UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Centrale Ondernemingsraad UvA

COR-secretariaat

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Verslag interne COR-vergadering

Datum	Verslag door	Tijd
12 januari 2018	E.B.I. Moors	10.00-12.20 uur

Locatie
Maagdenhuis, kamer 21

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Kennismaking Diversity Officer
3. Mededelingen
4. Verslagen van de vergaderingen d.d. 17-11-2017, 01-12-2017 en 22-12-2017
5. HR-Agenda
   - Loopbaanbeleid WP/OBP
   - Verbetering jaargesprekken
   - Tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans
6. Informatiebeveiligingsbeleid (ter instemming)
7. Nabespreking WHW-overleg d.d. 01-12-2017
8. Aandragen agendapunten OV165 d.d. 26-01-2018
9. Voorbespreking GV d.d. 19-01-2018
10. COR-reglement en UvA Holding
11. Rondvraag en sluiting

Aanwezig: J. Bekkenkamp, I. Breetvelt, W. Caron, D.J. Donner, E Gonzalez, M. Koster, J. Maat, G. van der Pol, P. Tamminga, M. Terpstra, P. Rodenburg, O. van Tubergen, J.J. Wirken
Afwezig met bericht: C. Hille, C. Kleverlaan, B. Ó Nualláin (voorzitter)
Afwezig zonder bericht: -

Gast: A. de Graaf (Diversity Officer; aanwezig tot 10.32 uur)

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda
Raadslid Terpstra opent als plaatsvervangend voorzitter de vergadering om 10.02 uur en heet iedereen van harte welkom, in het bijzonder mevrouw De Graaf die aanschuift voor een kennismaking. Hij geeft aan dat hij de vergadering vandaag voorzit in verband met de afwezigheid van de voorzitter en vicevoorzitter. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Kennismaking Diversity Officer
Mevrouw de Graaf dankt de COR voor de uitnodiging en geeft aan dat ze al informeel heeft gesproken met voorzitter Ó Nualláin. Ze is nu negen jaar actief in de academische wereld. Eerder was ze onder meer werkzaam als journalist. Haar focusgebied is Peace and Conflict Studies, in tegenstelling tot haar collega-Diversity Officers die vaker een achtergrond hebben in Psychologie. Mevrouw de

Graaf geeft aan dat ze drie dagen per week werkzaam is als Diversity Officer, de overige dagen geeft ze les op het AUC. Ze benadrukt dat ze een faciliterende rol heeft en dat ze moet worden gezien als bruggenbouwer. Diversiteit betreft veel gebieden en mevrouw De Graaf is dan ook op veel fronten actief momenteel. Mevrouw De Graaf geeft aan dat zij op dit moment met diverse belanghebbenden bezig is met het opstellen van een taakomschrijving en een plan van aanpak, alsmede met het opzetten van een website teneinde kwesties betreffende diversiteit en uitkomsten daarvan beter te communiceren. Ze geeft ook aan dat de faculteiten veel van elkaar verschillen. Iedere faculteit dient een eigen diversity officer te hebben en beleid te ontwikkelen. De centrale Diversity Officer zal dan faciliteren waar nodig. Mevrouw De Graaf benadrukt dat de UvA een veelbelovend nieuw seizoen is ingegaan, waarin het diversiteitsbeleid op veel niveaus gedragen wordt, met inbegrip van het management. Er kan ook veel worden geleerd van de ervaringen van andere universiteiten die deze cultuuromslag ondergaan. Mevrouw De Graaf vraagt tot slot naar de prioriteiten van de COR. Ze heeft van de vertegenwoordiger van de COR in de beoordelingsadviescommissie begrepen dat de COR in ieder geval hecht aan een brede definitie van het begrip diversiteit. Ze vraagt of de COR nog andere prioriteiten heeft.

Raadslid Bekkenkamp geeft aan dat ze het CvB heeft gevraagd om een overzicht van de toekenningen van Aspasia-beurzen per faculteit. Het CvB heeft hierop geantwoord deze vraag neer te leggen bij de Diversity Officer. Raadslid Bekkenkamp vraagt of dit is gebeurd. Mevrouw De Graaf antwoordt dat ze weet dat het speelt, maar onderzoekt het nog nader. Er is in ieder geval beleid en ondersteuning nodig.

Raadslid Koster stelt dat mevrouw De Graaf meent dat elke faculteit anders is en dat de faculteiten zelf dienen te veranderen. Hij vraagt of dit niet zal leiden tot een universiteit met verschillende snelheden. Mevrouw De Graaf antwoordt dat voor duurzame verandering tijd nodig is. Eén van de conclusies dat recent diversiteitsonderzoek laat zien, is dat duurzame veranderingen discussies over normen, waarden en de motivatie van een universiteit met zich meebrengen, welke invloed hebben op een cultuur waarvan wij allen deel uitmaken. Mevrouw De Graaf is daarbij een voorstander van zowel bewustwording als de *carrot and stick* aanpak. Ze doet dit laatste door eerst met de faculteiten te praten. Geleidelijk kan er strenger worden opgetreden, indien er geen vooruitgang wordt geboekt. Er is wel zowel een top-down als een bottom-up aanpak nodig. Het personeel en de studenten moeten ook zelf realiseren wat er moet gebeuren.

Raadslid Van Tubergen vraagt welke *quick wins* er zijn. Mevrouw De Graaf antwoordt dat de international classroom al een goed begin is. Verder moet de UvA prioriteiten stellen. In Leiden wordt bijvoorbeeld de nadruk gelegd op meer vrouwelijke hoogleraren, betere ondersteuning voor biculturele studenten en grotere bewustwording.

Raadslid Breetvelt geeft aan dat studenten en medewerkers met een functiebeperking een prioriteit van de UvA moeten zijn. Mevrouw De Graaf is het er mee eens dat functiebeperking de hoogste prioriteit verdient binnen het nieuwe diversiteitsbeleid. Raadslid Van Tubergen geeft aan dat er bereidheid is om gebouwen aan te passen, zodat die toegankelijker worden voor personen met een functiebeperking. Er moet echter telkens opnieuw speciaal budget voor worden vrijgemaakt. Dit kost extra tijd en zorgt voor vertraging. Hij roept op om samen op te trekken om hiervoor sneller dingen voor elkaar te krijgen.

Raadslid Wirken vraagt of er prioriteiten moeten worden gesteld of dat alles moet worden meegenomen in het diversiteitsbeleid. Hij geeft aan dat er in het rapport van de Commissie Diversiteit niet veel aandacht wordt besteed aan sociaaleconomische achtergrond. Mevrouw De Graaf geeft aan het rapport van de Commissie Diversiteit meer te gebruiken als een *road map* voor de volgende stappen. Het rapport vormt een goede basis, maar meer aspecten moeten worden aangepakt.

Raadslid Caron vraagt of mevrouw De Graaf als Diversity Officer invloed heeft kunnen uitoefenen op de beleidsnotities van de HR-Agenda. Mevrouw De Graaf antwoordt hier nog niet specifiek naar te hebben gekeken. Ze geeft verder aan dat beleidsveranderingen betreffende diversiteit de manier beïnvloeden waarop er wordt gecommuniceerd met studenten, collega's en de gemeente Amsterdam.

Het is bijvoorbeeld belangrijk dat studenten met een andere huidskleur mensen zoals zij tegenkomen in gezaghebbende functies, zoals docenten. Mevrouw De Graaf heeft goed contact met de heer Van Wees, directeur HR Beleid en Strategie, om het HR-beleid door te lichten. De HR-afdeling staat open voor verandering.

Nadat raadslid Terpstra geconcludeerd heeft dat er geen verdere vragen zijn, dankt hij mevrouw De Graaf voor haar komst en bijdrage. Mevrouw De Graaf dankt de COR en geeft aan graag in contact te blijven.

10.32 uur mevrouw De Graaf verlaat de vergadering.

2. Mededelingen

- Er worden binnenkort ronde tafels georganiseerd voor de herijking van het Instellingsplan. Raadslid Donner heeft zich aangemeld voor de ronde tafel 'Innovatief vermogen, impact'. Raadslid Maat zal waarschijnlijk aanwezig zijn bij de ronde tafel 'Onderwijsthema', raadslid Gonzalez bij de ronde tafel 'Talentbeleid' en raadslid Van Tubergen bij de ronde tafel 'Relatie met Amsterdam/werkveld'. De ronde tafel 'Research Practices' staat nog open.
- Er zal meer bekend worden gemaakt over de heisessie met het CvB, zodra raadslid Kleverlaan terug is van vakantie. Een mogelijk onderwerp voor de heisessie is sterke medezeggenschap.
- De Taskforce Werkdruk is opgeheven na een plan van aanpak te hebben aangeleverd. Het OBP komt weinig aan bod in het plan van aanpak. Er worden verder met name externe factoren aangedragen voor werkdruk en op een aantal punten lijkt het rapport meer een voorstel dan een plan van aanpak. Over taaklast wordt vaag gesproken. Uit het rapport komt wel duidelijk naar voren dat de verschillen tussen de faculteiten stuitend zijn. Sommige faculteiten hanteren een minimum onderzoekstijd, andere faculteiten hebben dat niet.
  Het DB zal tijdens het agendaoverleg vragen naar het rapport. Raadslid Terpstra zal ook contact opnemen met de UCLO ***(actiepunt)***.
- De studentenpartij UvAsociaal heeft een brief opgesteld over de werkomstandigheden van de schoonmakers en vraagt verschillende partijen de brief te ondertekenen. Het zal via emailstemming worden bepaald of de COR de brief medeondertekent.

4. Verslagen van de vergaderingen d.d. 17-11-2017, 01-12-2017 en 22-12-2017

- **Verslag d.d. 17-11-2017:**
  Tekstueel:
  Het verslag wordt met enkele tekstuele wijzigingen vastgesteld.

  Naar aanleiding van:
  Geen opmerkingen.

- **Verslag d.d. 01-12-2017**
  Tekstueel:
  Het verslag wordt zonder tekstuele wijzigingen vastgesteld.

  Naar aanleiding van:
  Geen opmerkingen.

- **Verslag d.d. 22-12-2017**
  Vanwege het ontbreken van de audio-opname is de COR akkoord met het enkel opnemen van een besluitenlijst. Het verslag wordt vastgesteld.

5. HR-Agenda:
- Loopbaanbeleid WP/OBP
- Verbetering jaargesprekken
- Tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans

De COR heeft op 22 december jl. besloten om een jurist te raadplegen over de vaststellingsbesluiten aangaande de HR-Agenda. De jurist is gevraagd of de bestuurder in redelijkheid tot zijn besluit is gekomen en wat de geschillenprocedure inhoudt. De jurist heeft gisteren zijn advies gestuurd. Raadslid Breetvelt gaat de drie beleidsnotities af.

Tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans
De jurist heeft aangegeven dat met het intrekken van het voorgenomen besluit er geen bestaand beleid verandert. Het aanstellingsbeleid zal niet wijzigen en daardoor is er geen grond om een beroep op nietigheid op dit dossier te doen. Het is wel mogelijk om het onderwerp middels het initiatiefrecht opnieuw voor een vergadering te agenderen. De COR zou dit op een later moment kunnen doen.

Verbetering jaargesprekken
De COR heeft in eerdere brieven aan het CvB aangegeven bezwaar te hebben tegen artikel 9.1 van het Beoordelingsvoorschrift en het niet opnemen van de handreiking jaargesprekken en basisformulieren in de beleidsnotitie. Wat betreft het Beoordelingsvoorschrift heeft de jurist aangegeven dat een sterke argumentatie betreffende het regelmatig gebruik van deze hardheidsclausule nodig is om het document bijgesteld te krijgen. Tot zover lijkt het Beoordelingsvoorschrift echter maar één keer ten nadele van een werknemer te zijn gebruikt. Verder is een COR-lid betrokken bij de werkgroep die gaat over de handreiking jaargesprekken en de basisformulieren. De jurist acht de kans op winst bij de kantonrechter niet groot.

Raadslid Gonzalez stelt dat het artikel in ieder geval een keer ten nadele van een werknemer is gebruikt. Ze vraagt of het weer kan gebeuren. Raadslid Breetvelt antwoordt dat dit mogelijk is.

Raadslid Bekkenkamp stelt voor om het advies van de jurist te volgen en op deze beleidsnotitie geen beroep op nietigheid te doen. Raadslid Caron antwoordt dat het CvB de discussie eenzijdig heeft beëindigd. Het gesprek zou weer op gang kunnen worden gebracht door een beroep op nietigheid te doen. Raadslid Bekkenkamp merkt op dat er ook moet worden gedacht aan de relatie met het CvB. Waarschijnlijk zal er op de beleidsnotitie Loopbaanbeleid WP/OBP wel een legitiem beroep op nietigheid kunnen worden gedaan. Raadslid Wirken geeft aan dat er een brief naar het CvB kan worden gestuurd waarin nog eens de lange behandelingsperiode wordt benadrukt en er wordt gemeld dat de COR ervan uit gaat dat artikel 9.1 van het Beoordelingsvoorschrift alleen ten gunste van de werknemer zal worden gebruikt.

Raadslid Breetvelt geeft aan dat een eventueel beroep op nietigheid alleen kan zorgen voor het op gang brengen van de discussie. De argumentatie moet dan wel helder worden gemaakt.

De COR besluit op de beleidsnotitie Verbetering jaargesprekken geen beroep op nietigheid te doen.

Loopbaanbeleid WP/OBP
De COR heeft in eerdere brieven verschillende bezwaren aangekaart, onder meer de interne arbeidsmarkt voor WP, de tenure track en de onderwijscarrière. De jurist heeft in zijn advies aangegeven dat deze beleidsnotitie wel een goede kans heeft als het voor de kantonrechter komt. Zo merkt hij op dat het CvB niet-welwillend heeft gereageerd op het verzoek van de COR om een draagvlakmeting. Ook beroept het CvB zich op een HR-Logo, waarbij het nog maar de vraag is of dit daadwerkelijk een interne arbeidsmarkt voor WP geheel belemmert. Daarbij is het opmerkelijk dat het HR-Logo niet door de toenmalige collegevoorzitter is voorgelegd aan de COR, terwijl het kennelijk wel grote invloed heeft op instemmingsgerechtigd bevorderingsbeleid. Verder wordt er geen recht gedaan aan de belofte die eerder was gedaan bij de HR-Agenda, namelijk dat er in gevallen zou worden onderzocht of een interne arbeidsmarkt voor WP wenselijk is. Die zin is nu uit de beleidsnotitie gehaald.

Raadslid Bekkenkamp merkt op dat er ook ongelijkheid in de beleidsnotitie zit. Het is vreemd dat vanwege het streven naar excellentie er geen interne arbeidsmarkt voor WP kan worden gecreëerd, terwijl die voor OBP juist wordt aangemoedigd.

Raadslid Van Tubergen geeft aan dat de COR met sommige dossiers kan leven. Hij wil ervoor waken dat de organisatie stil komt te vallen door een eventueel beroep op nietigheid. Raadslid Breetvelt antwoordt dat de organisatie niet stilvalt aangezien de overige vastgestelde beleidsnotities wel kunnen worden geïmplementeerd.

Raadslid Koster benadrukt dat de commissie HRM zeer ontstemd is over de wijze van besluitvorming. De beleidsnotitie Loopbaanbeleid WP/OBP geeft ruimte om iets te ondernemen.

De COR besluit over te gaan op stemming.

Stelling: de COR doet een beroep op de nietigheid van het vaststellingsbesluit aangaande de beleidsnotitie Loopbaanbeleid WP/OBP.
Voor: 12
Tegen: 0
Blanco: 1
Onthouding: 0
Het voorstel is aangenomen.

Raadslid Breetvelt geeft aan dat ze al een conceptbrief heeft geschreven en vraagt of er nog iets moet worden aangepast. De COR geeft aan graag nog een positieve inleidende zin te zien. Raadslid Terpstra en de ambtelijk secretaris zullen de zin toevoegen en de brief vandaag uitsturen.

6. Informatiebeveiligingsbeleid (ter instemming)
Raadslid Terpstra geeft aan dat de commissie PIG voorstelt om niet in te stemmen met het voorgenomen informatiebeveiligingsbeleid. Een conceptbrief is gisteren rondgestuurd. Hij vraagt of de COR het eens is met het standpunt en de brief.

Raadslid Donner geeft aan dat het informatiebeveiligingsbeleid in de laatste OV met de bestuurder is besproken. Er wordt voorzien met het oog op de aankomende AVG dat het informatiebeveiligingsbeleid zal worden aangepast. De vraag die bij dit instemmingsverzoek hoort, is hoe groot de impact van de aanpassing moet zijn.

Raadslid Breetvelt is negatief gestemd over het informatiebeveiligingsbeleid. Ze noemt de bruikleenovereenkomst als voorbeeld van de aspecten in het beleid die schadelijk en nadelig voor de werknemer zijn.

De COR besluit over te gaan op stemming.

Stelling: de COR stemt in met het voorgenomen informatiebeveiligingsbeleid dat op 6 april 2016 is aangeboden aan de COR.
Voor: 0
Tegen: 7
Blanco: 4
Onthouding: 2
Het voorstel is niet aangenomen

Raadslid Terpstra geeft aan dat de conceptbrief nog redactioneel zal worden voorgelegd.

7. Nabespreking WHW-overleg d.d. 01-12-2017
Dit agendapunt is komen te vervallen.

8. Aandragen agendapunten OV165 d.d. 26-01-2018
Raadslid Donner geeft aan dat het KPI-overzicht beter eerst in een IV kan worden besproken, voordat het voor een OV wordt geagendeerd. Raadslid Terpstra vraagt of de Modellen OER moeten wor-

den geagendeerd. Verschillende raadsleden geven aan hier voor te zijn. Raadsleden Maat en Gonzalez zullen voor de Modellen OER punten aanleveren.

9. Voorbespreking GV d.d. 19-01-2018

Op de agenda staat onder meer het nieuwe allocatiemodel. Raadslid Donner geeft aan dat het instemmingsverzoek nog niet is ontvangen, maar het allocatiemodel dat ter instemming zal worden aangeboden, zal inhoudelijk niet afwijken van de versie die in december aan de academische gemeenschap was voorgelegd. Hij geeft aan dat het nieuwe allocatiemodel een verschuiving van de gescheiden modellen onderwijs en onderzoek inhoudt. De modellen zullen aan elkaar worden gekoppeld. Daarnaast worden AMC, ACTA en AUC opgenomen in het model. De studenten zullen zich waarschijnlijk focussen op onderwijs. Het is verstandig voor de COR om te kijken naar de onderzoeksallocatie. Raadslid Donner merkt verder op het CBO-verslag van 16 november te hebben ingezien. Daaruit blijkt dat de decanen liever meer geld hadden gezien, maar ook aangeven 'minder bezwaar te hebben'.

Raadslid Tamminga geeft aan dat voor het AMC andere regels zullen gelden, wat het AMC veel geld zal kosten. Het AMC heeft hierover meerdere brieven geschreven. Raadslid Donner hoort later graag meer over de zienswijze van het AMC.

Raadslid Bekkenkamp vraagt wat er zal gebeuren als de GV niet instemt met het model. Raadslid Donner antwoordt dat iedereen het eens is dat het allocatiemodel moet worden aangepast. De vraag is waarom er niet mee ingestemd zou kunnen worden. Eventueel kunnen over sommige punten worden onderhandeld.

Raadslid Van der Pol vraagt of het Rathenau Instituut nog een training zal geven, zoals ook was toegezegd in 2016. De ambtelijk secretaris antwoordt dat de voorzitter van de GV bezig is met het regelen van een training.

10. COR-reglement en UvA Holding

Dit agendapunt is komen te vervallen.

11. Rondvraag en sluiting

- Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

Raadslid Terpstra dankt allen voor de bijdrage en sluit de vergadering om 12.19 uur.

Openstaande actiepunten

n.a.v. de IV d.d. 25-08-2017

- De secretaris van de universiteit spreken over het online platform voor de medezeggenschap (Ó Nualláin).

n.a.v. de IV d.d. 15-09-2017

- Juridisch advies vragen over gezagsverhouding UvA - UvA Holding BV (Breetvelt en DB).

n.a.v. de IV d.d. 18-01-2018

- Contact opnemen met de UCLO over het plan van aanpak van de Taskforce Werkdruk (Terpstra).