



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 158^e Overlegvergadering COR-CvB

15

Datum	Verslag door	Tijd
7 april 2017	E.B.I. Moors	09.00-11.00 uur
Locatie		
Maagdenhuis, kamer 21		

20

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
- 25 2. Mededelingen
3. Vaststelling van het verslag van de 157^e OV d.d. 10-03-2017
4. Instemmingsverzoek HR-Agenda:
 - Beleidsnotitie 'Verbetering jaargesprekken aan de UvA'
 - Beleidsnotitie 'Strategische Personeelsplanning bij de UvA'
 - 30 - Beleidsnotitie 'Leiderschapsontwikkeling wetenschappelijk personeel'
5. Rondvraag en sluiting

35 **Aanwezig van de zijde van de COR:** I. Breetvelt, D.J. Donner, E. Gonzalez, C. Hille, C. Kleverlaan, J. Maat, T. Markaki, B. Ó Nualláin (voorzitter), G. van der Pol, P. Rodenburg, P. Tamminga, M. Terpstra, O. van Tubergen, J.J. Wirken, E. Moors (ambtelijk secretaris/verslag)

Aanwezig van de zijde van het CvB: G. ten Dam (voorzitter), K. Maex (rector), B. Widdershoven (AcZ)

40 **Afwezig met bericht:** M. Koster

Afwezig zonder bericht: J. Bekkenkamp

Gasten: L. van Wees (directeur HR Beleid en Strategie; aanwezig van 9.47 uur tot 11.07 uur), P. Brok (senior adviseur HR Beleid en Strategie; aanwezig van 9.47 uur tot 11.07 uur), H. van den Bergh (projectleider HR-Agenda; aanwezig van 9.47 uur tot 11.07 uur)

45

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda

50 De vicevoorzitter van de COR opent vanwege de latere komst van de voorzitter van de COR de vergadering om 9.06 uur en heet iedereen van harte welkom. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Mededelingen

CvB:

- Er is met de decanen gesproken over het ius promovendi. Er is besloten om het ius uit te

55 breiden naar alle UHD's. Wel wordt er conform facultair beleid bij de UHD's in de jongste categorie (UHD 2) gecontroleerd of zij al twee keer copromotor zijn geweest, voordat het promotorschap wordt toegekend. UD's kunnen promotor worden, maar daar moet wel een verzoek voor worden ingediend bij het College voor Promoties.

60 Een COR-lid vraagt of dit nog ter advies bij de COR wordt gelegd. De rector antwoordt dat dit niet wordt gedaan omdat de kwestie bij het College voor Promoties ligt. Een ander lid geeft aan het jammer te vinden dat rang en niet expertise het uitgangspunt blijft. De rector geeft aan dat dit niet geheel waar is, omdat het voor UD's nu wel mogelijk wordt om promotor te worden. De voorzitter van het CvB vult aan dat er een mogelijkheid wordt gecreëerd, maar dat het geen automatisme is. De begeleiding van promovendi moet goed geborgd zijn.

65 *9.08 uur de heer Ó Nualláin betreedt de vergadering en zit de rest van de vergadering voor.*

• Sinds kort is de heer Vervaat gestart als interim-directeur ICTS. De profielschets is bijna gereed en de werving zal z.s.m. starten.

70 De voorzitter van de COR merkt op dat ICTS aangeeft dat het de mail list server niet ondersteunt. De voorzitter van de COR zal de kwestie kort op schrift stellen en naar de voorzitter van het CvB sturen (*actiepunt*).

• De directeur Bedrijfsvoering FMG houdt zich bezig met de toegankelijkheid van gebouwen voor personen met een functiebeperking. Hij bekijkt enerzijds hoe het dossier functiebeperking in het normale bestek van nieuwe gebouwen kan worden gebracht en anderzijds wat er kan worden gedaan met de bestaande gebouwen. De rapportages worden binnenkort verwacht. De rector geeft aan dat de UvA voldoet aan het laagste niveau van de vereisten in Nederland. Dit moet worden verbeterd.

75 • Punten 7 en 8 van het Tienpuntenplan staan nu weer separaat genoemd in de actualisatie op de website. Verder is de democratiseringswebsite van de UvA vanaf heden geïntegreerd in de reguliere UvA-website.

80 Een COR-lid merkt op dat bij de uitwerking van punt 8 er geen hyperlinks meer zijn naar rapporten en stukken van bijvoorbeeld AIAS, de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie en Commissie Personeel. Ze vraagt of dit kan worden hersteld. De voorzitter van het CvB zal informeren of de hyperlinks kunnen worden toegevoegd (*actiepunt*).

85 • Er was eerder een vraag gesteld of er centrale middelen zijn ingezet bij de realisatie van de Amsterdam School of Data Science. Deze is voornamelijk met AAA-gelden bekostigd. Er is daarbij een zeer klein bedrag vanuit de centrale middelen ingezet om het aanbod van onderwijs zichtbaar te maken op de website.

90 • Er is een artikel geschreven gebaseerd op gelekte documenten waaruit blijkt dat Elsevier en Springer remmend werken bij de realisatie van open access. Er is de afgelopen paar jaar langdurig overlegd over open access. Open access is wel waar het naartoe gaat, mogelijk met enige vertraging. De rector vult aan dat dit onderwerp ook is besproken in de Rector Assembly LERU. Hierbij bleek dat andere landen Nederland willen volgen.

95 De voorzitter van de COR vraagt of de UvA de groep Duitse universiteiten kan volgen in werkwijze. Daar hebben enkele universiteiten de abonnementen opgezegd en krijgen ze de PDF's van artikelen van andere universiteiten. De voorzitter van het CvB vertelt dat dit is opgebracht bij de VSNU, maar dat deze werkwijze niet gewenst is. De kwestie open access staat wel hoog op de agenda.

100 • JZ zoekt nog uit welke dossiers bij de GV moeten worden gelegd. De afspraak is dat dossiers die niet naar de GV hoeven, separaat aan beide raden worden voorgelegd mits een dossier niet op twee tafels tegelijk ligt ter advisering dan wel instemming.

• De vacature voor de Diversity Officer zal volgende week online worden gezet.

105 **COR:**

• De COR zal op korte termijn spreken met de voorzitter van het Centraal Stembureau over de stemprocedure en het kiesreglement. Een COR-lid geeft aan dat het na de verkiezingen bijvoorbeeld lang duurt om daadwerkelijk zitting te kunnen nemen in de raad.

- 110 • De COR zal spreken met de adviseur Integrale Veiligheid over het instemmingsverzoek plan van aanpak horende bij het rapport ‘Risicobeoordeling van draadloze communicatie en elektromagnetische velden in HvA- en UvA panden 2015-2016’.
- De termijn van het huidige RvT-lid met speciaal vertrouwen van de medezeggenschap loopt binnenkort af. De Gezamenlijke Vergadering zal daarom een wervingsprocedure starten. De procedure wordt in overleg met de RvT gevolgd.
- 115 • De voorzitter van de COR meldt dat de COR zich niet kan vinden in de beslissing dat de voorzitter van de COR niet wordt uitgenodigd voor de informele overleggen tussen de facultaire ondernemingsraden en het CvB.
De voorzitter van het CvB geeft aan dat het een informeel overleg betreft over hoe het loopt bij de faculteiten. Het is geen tweede medezeggenschapslijn. Tijdens het laatste overleg heeft een meerderheid van de aanwezige OR-voorzitters aangegeven dat zij niet willen dat de voorzitter van de COR aanhaakt. Een COR-lid antwoordt dat zij als OR-voorzitter het waardevol vindt als de COR aansluit om te zien wat er speelt bij de faculteiten. Een ander COR-lid vraagt aan de voorzitter van het CvB waarom de GOR niet was uitgenodigd. Zij antwoordt dat het een informele bespreking was over de gang van zaken bij de faculteiten.
- 120 De secretaris van de universiteit is de gesprekspartner van de GOR. Indien de diensten wel 1 tot 2 keer informeel koffie willen drinken met de leden van het CvB, dan kan dat worden aangegeven. Een COR-lid geeft aan dat hij een mail naar alle OR-voorzitters zal sturen met de vraag welke partijen mogen aansluiten bij het volgende overleg. De voorzitter van het CvB geeft aan dat zij de voorkeur van de voorzitters van de OR in deze leidend vindt en dit afwacht.
- 125 • Op het moment vindt er een raadpleging plaats over de nieuwe locatie van de UB. De voorzitter van de COR meldt dat hij heeft gehoord dat één van de twee plannen eigenlijk niet uitvoerbaar is.
Het CvB geeft aan dit niet eerder te hebben gehoord en dat dit niet klopt. Een COR-lid dat in de stuurgroep zit bevestigt dit.
- 130
- 135

3. Vaststelling van het verslag van de 157^e OV d.d. 10-03-2017

Tekstueel:

- 140 • Het verslag wordt met enkele tekstuele aanpassingen vastgesteld.

Naar aanleiding van:

- **P. 7, eerste bullet:** dit actiepunt is afgehandeld.
- **P. 7, tweede bullet:** dit actiepunt is afgehandeld.
- 145 • **P. 7, derde bullet:** mevrouw Wolthuis is niet meer werkzaam bij de UvA. Dit actiepunt wordt geschrapt.
- **P. 7, vierde bullet:** volgende week zal hierover een brief uitgaan.
- **P. 7, vijfde bullet:** het CvB verzoekt de COR z.s.m. een reactie te sturen zodat het bestuur weet wat er nodig is.
- **P. 7, zesde bullet:** de COR is bezig met het vormgeven van een advies. Het CvB meldt dat de kernafspraken van de FdR worden nagestuurd.
- 150 • **P. 7, zevende bullet:** dit actiepunt wordt opgepakt.
- **P. 7, achtste bullet:** dit actiepunt wordt opgepakt.
- **P. 7, negende bullet:** dit actiepunt wordt opgepakt.

155 *9.47 uur de heer Van Wees, de heer Van den Bergh en mevrouw Brok betreden de vergadering.*

4. Instemmingsverzoek HR-Agenda

- **Beleidsnotitie ‘Verbetering jaargesprekken aan de UvA’**
- **Beleidsnotitie ‘Strategische Personeelsplanning bij de UvA’**
- 160 - **Beleidsnotitie ‘Leiderschapontwikkeling wetenschappelijk personeel’**

Het COR-lid dat namens de COR overleg heeft gevoerd over de HR-Agenda neemt het woord. Ze geeft aan blij te zijn dat de beleidsnotities ter instemming liggen. In december 2015 was afgesproken

dat de beleidsnotities op individuele basis ter instemming worden gebracht.

165 De directeur HR Beleid en Strategie geeft aan dat er punten en vragen van de COR commissie HRM ter voorbereiding zijn opgevraagd. Naar aanleiding van deze vragen hebben de aanwezigen van P&O een korte presentatie meegenomen om het proces en de inhoud van de beleidsnotities toe te lichten. De COR-leden zijn akkoord met de presentatie, indien er daarna genoeg ruimte is voor de aandachtspunten van de COR.

170 De heer Van den Bergh vertelt dat op basis van de Strategienota en de protesten in het Maagdenhuis de HR-Agenda werd gestart met als doel het universitair HR-beleid te verbeteren. De beleidsnotities worden ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschap. In de uitgedeelde PowerPoint staat aangegeven welke aandachts- en kritiekpunten van de COR zijn verwerkt in de beleidsnotities 'Leiderschapsontwikkeling wetenschappelijk personeel', 'Strategische Personeelsplanning bij de UvA' en 'Verbetering jaargesprekken aan de UvA'.

180 De directeur HR Beleid en Strategie merkt op dat hij gezien zijn nog korte aanwezigheid op de UvA een blik als outsider kan geven. Als hij naar de ingediende stukken kijkt, ziet hij dingen die moeten gebeuren om de basis verder op orde te krijgen, de HR praktijk hiermee in lijn te krijgen en "van de kant te komen". Onder verwijzing naar het interview wat de voorzitter van het CvB en hij recentelijk over de HR-Agenda hebben afgegeven, wordt nog eens gestipuleerd dat hier een belangrijke kans voor de UvA ligt. Als de voorgestelde zaken niet worden gedaan, dan komt de UvA op een relatieve achterstand te staan. De UvA is immers een organisatie waarvan het succes afhangt van de inzet en kwaliteit van mensen. Hij noemt de stukken belangrijk voor de universiteit en vertrouwt op steun en draagvlak temeer daar in de voorbereiding met een groot aantal stakeholders is gesproken. De voorzitter van het CvB vult aan dat bij sommige faculteiten en diensten beoordelings- en functioneringsgesprekken door elkaar lopen. Eenheid van beleid kan op dit moment niet worden gegarandeerd. Door middel van de HR-Agenda kunnen de faculteiten op een aantal basisprincipes op één lijn worden gezet. De voorzitter van de COR antwoordt dat de raad ook een stap voorwaarts wil maken. Het is echter aan de COR om te polsen of er draagvlak is.

190 Voordat de beleidsnotities inhoudelijk worden besproken, merkt de directeur HR Beleid en Strategie nog op dat met name de eerste alinea van de aangeleverde punten, waar er kritiek wordt geuit op de procedure, onzorgvuldig is geformuleerd. Het CvB geeft aan het hiermee eens te zijn. De voorzitter van de COR commissie HRM antwoordt dat de eerste alinea abusievelijk is meegestuurd en voor intern gebruik was bedoeld. Daarbij had de alinea anders verwoord kunnen worden. Zij vindt echter wel dat er veel tijd en energie in het proces is gestoken, maar dat er slechts weinig tot elkaar is gekomen.

200 *De voorzitter van de COR schorst de vergadering om 10.08 uur en heropent deze om 10.15 uur.*

205 De voorzitter van de COR geeft aan dat een groot deel van de COR de aangeleverde punten niet heeft ontvangen en dat het document daarom niet als discussiestuk moet worden behandeld. De COR onderschrijft de eerste alinea dan ook niet. De aangeleverde vragen kunnen wel worden beantwoord. De directeur HR Beleid en Strategie antwoordt dat de aangeleverde vragen zo goed mogelijk worden beantwoord. Indien niet alle vragen kunnen worden beantwoord tijdens deze vergadering, dan worden de openstaande vragen schriftelijk beantwoord voor volgende week zaterdag.

210 Het COR-lid dat namens de COR overleg heeft gevoerd over de HR-Agenda vraagt om eerst de beleidsnotitie 'Leiderschapsontwikkeling wetenschappelijk personeel' te bespreken. Ze geeft aan het spijtig te vinden dat OBP niet is meegenomen. Ook vraagt ze zich af wat er wordt bedoeld met de zinsnede dat de beleidsnotitie uitsluitend voor interne besluitvorming wordt gebruikt. Verder vindt het COR-lid het ongewenst dat er in het stuk is geschreven dat de dialoog wordt voortgezet om te komen tot gedeeld belang. Zij is van mening dat na alle gesprekken het gedeelde belang er is en er de komende tijd aan de implementatie moet worden gewerkt. Ten slotte wordt door het stellen van leiderschapskwaliteiten als criteria voor alle hoogleraar- en UHD-posities het voor wetenschappers

met bijvoorbeeld ASS vrijwel niet mogelijk om tot deze posities door te dringen.

- 220 De voorzitter van het CvB gaat eerst in op de laatste vraag. De algemene lijn is dat hoogleraren en UHD's leiding geven aan bijvoorbeeld een onderzoeksgroep of een afdeling. Leiderschapsontwikkeling hoort dan ook bij de functie en moet worden ondersteund. De voorzitter van het CvB geeft aan dat het in de regel niet zo kan zijn dat hoogleraren coördinerende of leidinggevende taken niet willen doen. De voorzitter van de COR commissie HRM merkt op dat er personen zijn die op leiderschapsgebied falen, terwijl ze vakinhoudelijk goed zijn. Zij zullen niet meer deze hoge functies kunnen bekleden. Zij vraagt of dit wel een goede ontwikkeling is. Een COR-lid vult aan dat het niet vanzelfsprekend is dat iedere hoogleraar leiding dient te geven. Een ander COR-lid geeft aan dat als er moet worden gekozen tussen de beste in het vakgebied of een minder goede die wel goed kan managen, men de beste wil. De voorzitter van het CvB antwoordt dat iemand ook moet passen in een team.
- 225
- 230 Wetenschap is in toenemende mate teamwerk. Wel benadrukt ze dat uitzonderingen op goede gronden mogelijk zijn.

- 235 Mevrouw Brok gaat in op de vraag waarom OBP niet is meegenomen in de beleidsnotitie over leiderschapsontwikkeling. In de HR-Agenda gaat de focus in eerste instantie uit naar WP. Er is veel energie gestoken in het spreken met personen uit deze doelgroep. Ook in verband met capaciteit is gekozen om de focus nu op leiderschapsontwikkeling bij WP te houden. Voor OBP moet er verder eerst zorgvuldig onderzoek worden gedaan. De directeur HR Beleid en Strategie voegt toe dat er zeker de wil is om het op te pakken, maar dat er nu is gestart met WP.

- 240 Mevrouw Brok behandelt de vraag over interne besluitvorming. Het houdt in dat de beleidsnotitie niet is bedoeld voor externe publicatie. Verder wordt een strategische dialoog voorgesteld, omdat tijdens het onderzoek werd gemerkt dat het bestuur en de decanen nog goed moeten nadenken over hoe zwaarwegend leiderschapsontwikkeling moet zijn bij bijvoorbeeld loopbaanstappen. Het doel is om met elkaar na te denken, zodat het in de haarvaten van de organisatie komt. De directeur HR Beleid en Strategie vult aan dat er nu in ieder geval een begin moet worden gemaakt. Het COR-lid geeft aan te vrezen dat er tijd verloren gaat als er langdurig wordt doorgepraat. De voorzitter van het CvB antwoordt dat er met deze notitie belangrijke kaders zijn vastgelegd.
- 245

- 250 De directeur HR Beleid en Strategie vraagt de COR of de vragen n.a.v. de beleidsnotitie 'Leiderschapsontwikkeling wetenschappelijk personeel' afdoende zijn beantwoord. De COR-leden geven aan dat er geen vragen meer zijn.

- 255 Een ander COR-lid gaat in op de beleidsnotitie 'Strategische Personeelsplanning bij de UvA'. Zij geeft aan overwegend positief te zijn over het onderwerp en vindt het fijn dat SPP wordt gezien als een attitude en proces en niet als een systeem. De COR vindt het ook belangrijk dat de informatie horend bij SPP in overleg met het personeel zal worden vormgegeven. Er zijn wel zorgen over het implementatievoorstel. Zo vindt het COR-lid het voorstel wellicht te ambitieus en duur. Ook worden alleen projectleiders en sleutelfiguren genoemd voor het volgen van trainingen. De normale werknemers komen niet aan bod. Hierdoor lijkt er een discrepantie te zijn tussen de doelstellingen van SPP en de implementatie. Het COR-lid ziet graag dat SPP zorgt voor inzicht in de capaciteiten en ambities van personeel. Dit inzicht kan bijvoorbeeld worden verschaft via jaargesprekken en vervolgens registratie. De leidinggevende en P&O kunnen dan met die gegevens aan de slag. De voorzitter van de COR vult aan dat het ontwikkelen van een digitaal instrument haaks staat op de gedachte dat SPP geen mechanistisch systeem is.
- 260
- 265

- 270 Mevrouw Brok geeft aan dat het idee is om met behulp van een externe deskundige op een procesmatige manier vijf stappen te doorlopen via drie pilots. Hiermee kan worden vastgesteld welke aanpak bij de UvA werkt. De projectleiders en sleutelfiguren kunnen door middel van training en begeleiding de deskundige kennis en vaardigheden opdoen en die vervolgens binnen de organisatie brengen. De gesprekken moeten plaatsvinden met bijvoorbeeld opleidingsdirecteuren en worden gefaciliteerd door P&O en Financiën. De directeur HR Beleid en Strategie vult aan dat het plan is om eigen personeelsleden op te leiden om SPP verder in de organisatie te brengen. De directeur Financiën van

275 de UvA heeft verder aangegeven dat de nu ingediende beleidsnotities relatief weinig geld kosten. Ook wordt er momenteel veel ad hoc besloten over de inzet van personen. SPP voorziet in meer inzicht in de inzet van personen op langere termijn en biedt daarmee mogelijkheden tot een meer natuurlijke organisatieontwikkeling.

280 De voorzitter van de COR commissie HRM geeft aan dat werkdrukproblematiek centraal zou moeten staan in deze notitie. Zij vindt echter dat werkdruk door deze notitie niet goed wordt opgelost. Zo mist zij de taken en activiteiten die moeten worden verricht om de resultaatsdoelen te bereiken. De voorzitter van de COR vult aan dat SPP slechts een deel van de zaak lijkt te raken. Mevrouw Brok antwoordt dat werkdruk een veelkoppig monster is. Taakanalyse bestrijkt een deel van het werkdrukprobleem. Taakanalyse kan weliswaar enig houvast bieden, maar het kan ook de mogelijkheid tot maatwerk in de weg staan. De directeur HR Beleid en Strategie antwoordt dat niet alleen SPP
285 maar ook bijvoorbeeld de Medewerkersmonitor zal helpen in de analyse naar wat er bij de UvA kan worden gedaan met betrekking tot werkdruk. Als taakanalyse als instrument wordt verbonden aan SPP, dan wordt het een systeem. De COR heeft juist aangegeven geen systeem te willen. Het is belangrijk meer ervaring op te doen met een aantal pilots. De directeur HR Beleid en Strategie verwijst verder naar het cao onderhandelaarsakkoord wat recent voor de universiteiten is afgesloten en waarin is afgesproken dat iedere universiteit voor het einde van het jaar tot een werkplan komt over werkdruk. De voorzitter van het CvB voegt toe dat werkdruk een groot probleem is en dat het met veel aspecten te maken heeft. Werkdruk moet integraal worden opgepakt en wordt als speerpunt opgepakt.

295 De voorzitter van de COR merkt op dat hij het gevoel heeft dat het aanpakken van werkdruk wordt vooruitgeschoven. Hij vraagt hoe de HR-Agenda concreet bijdraagt aan het verminderen van werkdruk. De directeur HR Beleid en Strategie antwoordt dat SPP helpt omdat het vooruitkijkt naar de kwalitatieve en kwantitatieve bezetting van personen in de toekomst. Verder helpt beter leiderschap om werkdruk bespreekbaar te maken. Ook zal de beoogde kwaliteitsimpuls bij jaargesprekken, waarbij overigens de registratie voor verbetering vatbaar is, helpen in discussie over werkdruk.
300

305 De voorzitter van de COR commissie HRM meent dat werkdruk een gevolg is van discrepantie tussen taaklast en beschikbare tijd. De voorzitter van het CvB antwoordt dat dit gecompliceerder ligt. Werkdruk heeft ook te maken met onder andere bureaucrativering en regeldruk. De directeur HR Beleid en Strategie geeft als voorbeeld een leidinggevende waarmee niet over werkdruk kan worden gepraat. Die leidinggevende kan daarop worden aangesproken via leiderschapsontwikkeling. Mevrouw Brok geeft een ander voorbeeld. Als een werknemer niet goed kan praten met de leidinggevende en steun mist van collega's, dan kan dat ook bijdragen aan een reëel gevoel van werkdruk. Verder geeft ze aan dat in de beleidsnotitie over leiderschapsontwikkeling WP psychosociale arbeidsbelasting is opgenomen als een van de modules die terug moet komen in de leiderschapsprogramma's.
310

10.59 uur mevrouw Ten Dam verlaat de vergadering.

315 Een COR-lid merkt op dat jaargesprekken belangrijk zijn voor SPP. Hij ziet in de beleidsnotitie 'Verbetering jaargesprekken aan de UvA' echter geen eenduidig formulier, terwijl daar wel op is aangedrongen. Mevrouw Brok geeft aan dat met meerdere formulieren wordt bedoeld dat er een basisformulier is met enkele varianten.

320 Een ander COR-lid gaat in op de pilots van SPP. Hij vraagt of het mogelijk is om een pilot te draaien bij de FdR, waar een reorganisatie zal plaatsvinden. De directeur HR Beleid en Strategie antwoordt dat SPP belangrijk is omdat het kan helpen om verder in de toekomst te kijken. Voor het meedoen aan de pilot worden voorwaarden gesteld. Er moet worden gekeken waar het beste wordt aangesloten op deze voorwaarden.
325

De directeur HR Beleid en Strategie concludeert dat er geen vragen meer zijn over de beleidsnotities 'Strategische Personeelsplanning bij de UvA' en 'Leiderschapsontwikkeling wetenschappelijk per-

soneel'. Een COR-lid merkt op dat de beleidsnotitie 'Verbetering jaargesprekken aan de UvA' nog niet is besproken. Graag zou hij die voor de volgende OV op 12 mei geagendeerd willen zien. De twee behandelde dossiers kunnen wel worden besproken tijdens de eerstvolgende Interne Vergadering van de COR waarna de COR zijn beslissing zal mededelen. De directeur HR Beleid en Strategie is akkoord indien het bestuur geen bezwaar heeft. Mevrouw Widdershoven zal nog bespreken met het CvB of dit mogelijk is.

335 11.07 uur de heer Van Wees, de heer Van den Bergh en mevrouw Brok verlaten de vergadering,

5. Rondvraag en sluiting

- 340 • *P. Rodenburg* vraagt naar de stand van zaken rondom het Bèta dossier en of er nog geld wordt vrijgemaakt voor de facilitering van de verhuizingen. De rector antwoordt dat in de komende weken beslissingen hierover zullen worden genomen.
- *I. Breetvelt* vraagt naar de stand van zaken rondom punt 10 van het Tienpuntenplan. De rector geeft aan dat er aan wordt gewerkt. Bij de VSNU is besproken dat de regeldruk geenszins mag worden verergerd. Ook is er gesproken over de autonomie van universiteiten.
- 345 • *K. Maex* nodigt iedereen uit om aan te sluiten bij de March for Science d.d. 22 april 2017.
- *D.J. Donner* vraagt hoe de VSNU naar de ontwikkelingen in Hongarije kijkt. De rector antwoordt dat de UvA zich al heeft uitgesproken via de website. De VSNU werkt nog aan een gezamenlijke reactie.
- *J. Maat* vraagt wanneer er iets bekend wordt gemaakt over de Model OER. Mevrouw Widdershoven antwoordt dat er enerzijds een inventarisatie naar pijnpunten bij de faculteiten zal worden gedaan en anderzijds wordt gekeken naar de aanpassingen rondom wet- en regelgeving. Na de zomer wordt het stuk naar de faculteiten gezonden. Op de vraag of het nog ter advies wordt gelegd bij de COR antwoordt ze dat dit in principe niet wordt gedaan. Wel zal de COR het ter informatie ontvangen. Hierop wordt gereageerd dat i.v.m. het thema werkdruk de COR dit stuk graag wel vroegtijdig ontvangt.
- 350 • *J. Maat* vraagt verder naar de Onderwijsvisie. Mevrouw Widdershoven geeft aan dat er in december gesprekken zijn geweest met de faculteiten en de rector. Ook is er een vragenlijst naar de opleidings- en onderwijsdirecteuren gestuurd. Op 31 mei vindt de Onderwijsdag plaats waar dezelfde thema's aan bod zullen komen. De Onderwijsvisie komt niet ter advies bij de COR. Het kan wel ter informatie worden gestuurd. De rector vult aan dat het een herijking van de Onderwijsvisie betreft, niet een geheel nieuwe Onderwijsvisie.
- 355
- 360

De voorzitter van de COR dankt alle aanwezigen en sluit de vergadering om 11.11 uur.

365 **De 159^e Overlegvergadering vindt plaats op
vrijdag 12 mei 2017, 09.00-11.00 uur, Spui 21, kamer 21**

Openstaande actiepunten

CvB:

n.a.v. de 158^e OV d.d. 07-04-2017:

- Bij actualisatie Tienpuntenplan punt 8 'Paal en perk stellen aan tijdelijke arbeidscontracten' hyperlinks naar rapporten toevoegen.

COR:

n.a.v. de 154^e OV d.d. 04-11-2016:

- Reactie op het instemmingsverzoek betreffende het privacybeleid en de verwerking van persoonsgegevens naar het CvB sturen.

n.a.v. de 155^e OV d.d. 09-12-2016:

- Bespreking van de mogelijke aanpassing van de convenanten van de diensten, n.a.v. het besluit tot bestuurlijke ontvlechting HvA-UvA, agenderen. Daarna bepalen hoe en wanneer het advies over de kernafspraken van de diensten zal worden opgesteld.

- Kwestie omtrent het datalek waarbij studentgegevens ontvreemd zijn maar hier geen melding van gedaan is aan de studenten, bespreken met de Functionaris Gegevensbescherming.

n.a.v. de 157^e OV d.d. 10-03-2017:

- Bekijken of er bezwaren zijn tegen de overeenkomst Privacy Shield EU-VS.
- De directeur ICTS een mail sturen met een cc naar de voorzitter van het CvB waarin de stand van zaken rondom de ICT-wensen wordt geschetst.

n.a.v. de 158^e OV d.d. 07-04-2017:

- De kwestie rondom de mail list server schriftelijk doorgeven aan de voorzitter van het CvB.