



Centrale Ondernemingsraad UvA

COR-secretariaat

5

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

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

10

Verslag Overleg COR-RvT

concept

15

Datum
6 november 2015

Verslag door
P.C. Boelsma

Tijd
14.00-15.30 uur

Locatie
Science Park, Bèta Lounge (zaal B1.25)

20

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
3. De benoemingsprocedure voor de nieuwe leden van het CvB en de mail-to-all
- 25 4. Het tienpuntenplan
5. Aflopende zittingstermijn leden van de RvT
6. IXA
7. Rondvraag en sluiting

30

Aanwezig van de zijde van de COR: J. Bekkenkamp, I. Breetvelt, D.J. Donner (vanaf 14.15), C. Hille, B. Ó Nualláin (voorzitter), G. van der Pol, P. Rodenburg, M. Terpstra, P. Boelsma (ambtelijk secretaris/verslag)

Aanwezig van de zijde van de RvT: A. Nicolai (voorzitter), G. Mols, M. Krol (secretaris)

35 **Aanwezig van de zijde van het CvB:** D. van den Boom

Afwezig met bericht: C. Kleverlaan, M. Koster, J. Maat, T. Markaki, T. Meulemans, P. Tamminga, O. van Tubergen, R. Winkels

Afwezig zonder bericht: -

40

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter heet iedereen welkom en stelt de COR voor aan de Raad van Toezicht (RvT).

45

2. Mededelingen

COR:

- De COR heeft het tienpuntenplan op de agenda gezet om terug te kijken op het afgelopen kalenderjaar.

RvT:

50

- Er zijn geen mededelingen van de zijde van de RvT.

3. De benoemingsprocedure voor de nieuwe leden van het CvB en de mail-to-all

Zowel de RvT als de COR spreken hun tevredenheid uit over de procedure met betrekking tot het opstellen van de profielschetsen voor het CvB en de uitkomst daarvan. Het bleek een complex pro-

55 ces om overeenstemming te vinden tussen alle betrokken partijen. De voorzitter van de COR bena-
drukt wel het belang van de Wet normering topinkomens (WNT) bij de benoemingen. De voorzitter
van de RvT antwoordt dat naar letter en geest van de WNT gehandeld zal worden. Een COR-lid
geeft aan het te betreuren dat de sollicitatiecommissie, op de afgevaardigde van de RvT na, volledig
60 uit mannen bestaat en hoopt dat zowel de COR als de RvT hier de volgende keer beter op zullen
letten. De RvT geeft aan het hier volledig mee eens te zijn, maar stelt dat dit ook het gevolg van
bottom-up processen is.

De voorzitter van de RvT vraagt naar de e-mail die de CSR van plan is te sturen met betrek-
king tot de profielschetsen. De voorzitter van de COR ligt toe dat de studenten de academische ge-
meenschap willen raadplegen. De COR heeft de academische gemeenschap zelf ook geraadpleegd,
65 maar de opkomst was zeer laag. De vraag is of dit door een gebrek aan animo komt of dat men niet
van deze raadpleging op de hoogte was. De COR heeft dit aangekaart bij Bureau Communicatie.
Het blijkt dat Bureau Communicatie een nieuwsflits naar de faculteiten stuurt, maar dat de facultei-
ten zelf beslissen welke berichten opgenomen worden in de facultaire nieuwsflits. Bij veel facultei-
ten is het bericht niet overgenomen en de COR vindt dit een kwalijke zaak. De COR zal dit aanstip-
pen in de gesprekken met de secretaris van de UvA en Bureau Communicatie bij de gesprekken over
70 verbetering van de communicatie met de achterban. De RvT staat achter het voornemen van de COR
om het contact met de achterban te verbeteren en heeft al eerder aangegeven bij het CvB dat het een
goede zaak is als de medezeggenschap een optie heeft om direct contact met de achterban te zoeken.
De voorzitter van het CvB geeft aan dat de bereidheid er is en dat deze optie er in het verleden was,
75 maar dat er toen veel te vaak gebruik van werd gemaakt. De COR beaamt dat de bereidheid zowel
bij het CvB als bij Bureau Communicatie aanwezig is en dat er goed wordt meegedacht over de wij-
ze waarop dit vormgegeven kan worden.

Een COR-lid geeft aan dat het van belang is om bepaalde onderwerpen afzonderlijk van de
studenten te kunnen behandelen. Een ander COR-lid geeft aan dat het een probleem is dat de ver-
80 schillende faculteiten een eigen wijze van communicatie naar de achterban hebben en dat dit meege-
nomen moet worden in deze discussie.

De voorzitter van de RvT geeft aan dat hij de samenwerking tussen de verschillende mede-
zeggenschapsraden toejuicht en dat men elkaar niet voor verrassingen plaatst. Daarnaast meent hij
dat het een goede zaak zou zijn als de medezeggenschap naar de academische gemeenschap duide-
85 lijk maakt welke resultaten behaald zijn en wat er ten opzichte van het verleden is verbeterd. Ten
opzichte van de sollicitatieprocedure geeft de voorzitter van de RvT aan dat er bij het voorwerk ge-
bruik gemaakt zal worden van het bureau Egon Zehnder. De RvT wil verder zo snel mogelijk een
advertentie plaatsen met een verwijzing naar de profielschetsen. Daarnaast zal de RvT overleg
plegen met de twee sollicitatiecommissies over de procedure. Op een vraag vanuit de COR antwoordt
90 de voorzitter van de RvT dat er een tijdslijn bestaat en dat deze zaterdag gepubliceerd zal worden.

4. Het Tienpuntenplan

De COR geeft aan het tienpuntenplan te willen behandelen met de RvT en daarbij te kijken hoe bei-
de partijen tegen de verschillende punten aan kijken.

95 De COR hecht belang aan het eerste punt met betrekking tot investeringen in de medezeg-
genschap. Het tienpuntenplan is een reactie op de ontwikkelingen in het voorjaar en de COR meent
dat dit ook een uitdaging vormt voor de COR. De COR geeft aan blij te zijn met de extra facilitering
die is toegezegd door het CvB. Alle COR-leden hebben uitbreiding gekregen van het aantal uren, de
COR kan gebruik maken van de kennis van leden van de bestuursstaf bij de behandeling van dos-
100 siers en er zijn contactpersonen voor de COR aangewezen bij Bureau Communicatie en UvAdata.
De COR kiest ervoor zelf geen training te volgen voor het gebruik van UvAdata, maar dit vanwege
de snelheid via de contactpersoon te regelen.

De voorzitter van de COR geeft aan dat de COR veel werkdruk ervaart om de dossiers naar
behoren te behandelen. Een lid van de RvT vraagt of de COR bij de behandeling van dossiers een
105 werkverdeling hanteert en of de COR speciale aandachtspunten heeft vastgesteld. Het is de vraag of
de leden van de COR alle stukken kunnen lezen. De voorzitter van de COR geeft aan dat het vergro-
ten van de efficiëntie bij de behandeling van de dossiers en het vergaderen op de agenda staat. De
COR ziet in HRM een aandachtspunt, maar daar zijn nog geen verdere afspraken over gemaakt. Een
COR-lid geeft aan dat de commissie HRM in samenwerking met het UCLO in het bijzonder aan-

110 dacht heeft voor de problematiek rondom de tijdelijke contracten. In combinatie met de reguliere werkzaamheden betekent dit echter veel extra werk. Zij meent dat het bovendien van belang is dat de commissie zich bij voorbaat niet teveel richt op specifieke punten, omdat er voortdurend nieuwe zaken binnenkomen. Het gaat bovendien niet alleen om het lezen van de stukken, maar ook om het uitzoeken van extra informatie om deze stukken naar behoren te kunnen behandelen. Een ander
115 COR-lid geeft aan dat ook de kleine contracten met uitbreidingen een aandachtspunt zullen vormen.

De voorzitter van de commissie Financiën van de COR meldt dat het voornaamste aandachtspunt voor deze commissie het instemmingsrecht op het allocatiemodel is en dan vooral de *review* daarvan. De COR heeft het conceptplan vorige week ontvangen en houdt zich nu bezig met het verbeteren van het financiële bewustzijn bij de medezeggenschap, door het organiseren van
120 scholing. Ook de commissie Financiën geeft aan dat het veel tijd kost om extra informatie uit te zoeken die nodig is bij de behandeling van dossiers.

Een COR-lid merkt op dat ook de facultaire ondernemingsraden en de GOR baat kunnen hebben bij betere ondersteuning van de medezeggenschap. De voorzitter van het CvB antwoordt dat dit een zaak voor de decentrale eenheden is, maar erkent dat dit soms een lastige zaak is. Bij een
125 aantal dossiers blijkt de uitwerking op decentraal niveau moeizaam te verlopen. Wellicht is het goed om afspraken te maken om bepaalde zaken op centraal niveau te regelen. Het is belangrijk om daar gezamenlijk een goede balans in te vinden. De voorzitter vraagt of de facultaire ondernemingsraden zich kunnen beroepen op het tienpuntenplan bij de decanen. De voorzitter van het CvB antwoordt dat dit mogelijk is, maar erkent dat de mate waarin dit in de praktijk gebeurt per faculteit verschilt.

130 Een COR-lid geeft aan dat naar haar mening de website van de COR erg beperkt is en vraagt zich af of hier niet iets aan gedaan kan worden. Het zou naar haar mening een goede zaak zijn als de documenten uit voorgaande jaren ook direct beschikbaar waren in het kader van de verbetering van de communicatie met de achterban. De documenten kunnen opgevraagd worden, maar dit zou beter geregeld kunnen worden.

135 De voorzitter van de RvT meent in het algemeen dat één van de grote winstpunten uit het afgelopen jaar de versterking van de medezeggenschap is. Dit valt bijvoorbeeld duidelijk te zien bij de discussies rondom de sollicitatieprocedures voor het CvB, het traject allocatiemodel en het aanstellen van de studentassessor.

Het tweede punt uit het tienpuntenplan betreft het werk maken van democratisering aan de
140 UvA. De voorzitter van de COR geeft aan dat de commissies Financiën en Huisvesting en Democrativering en Decentralisering (D&D) moeilijk tot stand komen, maar dat deze nu gestalte lijken te krijgen. Transparantie is een goede zaak, maar blijkt ook een heleboel extra tijd te kosten. Een COR-lid merkt op dat de COR intern verdeeld is over de instelling van de commissies. Zij geeft aan dat naar haar mening integriteitstekwesties spelen bij de commissie D&D en dat het belangrijk is dat de
145 RvT daarvan op de hoogte is. Het gaat hierbij vooral over de samenstelling van en de expertise in de commissie.

Een COR-lid voegt toe aan dat de commissies Financiën en Huisvesting van start is gegaan en dat binnenkort een voorlopige rapportage aan de academische gemeenschap te verwachten valt. Wat betreft de commissie D&D merkt hij op dat dit inderdaad een problematisch proces is geweest,
150 maar dat voor een deel een logisch gevolg is van samenstelling van de precommissie. Daarnaast wordt er gekeken naar de invulling van de commissie Diversiteit, maar ook dat blijkt een lastig proces door de uiteenlopende standpunten van de betrokken partijen.

Een COR-lid geeft aan dat er binnen de OR FMG veel nagedacht wordt over de communicatie met de achterban. Bij verschillende afdelingen vinden er regelmatige bijeenkomsten plaats tussen
155 de afdelingsvoorzitter, de voorzitter van de opleidingscommissie en de leden van de ondernemingsraad, waarbij medewerkers onderwerpen kunnen aandragen en luisteren naar wat er precies speelt op de afdeling. De voorzitter van de COR merkt op dat mensen uit verschillende bestuurslagen met elkaar in gesprek zijn geraakt. Naar zijn mening is de afstand tussen de verschillende bestuurslagen en de verschillende faculteiten soms erg groot, en zou het de solidariteit ten goede komen als er meer onderling overleg zou plaatsvinden.
160

Het derde punt uit het tienpuntenplan betreft de verdere decentralisering van onderwijs en onderzoek. Medewerkers in het onderwijs voelen zich vaak niet vrij genoeg om het onderwijs naar eigen inzicht te geven als gevolg van *top-down* bestuur. Een COR-lid geeft aan dat het naar zijn mening een goede zaak is om meer in te zetten op vertrouwen vooraf en controle achteraf. De voor-

165 zitter van de COR voegt daaraan toe dat hierbij ook de bureaucratische last bij het geven van onderwijs naar voren komt. De voorzitter van de RvT antwoordt dat ruimte voor de *professional* een belangrijk punt is voor de RvT. Een ander lid van de RvT vraagt of er een manier is waarop men *best practices* met elkaar uitwisselt. Een COR-lid geeft aan dat dit inderdaad tussen de COR en de facultaire raden gebeurt.

170 De voorzitter van de COR geeft aan dat er twee kanten aan dit probleem zitten. Ten eerste moeten docenten voldoende vrijheid hebben om goed onderwijs te ontwikkelen. Ten tweede is het van belang om onderling kennis en informatie te kunnen delen. Op dit moment hebben jonge docenten te weinig aan de ervaring van de meer ervaren docenten. Iedere docent moet daardoor het wiel opnieuw uitvinden. Een lid van de RvT meent dat hier sprake is van twee verschillende onderwerpen. Het eerste onderwerp heeft vooral te maken met HR-beleid op het gebied van loopbaanontwikkeling en het tweede onderwerp met vertrouwen vooraf en controle achteraf. Een COR-lid geeft aan dat hier binnen de FGw een aparte werkgroep voor is opgericht en dat daar deze maand een rapport over zal verschijnen. Het lid van de RvT merkt op dat iedere docent een BKO-kwalificatie moet behalen en dat dit zou moeten voorzien in het coachen van jonge docenten. Het COR-lid geeft aan dat deze doelstelling van de BKO in de praktijk op de UvA anders lijkt uit te pakken. Het is van belang dit doel meer naar voren te brengen. Een tweede COR-lid voegt toe dat de BKO-registratie tot de zomer niet verplicht was en dat juniordocenten hier zelfs geen recht op hadden. Dit is pas sinds kort veranderd.

180 Een COR-lid geeft aan dat hij de afgelopen twee jaar, in samenwerking met het ICTO en medewerkers van de UB, gewerkt heeft aan een systeem dat kennisoverdracht moet faciliteren. Bij de bestuursstaf is tegelijkertijd een werkgroep bezig met de vraag hoe deze kennisoverdracht beleidsmatig ingericht kan worden. Het onderwerp is de afgelopen twee jaar op verschillende lagen opgekomen, maar de plannen komen steeds niet ver genoeg om over de gehele UvA tot verbeteringen te leiden. Er zijn binnen de organisatie voldoende goede ideeën en initiatieven en door dit proces beter te organiseren zou de werkdruk kunnen verminderen.

Wegens het gebrek aan tijd wordt besloten om niet alle punten uit het tienpuntenplan te behandelen.

195 De voorzitter van de COR vraagt of de RvT nog algemene op- of aanmerkingen heeft over het tienpuntenplan. De voorzitter van de RvT geeft aan dat de RvT het idee heeft dat er stabiliteit en vertrouwen is gecreëerd na de crisis en is benieuwd hoe de COR hier tegenaan kijkt. De voorzitter van de COR antwoordt dat het wat hem betreft op een aantal punten een kwestie van werk in uitvoering is.

200 Een COR-lid is naar aanleiding van punt zeven, het versterken van de band tussen onderwijs en onderzoek, benieuwd naar de wijze waarin dit opgenomen wordt in de nieuwe HR-Agenda. Op dit moment maakt men aan de UvA vooral carrière op basis van onderzoek en niet op grond van onderwijs. De COR vraagt zich af of docenten die zeer goed zijn op het gebied van onderwijs hoogleraar kunnen worden. Een lid van de RvT geeft aan dat er aan andere instellingen goede voorbeelden zijn van het maken van carrière op basis van onderwijskwaliteiten. In de HR-Agenda worden echter ook eisen gesteld aan de onderzoeksvaardigheden van de betrokkenen. Hierbij kan ook gedacht worden aan onderzoek op het gebied van onderwijs en onderwijsinnovatie. Het gaat om een combinatie van de twee vaardigheden als men naar een positie van hoogleraar wil doorgroeien. De COR geeft aan dat de UvA een onderzoeksuniversiteit is en dat het daarom van belang is dat het verband tussen onderwijs en onderzoek in stand gehouden wordt. Een COR-lid is van mening dat niet mogelijk mag zijn om carrière te maken zonder enig onderzoek te doen in het eigen vakgebied. Het lid van de RvT merkt op dat de onderwijscomponent daarbij niet uit het oog verloren mag worden. De voorzitter van het CvB voegt toe op dat het op basis van het Universitair systeem Functieordenen (UFO) mogelijk is om als docent door te groeien naar de positie van hoogleraar, maar dat dit dan gecombineerd moet worden met bestuurlijke vaardigheden. In het UFO is bovendien opgenomen dat docenten minimaal één dag per week onderzoek moeten kunnen te doen. Als dit niet het geval is dan wordt het systeem niet goed toegepast.

215 Een COR-lid geeft aan dat het er voor de meeste mensen niet om gaat om door te groeien naar de positie van hoogleraar, maar om doorstroming in het algemeen. Het is niet onmogelijk om door te groeien als docent, maar het klimaat op de UvA zorgt ervoor dat hier zeer weinig gebruik

220 van gemaakt wordt. Het lid van de RvT erkent dit, maar meent dat dit een kwestie van tijd is. Daar-
bij is het niet de bedoeling dat teveel medewerkers in de organisatie dit traject zullen volgen.

In het algemeen is de COR van mening dat er veel gebeurt, maar dat er nog weinig zicht is
op de uitkomsten daarvan. De voorzitter van de COR geeft aan dat hij tot slot nog terug wil komen
op punt tien, het beroep op de politiek verantwoordelijkheid. De COR zou graag zien dat het bestuur
225 van het CvB zich meer profileert ten opzichte van de landelijke politiek. De voorzitter van de RvT
meent dat het CvB zich hier binnenskamers zeker mee bezig houdt. Daarnaast is het de vraag op
welke wijze dit vormgegeven moet worden. Het is voor het resultaat niet altijd het meest effectief
om dit publiekelijk te doen, hoewel dit beter te verkopen is aan de achterban. De voorzitter van het
CvB geeft aan dat grote wijzigingen altijd via de Vereniging van Universiteiten (VSNU) worden
230 aangedragen, maar dat de universiteiten niet altijd op één lijn zitten. Bij het onderwerp instellingsac-
creditatie krijgt het CvB bijvoorbeeld binnen de UvA geen overeenstemming om de opleidingsac-
creditatie af te schaffen. Als men in Den Haag substantiële zaken voor elkaar wil krijgen is het ech-
ter van belang om als universiteit één standpunt uit te dragen en dat is naar haar mening een ge-
meenschappelijke verantwoordelijkheid.

235

5. Aflopende zittingstermijn leden van de RvT

De voorzitter van de RvT geeft aan dat één termijn per 1 oktober 2016 afloopt. Het gaat hier om de
stoel van de Hogeschool. De procedure voor de opvolging moet nog gestart worden. Verder hebben
twee leden bij de RvT aangegeven open te staan voor herbenoeming per 1 juli. Dit valt echter onder
240 de verantwoordelijkheid van de minister.

6. IXA

De voorzitter van de COR merkt op dat de algemeen directeur van de Innovation Exchange Amster-
dam (IXA) onverwacht is teruggetreden en vraagt naar de reden hierachter. De voorzitter van de
245 RvT geeft aan hier weinig van te weten en geeft het woord aan de voorzitter van het CvB. De voor-
zitter van het CvB geeft aan dat IXA gefinancierd wordt door het ministerie van economische zaken.
Een van de kritiekpunten naar aanleiding van een visitatie door het ministerie is dat er te weinig
integratie tussen de twee ziekenhuizen en de twee universiteiten is gerealiseerd. Omdat de directeur
van IXA op korte termijn met pensioen gaat en de subsidie nog twee jaar doorloopt, heeft men be-
250 sloten hier werk van te maken. De drie hoofden van de verschillende afdelingen zullen dit onder-
werp onder leiding van de heer H. Amman aanpakken. Een COR-lid geeft aan dat de COR destijds
negatief geadviseerd heeft, omdat de nieuwe directeur alleen functioneel en niet hiërarchisch lei-
dinggevende zou worden. De COR heeft berichten gehoord dat de Technology Transfer Office
(TTO) van de UvA een probleem vormde en vraagt zich af of het is misgegaan doordat de directeur
255 te weinig armslag had. De voorzitter van het CvB antwoordt dat de aanleiding om hier kritisch naar
te kijken de visitatie van het ministerie was. De uitkomst van de evaluatie was niet positief en het
CvB zal deze naar de COR sturen. De voorzitter van het CvB meent dat het lastig is om aan te geven
dat het uitblijven van integratie aan de functieverdeling lag.

260

4. Rondvraag en sluiting

Van dit punt wordt geen gebruik gemaakt.

Nadat de voorzitter van de COR geconstateerd heeft dat er verder geen opmerkingen zijn, dankt hij
allen voor de inzet en sluit hij de vergadering om 15.27 uur.

265

**Het volgende Overleg COR-RvT vindt plaats op
vrijdag 29 april 2016, 15.00-16.30 uur**