowel september als oktober. Hoewel de eerdere regeling voordeliger was, biedt de CAO een uniforme en duidelijke regeling waar niet van kan worden afgeweken. Er blijft aandacht voor incentives om nieuwe leden te stimuleren.

Dies gratificatie

De dies gratificatie is overeengekomen. Er loopt momenteel nog een discussie over de dies gratificatie. Dit jaar blijft de situatie ongewijzigd, en de toekenning blijft van kracht. In de komende periode zullen er gesprekken plaatsvinden over de toekomst van deze regeling.

Zorgstructuur: Ombudsfunctionaris en Vertrouwenspersonen

De ombudsfunctionaris maakt kennis met het ELC. De ombudsfunctionaris benadrukt het belang van de-escalatie binnen de zorgstructuur en fungeert als laatste stap in dit proces. Het is cruciaal om eerst onveiligheidsgevoelens op de werkvloer bespreekbaar te maken met leidinggevenden en minder ingrijpende interventies te verkennen. Het feit dat medewerkers met problemen aankloppen, biedt kansen om de organisatie te laten leren. De ombudsfunctionaris ondervindt geen belemmeringen in zijn werk, zoals bij het budget voor extern juridisch advies. Wel zijn er verbeteringen mogelijk op het gebied van vertrouwenspersonen, hun mandaat en de effectiviteit van andere partijen. Het benutten van het systeem vraagt om specifieke vaardigheden van leidinggevenden. Dit onderwerp wordt later verder besproken.

Rapport arbeidsinspectie

Het ELC wordt geïnformeerd over het rapport van de arbeidsinspectie. Het arbeidsinspectierapport wijst op tekortkomingen in de bronaanpak, gebrekkige uitvoering van centraal beleid, schendingen van de Arbeidstijdenwet en aandachtspunten rond sociale veiligheid. Een multidisciplinaire werkgroep stelt een SMART-geformuleerd actieplan op, met focus op praktische uitvoering, maatwerk en leiderschapsontwikkeling. Er wordt gewerkt aan betere registratie van overwerk en bescherming van medewerkers. Een volgend inspectiebezoek volgt binnenkort.

Bezuinigingen EUR

Het ELC wordt geïnformeerd over de financiële verwachtingen en bezuinigingen voor 2024 en 2025, inclusief een tekort van -9 miljoen in 2024 en ongeveer 23 miljoen aan taakstellingen voor 2025. De daling van studentenaantallen en de renovatie van het Tinbergen gebouw (132 miljoen euro) spelen een grote rol. Er zijn onzekerheden over de WiB-financiering, en er wordt geadviseerd om grote, onomkeerbare besluiten uit te stellen. Ook wordt aandacht besteed aan stabiliteit in onderzoek en het ondersteunen van medewerkers met tijdelijke contracten, ondanks de financiële uitdagingen.

18 november 2024

WOinActie

Er zijn succesvolle acties georganiseerd door WOinActie, met een nieuwe geplande actie op 25 november op het Malieveld, gericht op bezuinigingen in het hoger onderwijs. Het ELC wordt opgeroepen om deze actie te ondersteunen. Medewerkers worden vrijgesteld van werk en studenten van onderwijs, om deel te nemen. Het CvB werkt samen met Universiteiten van Nederland (UNL) aan een gezamenlijke aanpak, waarbij eerdere acties als voorbeeld dienen.

Richtlijnen voor gedifferentieerde loopbaanpaden op Hoogleraar niveau

Er wordt gewerkt aan het verder ontwikkelen van richtlijnen voor gedifferentieerde loopbaanpaden op hoogleraar niveau. Dit beleid is een voortzetting van de vernieuwing die werd geïntroduceerd met het gedachtegoed van "Erkennen en Waarderen." Het biedt een formeel kader voor faculteiten om loopbaanpaden voor Universitair Docenten (UD), Universitair Hoofddocenten (UHD) en hoogleraren te ontwikkelen.

De criteria voor benoemingen en beoordelingen worden objectiever vastgelegd, maar er blijft ruimte voor maatwerk. Er wordt meer nadruk gelegd op de output op het gebied van onderzoek en onderwijs. Belangrijk is dat de ambities van individuen ondersteund worden zonder dat dit ten koste gaat van anderen, wat goede coördinatie en de betrokkenheid van bijvoorbeeld een benoemingscommissie vereist.

Er is aandacht voor het doorbreken van de perceptie dat een onderwijsprofiel beperkend is voor de carrièrekansen van medewerkers, en een klankbordgroep wordt opgezet om mee te denken over het beleid. Het ELC wordt gevraagd om al vroeg in het proces betrokken te worden om te zorgen voor een inclusieve en flexibele loopbaancultuur.

Uitkomsten loonkloofonderzoek EUR

Het ELC is geïnformeerd over de uitkomsten van het loonkloofonderzoek. Het loonkloofonderzoek binnen de EUR laat zien dat de loonkloof relatief klein is wanneer alle factoren, zoals leeftijd, worden meegenomen, maar er blijven verschillen, vooral bij hoogleraren en internationale medewerkers. Er zijn zorgen over kansenongelijkheid, vooral in promotieprocessen, en de functieverdeling, zoals de oververtegenwoordiging van internationals in juniorfuncties. Er zijn ook discrepanties in beloning voor dezelfde functie-inhoud en moeilijkheden bij het vinden van geschikte kandidaten voor bepaalde functies. Het onderzoek wordt voortgezet, en HR wordt aangespoord om belemmeringen in de huidige CAO aan te kaarten.

16 december 2024

Reorganisatie faculteit

Het ELC is overeengekomen dat een aanvullend sociaal plan dient te worden opgesteld ten behoeve van de reorganisatie.

Aanvraag AVW-middelen 2025

Het ELC is de aanvraag van AVW-middelen voor 2025 overeengekomen.

Afronding Strategie 2024

Het ELC wordt geïnformeerd over de afronding van de EUR-strategie 2024. De universiteit gebruikt haar strategie als kompas gebruikt, ondanks bezuinigingen. De nieuwe strategie richt zich meer op alignment met faculteiten en de kernactiviteiten van de universiteit, met focus op thema's als 'Impact en Engagement', 'Cultuur en Leiderschap', en 'Duurzaamheid'. De strategie zal zich minder richten op externe satellieten en meer geïntegreerd worden binnen de faculteiten. Er is aandacht voor het verlagen van de afhankelijkheid van de eerste geldstroom en het verhogen van engagement op regionaal en internationaal niveau. Er werd ook gesproken over het inderdienmodel, dat mogelijk conflicteert met de onafhankelijkheid van onderzoek. De bonden benadrukten het belang van het borgen van kennis bij het aflopen van de huidige strategie en het zorgen voor overlap met de nieuwe thema's, waarbij faculteiten voldoende betrokken worden.

Werkgeversvisie

Het ELC wordt geïnformeerd over de werkgeversvisie. De werkgeversvisie van EUR werd ontwikkeld om keuzes, zoals die rondom openingstijden, te kaderen en alle belangen mee te nemen. Het document dient als basis voor communicatie en beleidskeuzes, met aandacht voor dilemma's zoals opleidingskosten. De bonden merkten op dat de visie risico loopt als een PR-tekst te worden ervaren en benadrukten het belang van draagvlak bij medewerkers, vooral bij het middenmanagement. De visie wordt als input voor de nieuwe strategie gebruikt, met focus op cultuur en leiderschap. Het doel is een cultuurverandering te realiseren, wat tijd en afstemming vereist, en de visie zal een leidraad zijn voor toekomstige keuzes en gesprekken over de verwachtingen van medewerkers.

Eindrapportage E&E scan 2024

Het ELC wordt geïnformeerd over de E&E scan 2024. Vanuit de bonden wordt aandacht gevraagd voor inclusie, met name voor de LHBQI-gemeenschap. Er werd opgemerkt dat het rapport meer gericht is op gemiddelde cijfers en dat de individuele beleving niet altijd recht wordt gedaan. Er is aandacht voor inclusie, en hoewel EUR goed presteert op dit gebied, wordt er gewerkt aan verdere verbetering. De bonden gaven aan dat er in de toekomst meer focus moet komen op het inclusiebeleid, en de voorzitter benadrukte dat sociale onveiligheid niet wordt getolereerd en dat er actief naar wordt gekeken. Er werd positieve feedback gegeven op de data, maar ook de suggestie om kritischer te analyseren waar nodig.

NAWOORD

In het jaar 2024 stonden de vergaderingen van het ELC vaak in het licht van de diverse dimensies van het welzijn en de werk-privé balans van personeel. Daarbij valt te denken aan evaluatie van de regeling Blended Working en de besprekingen van de uitkomsten van het medewerkersonderzoek. Omdat een veilige werkcultuur cruciaal is zullen we zeker betrokken willen blijven bij deze en de verdere ontwikkelingen rondom de zorgstructuur en de ombudsman op de EUR.

Daarnaast is het onderwerp werkdruk wederom een belangrijk speerpunt geweest. Hier hebben de PV en CvB regelmatig met elkaar over van gedachten gewisseld. De PV is en blijft kritisch de ontwikkelingen met betrekking tot werkdruk volgen. Door een vinger aan de pols te houden op dit dossier probeert de PV de reële taakstelling (en dus werkdruk) van medewerkers mede in toom te houden. Hierbij zullen de uitkomsten van de rapportage van de arbeidsinspectie en de reactie

daarop nauwlettend gevolgd worden. Door de voorgenomen bezuinigingen van de huidige regering die alle universiteiten treft, zal dit een nog belangrijker punt worden.

Tot slot blijft de PV graag op de hoogte van de organisatieontwikkelingen binnen de EUR en blijven we hierover gevraagd en ongevraagd advies geven. Ook houdt de PV naast de reorganisatie van RSM graag de vinger aan de pols met betrekking tot toekomstige reorganisaties als gevolg van bezuinigingen en ander overheidsbeleid waarvan de impact nog niet bekend is, zoals de Wet Internationalisering in Balans.

Ik zie ernaar uit toekomstige uitdagingen in goed overleg en met vruchtbare uitkomsten als resultaat gezamenlijk het hoofd te bieden. De samenwerking en gedachtewisseling over de diverse onderwerpen die bij de ELC zijn langsgekomen, heeft de PV als erg prettig en constructief ervaren. De PV hoopt dit ook voor 2025 zo te kunnen voortzetten.

M. Vreeswijk

Voorzitter Personeelsvertegenwoordiging ELC

Bijlage 1 – financieel overzicht AVW-gelden

Financieel Overzicht AVW-gelden	2021			2022			2023			2024		
	Begroting	Realisatie	Begroting vs. realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting vs. realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting vs. realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting vs. realisatie
Beschikbaar budget = % rijksbijdrage	2.730.000	2.730.000	0	3.047.000	3.047.002	-2	3.373.000	3.373.013	-13	3.517.000	3.517.141	-141
Opgenomen Allocatiemodel (decentraal)												
Internetvergoeding	260.000	260.000	0	450.000	450.000	0	500.000	500.000	0	500.000	500.000	0
Extra internetvergoeding (tijdelijk)	130.000	173.333	-43.333									
Totaal	390.000	433.333	-43.333	450.000	450.000	0	500.000	500.000	0	500.000	500.000	0
DIES	600.000	603.200	-3.200	600.000	621.000	-21.000	650.000	669.600	-19.600	650.000	694.400	-44.400
Kerstpakketten	200.000	205.587	-5.587	200.000	210.659	-10.659	300.000	290.050	9.951	300.000	191.014	108.986
Erasmus Sport: Sportkaarten	40.000	24.188	15.813	30.000	0	30.000	42.000	40.635	1.365	44.000	44.000	0
Compensatieregeling faculteiten ELC-leden	35.000	0	35.000	55.000	0	55.000	35.000	41.734	-6.734	35.000	62.046	-27.046
Vakbondscontributie	10.000	10.763	-763	10.000	12.235	-2.235	10.000	14.173	-4.173	10.000	22.289	-12.289
Fietsvergoeding	110.000	86.863	23.137	110.000	115.269	-5.269	110.000	132.621	-22.621	110.000	179.637	-69.637
Bijdrage Participatiewet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	350.000	350.000	0
Ombudsfunctie	140.000	108.289	31.711	140.000	19.328	120.672	160.000	184.093	-24.093	155.000	130.517	24.483
TOP	200.000	139.600	60.400									
Erasmus Sport: Foodlab (Gezond eten & kookworkshops pilot)	0	0	0	0	0	0	5.000	0	5.000	0	12.045	-12.045
Erasmus Sport: Vitaal@work & vitaaldag	50.000	45.000	5.000	80.000	101.034	-21.034	51.000	55.864	-4.864	60.500	60.830	-330
Diverse suggesties PV ELC	0	0	0	0	0	0	110.000	0	110.000	110.000	0	110.000
Totaal	1.385.000	1.223.490	161.510	1.225.000	1.079.525	145.475	1.473.000	1.428.771	44.229	1.824.500	1.746.778	77.722
Mobiliteit & ontwikkeling												
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem voor trainingen			0	20.000	19.934	66	22.238	0	22.238	22.238	25.585	-3.347
Implementatiekosten nieuw administratiesyst. voor trainingen			0	8.000	908	7.093	0	0	0	0	0	0
Licentie/gebruikerskosten adm. Systeem			0	3.000	3.479	-479	4.000	4.437	-437	4.000	2.439	1.561
Loopbaanportal (assessments)	33.000	25.947	7.053	21.500	16.317	5.183	18.275	17.312	963	22.000	23.070	-1.070
Careercoaching, extra inzet extern	220.000	291.870	-71.870	0	0	0	0	0	0	40.000	35.393	4.608
Work/life balance coaches (extern)							70.000	35.193	34.807	0	0	0
mobiliteitsmanager (vrijwillig)	65.000	65.883	-883	0	1.618	-1.618	0	0	0	0	0	0
Van werk-naar-werk (onvrijwillig, niet-ziekte)	75.000	121.397	-46.397	139.200	139.647	-447	129.970	146.454	-16.484	153.182	152.795	387
L&D specialist			0	163.750	31.123	132.627	217.616	0	217.616			0
L&D ondersteunend personeel			0	132.000	57.761	74.239	41.067	0	41.067			0
Career coaches			0	131.000	168.237	-37.237	124.996	139.149	-14.153	152.582	155.212	-2.630
Careercoaching, extra inzet extern							0	13.623	-13.623			0
Communicatie& content medewerker L&CC			0	75.000	52.674	22.326	60.508	0	60.508			0
Pakket coaching & vaardigheidstrainingen "docenten/onderzoekers 4"										100.000	0	100.000
Coördinator/(programma) L&D			0	95.400	78.052	17.348	72.392	0	72.392			0
Loopbaanactiviteiten (Career week, share your knowl., Phd career) TOP	45.000	10.394	34.606	30.000	30.882	-882	30.000	24.723	5.277	30.000	27.151	2.849
Loopbaanbeleid OBP (opportunity program)	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Arbeidsmarkttrainingen/Loopbaantrainingen (door TOP)	40.000	26.376	13.624	40.000	40.379	-379	40.000	34.808	5.192	40.000	39.949	51
Online trainingsaanbod (Goodhabitz) TOP	25.000	24.442	558	25.500	24.686	814	26.010	25.208	802	75.000	40.838	34.163
Communicatie	10.000	81	9.919	25.000	0	25.000	25.000	8.168	16.833	25.000	20.128	4.872
Mobiliteitsfonds (CIP fonds)		1.926	-1.926									
Leiderschapstrainingen										50.000		50.000
Open-up, Online platform mentaal welzijn											52.500	-52.500
Zorggenoot, platform mantelzorg											52.968	-52.968
Fietsenregeling 1 jaar eerder										73.000		73.000
Career swifters											5.366	-5.366
TOP Leerlijn: Leiderschap (028)							0	49.327	-49.327	141.466	105.423	36.043
TOP Leerlijn: Digitale skills (027)							0	79.954	-79.954	80.088	81.091	-1.003
TOP Leerlijn: Algemene vaardigheden (030)							0	198.604	-198.604	255.453	256.043	-590
Correctieboeking 2023/2024											-27.654	27.654
Carriere budget (€500/jaar)	300.000	305.930	-5.930	350.000	236.401	113.599	350.000	346.602	3.398	400.000	508.175	-108.175
Totaal	813.000	874.247	-61.247	1.259.350	902.098	357.252	1.232.072	1.123.563	108.509	1.664.009	1.556.469	107.540
Totaal besteed	2.588.000	2.531.070	56.930	2.934.350	2.431.623	502.727	3.205.072	3.052.334	152.738	3.988.509	3.803.248	185.261
Resultaat Begroot -/- besteed en ruimte budget	142.000	198.930	-56.930	112.650	615.379	-502.729	167.928	320.679	-152.751	-471.509	-286.107	-185.402
AVW Reserve												
Saldo 31-12-2021											576.929	
Mutatie 2021											198.930	
Saldo 31-12-2021											775.859	
Mutatie 2022											615.379	
Saldo 31-12-2022											1.391.238	
Mutatie 2023											320.679	
Saldo 31-12-2023											1.711.917	
Mutatie 2024											-286.107	
Saldo 31-12-2024											1.425.811	