

Centrale Ondernemingsraad UvA

COR-secretariaat

5

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

Verslag 234^e Overlegvergadering COR-CvB

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

10

Datum	Verslag door	Tijd
5 december 2025	G. Bron	10.00-12:00 uur
Locatie: MH 0.21 (Maagdenhuis, Spui 21, Amsterdam)		

15

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda

2. Mededelingen

- 20
- [CvB] Huisvesting
 - [CvB] TLC

3. Instemmingsverzoek RI&E Centraal beleid Arbozorg

4. Instemmingsverzoek Zorg van de Zaak

5. Strategie

25

6. Onderwijsvisie

Pauze

7. Leiderschap

8. Audit promotiebegeleiding

9. Streefcijfers vrouwelijke hoogleraren

30

10. Verslagen vorige OV's

- Concept verslag OV 25 april 2025
- Concept verslag OV 23 mei 2025
- Concept verslag OV 20 juni 2025
- Concept verslag OV 26 september 2025

35

9. Rondvraag & sluiting

Aanwezig van de zijde van de COR: H.S. Brand (ACTA), J.R. Buursma (GOR), D.J. Donner (GOR), P. Elbers (Amsterdam UMC), E. Gonzalez (FNWI), E. Grassiani (FMG), C.M.L. Hille (FMG), H.E. Kjos (FdR), N. Naaraat (ACTA), G.W. van der Pol (Voorzitter, FGw), R.E.W.

40 Pruppers (FEB), O. van Tubergen (FdR), A.N. van Woerden (FNWI), G. Bron (ambtelijk secretaris, verslag)

Aanwezig van de zijde van het CvB: P.P.C.C. Verbeek (Rector magnificus), R. Goldstein (Vicevoorzitter), H.A. Martin (Bestuurssecretaris)

Afwezig met bericht (CvB): -

45 **Afwezig met bericht (COR):** E.J. Pasman (Amsterdam UMC), A. Rilović (FGw)

Gast(en): R. Grem (Directeur HRM)

Publieke tribune: -

Afwezig met bericht (publieke tribune): -

50

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda

55 Voorzitter Van der Pol opent de vergadering om 10:00 uur en heet iedereen welkom
Verbeek stelt voor om Grem bij de vergadering uit te nodigen voor agendapunt 7.
De COR stelt aansluitend voor om dan agendapunten 7 en 8 naar voren te halen na agenda-
punten 3 en 4 en Grem bij al deze punten uit te nodigen.
De agenda wordt met deze wijzigingen vastgesteld.

60

Grem betreedt de vergadering om 10:07 uur.

2. Mededelingen

65 • [CvB]: **Huisvestingsplan (HVP).** Het CvB (Goldstein) geeft een update. Er is reeds een
nieuwsbericht verstuurd met de mededeling dat de hoofdlijnen van de herijking zijn vastge-
steld. Nu wordt gestart met het ontwikkelen van het huisvestingsplan. Op 12 december 2025
is er een technisch overleg waarin de medezeggenschap bijgepraat wordt over het plan en
proces.

70

*VERTROUWELIJK: Er volgt een toelichting over de stand van zaken m.b.t. plannen waar
nog geen besluit over genomen is. De COR (Buursma) wijst er op dat vertrouwelijke infor-
matie deels al wel gedeeld wordt op sommige plekken binnen de organisatie.*

75

De COR (Van Tubergen) merkt op dat de kennis bij de COR over de ontwikkelin-
gen in het universiteitskwartier zich beperkt tot wat er in de Powerpoint presentatie tijdens
de GOV op 31 oktober 2025 gedeeld is. Daarmee heeft de COR geen zicht op wat er nu uit-
eindelijk voor werkplekken en werkomgeving ontstaat. De medezeggenschap is eigenlijk al-
leen geïnformeerd, maar is niet om akkoord gevraagd. Het CvB reageert dat de intentie was
om een positief narratief te communiceren. Bij de besluitvorming wordt de COR uiteraard
betrokken, dat is op dit moment nog niet aan de orde. De COR benadrukt dat juist m.b.t. de
keuze om naar het REC te gaan de medezeggenschap zich nog niet heeft kunnen uitspreken.
Omdat het bericht over HVP anders gesuggereerd lijkt te worden verzoekt de COR (Elbers)
of hier een bericht met rectificatie op kan komen. Afgesproken wordt dat *in een volgend be-
richt over het HVP zal zorgvuldig naar de bewoording over de betrokkenheid van de mede-
zeggenschap gekeken worden.*

80

85

• [CvB] **TLC. Het CvB** (Verbeek) deelt mee dat er een evaluatie is uitgevoerd over TLC
waaruit veel waardering blijkt voor met name de constructie centraal-facultair TLC. Wel zijn
er vragen over de breedte en de focus van het aanbod, en de governance omdat niet altijd
duidelijk is waar welke verantwoordelijkheden zijn belegd. Het CvB heeft na gesprekken
met de TLC-managers, het CBO, UCO en TLC board een bestuurlijke reactie opgesteld,
waarin de volgende aandachtspunten zijn opgenomen:

90

- Er is behoefte aan een meer strategische koers met duidelijke doelstellingen voor het TLC.
- Om het TLC beter inhoudelijk positioneren en koppelen aan de opleiding zal er een weten-
schappelijk directeur worden toegevoegd. Dit betreft een bestuurlijke rol van mx. 0,4 FTE,
intern te werven.
- Er zal bekeken worden welke omvang voor TLC centraal dan nog haalbaar en gepast is.

95

100 • [COR]: **Reactie CvB op ongevraagd advies CSR m.b.t. pauzebeleid FNWI.** De COR
(Van Tubergen) verwijst naar het advies van het CvB om roosteraars om het onderwijs niet
achter elkaar te roosteren. Dit probleem zou zijns inziens niet bij de roosteraars moeten wor-
den neergelegd. De roosters worden gemaakt met behulp van een tool voor vak aanmelding
(Class), die de timing en ruimtes bepaalt. Deze tool is ontworpen bij de FNWI en met de

- 105 gedachte dat studenten aansluitend aan de hoorcolleges in de werkgroepen komen. Dat lijkt nu precies het probleem waardoor de roosters te vol worden. Bij sommige faculteiten is dit inmiddels weer hersteld, maar mogelijk bij de FNWI nog niet.
- 110 • [COR]: **Huisregels.** De COR stelt voor om bij een volgende OV het proces m.b.t. dit dossier te evalueren. Het CvB is het hiermee eens en betreurt het dat de instemming stagneert op zaken die wellicht gedurende het proces verholpen hadden kunnen worden.
- 115 3. **Instemmingsverzoek PvA RI&E Centraal Beleid Arbozorg**
De COR (Naaraat) geeft een update. Er is een aantal technische overleggen geweest waarin de COR heeft kunnen aangeven wat goed gaat en wat beter kan. Hij vraagt of er nog vragen zijn over de brief die de COR gestuurd heeft.
- 120 Het CvB (Verbeek) reageert dat hij het punt van de COR over de wijze van besturen herkent en dat dit wordt aangepakt. Er wordt goed beleid gemaakt maar niet altijd goed toegezien op de uitvoering daarvan. De plannen van aanpak worden nu met de centrale eenheden verder uitgewerkt.
- 125 De COR (Naaraat) benadrukt dat de COR blij is met de stappen die de bestuursstaf maakt. Buursma vraagt zich af in hoeverre de voorwaarden aanwezig zijn om de plannen te kunnen uitvoeren. Gonzalez wijst in dat kader op de *Leidraad Gezonde Werkbalans*, waarin eenvoudig uit te voeren stappen staan die werkdruk kunnen verminderen. Ze suggereert om deze actiever onder de aandacht van leidinggevendenden te brengen.
- Grem concludeert met de afspraak dat de wederzijdse verwachtingen worden afgestemd, en dat er wordt gedefinieerd wat er onder preventieorganisatie wordt verstaan.
- Actie: Grem (via a.s.) neemt het initiatief tot een afspraak hierover met de COR.**
- 130 4. **Instemmingsverzoek Zorg van de Zaak**
De COR (Naaraat) vraagt het CvB of zij tevreden zijn met de huidige aanbieder. Het CvB (Verbeek) bevestigt dit, en dankt de COR voor de oplettendheid m.b.t. benodigde verlenging van het contract. De COR bevestigt deze week de instemmingsbrief op te stellen.
- 135 De COR verzoekt daarnaast om overleg in januari met HRM en Zorg van de Zaak over eventuele verbeterpunten. Het voorliggende instemmingsverzoek betreft echter het contract met de huidige voorwaarden. Voor de dienstverlening en verbeterpunten is in ieder geval twee maal per jaar een moment om met Zorg van de Zaak in gesprek te gaan. In de brief en nadere besprekingen zal de COR aandachtspunten aankaarten, waaronder de te omvangrijke verslagen en de uitvoer van de RI&E's.
- 140 5. **Leiderschap**
Het CvB (Verbeek) geeft een toelichting op het onderwerp. Leiderschap is een cruciale factor in de aanpak van veel problematiek, zoals werkdruk en sociale veiligheid. Nieuw in de (vooraf aan de COR gestuurde) analyse is het onderscheid tussen vier niveaus van leiderschap. Er wordt momenteel gewerkt aan de volgende zes actielijnen:
- 145 1. Expliciteren van verwachtingen en profielen van leidinggevende rollen;
2. Systematischer sturen op de werving- en selectie en capaciteiten van leidinggevendenden;
3. Aandacht voor begeleiding ("on-boarding") en ontwikkeling leidinggevendenden;
4. Aandacht voor het tactische operationele niveau, door facilitering netwerkactiviteiten;
- 150 5. Randvoorwaarden m.b.t. ondersteuning op orde brengen;
6. Erkennen en waarderen van leiderschap als aantrekkelijk onderdeel van de academische loopbaan.
- De COR reageert positief op het stuk en de toelichting en stelt een aantal vragen. Pruppers vraagt hoe deze analyse zich verhoudt tot de bestaande programma's voor directoren onderwijs (SKO, LOL). Buursma vraagt hoe zo'n leiderschapsprofiel er dan uit ziet, en in hoeverre er competenties in zitten die slecht ontwikkelbaar zijn als je daar niet al over beschikt. En wat daar de consequenties dan van zijn. Grassiani en Hille voegen daaraan toe dat er door de hele organisatie mensen zijn die leidinggevende taken hebben zonder daar goed in

160 te zijn, en andersom ook mensen die op minder hoge posities zitten die daar juist heel goed
in zouden zijn. Het CvB beaamt dit en ziet de kern van Erkennen en Waarderen in waarde-
ren van ieders rol, en het loskoppelen van het hoogleraarschap aan een leidinggevende rol.
Dit vergt wel een cultuurverandering. De COR (Gonzalez) voegt daar nog aan toe dat er ge-
leerd moet worden van ervaringen, bijvoorbeeld bij slecht functionerende leidinggevendens.
Het gesprek hierover wordt vervolgd.

165

6. Audit promotiebegeleiding

165 Het CvB (Verbeek) geeft een toelichting op de audit promotiebegeleiding. Op verzoek van
het CvB is er een audit uitgevoerd om vast te stellen of de UvA promovendi voldoende be-
geleidt om binnen vier jaar te promoveren. Uit de audit blijkt dat dat niet altijd het geval is.
170 Het reglement wordt in principe goed nageleefd. Aan de wettelijke vereisten wordt voldaan.
maar een aantal zaken m.b.t. promotie, opleiding en begeleiding moet verbeterd worden. De
audit geeft een aantal aanbevelingen, die primair gaat over het intensiveren van het opleiden
van begeleiders en waar verder aan gewerkt wordt:

- 175 - De aanbesteding voor een volgsysteem is bijna rond;
- Vervolgens moeten de procedures m.b.t. jaargesprekken en feedback worden gevolgd;
- De communicatie voor de verschillende groepen promovendi moet worden verbeterd;
- De vrijblijvendheid van het beleid moet eruit: beleid moet worden uitgevoerd.

180 De COR (Van Woerden) dankt Verbeek voor de toelichting en is verheugd te horen
dat de ambitie is om veel te verbeteren. De COR stelt een aantal vragen. Ten eerste waarom
het rapport van november 2024 nu pas aan de COR (en de PhD Council) gestuurd is. Ten
tweede in hoeverre de opvolging van de aanbevelingen echt tot verbetering voor de promo-
vendi zal leiden, en of hun raden hierin betrokken worden. Het CvB (Verbeek) antwoordt
dat er sinds het verschijnen van het rapport juist met allerlei partijen, waaronder de centrale
185 promovendiraad, over is gesproken. Vanwege deze grondige rondgang en drukte bij Acade-
mische zaken heeft de bestuurlijke reactie wat langer op zich laten wachten. Het CvB heeft
vertrouwen in de uitvoering.

190 De COR (Brand) ziet als kern van de problemen niet zozeer het moeten promoveren
binnen vier jaar, als wel de afhankelijke situatie van promovendi ten opzichte van begelei-
ders. In zijn perceptie blijkt het belang van de promovendus vaak ondergeschikt aan andere
belangen, zoals opbrengsten of carrières van promotoren. Hij spreekt zijn zorg uit over de
afhankelijke en kwetsbare positie van promovendi. Het CvB (Verbeek) dankt de COR voor
de betrokkenheid en vertrouwt er op dat door het goed inrichten van het promotievolgsys-
teem de cultuur ook gaat veranderen. Bovendien is het College voor promoties ook steeds
afhoudender ten aanzien van verzoeken voor ontheffing van bepaalde onderdelen van het
195 reglement. De COR (Elbers) benadrukt dat promoveren een wetenschappelijk traject van
groei naar onafhankelijkheid is, wat niet altijd in tijd te vatten is. Het CvB (Verbeek) bena-
drukt het belang van de menselijke maat, maar geeft aan ook te moeten sturen op de ontwik-
keling binnen vier jaar.

200 De voorzitter sluit het agendapunt af en bedankt Grem voor zijn afwezigheid.

Grem verlaat de vergadering om 11:04 uur.

Na een korte pauze om 11:04 uur wordt de vergadering hervat om 11:13 uur.

205 *Van der Pol is bij de vergadering aangesloten.*

Hille draagt het voorzitterschap aan hem over.

7. Strategie

210 Het CvB (Verbeek) geeft een korte update over de stand van zaken met betrekking tot de
nieuwe UvA Strategie. Het CvB stelt voor om het inhoudelijke gesprek hierover bij een IV
van de COR te voeren, zoals ook met de CSR is afgesproken. Er is vooraf een Powerpoint
aan de COR gestuurd met hoofdlijnen en een momentopname van de stand van zaken van

het proces. Eén van de belangrijkste invalshoeken ter voorbereiding op het proces was het ‘in de spiegel van de buitenwereld kijken’. Vanuit de kernwaarden nieuwsgierig, betrokken en eigenzinnig zijn de kernambities in concept geformuleerd:

a) een goede universiteit zijn die zich verbindt met anderen (maatschappelijke organisaties, bedrijven, beleidsmakers, de wereld);

b) maatschappelijk impact hebben;

c) ruimte bieden aan talent;

d) een fijne plek zijn om te studeren en om te werken (de zgn. sticky campus).

Over alle ambities worden bijeenkomsten georganiseerd om zoveel mogelijk perspectieven op te halen.

De COR stelt een aantal vragen. De COR (Hille) spreekt haar waardering uit voor de presentatie. Ze vraagt of en in hoeverre er zowel tijd als waardering voor maatschappelijke valorisatie gegeven wordt. Het CvB antwoordt dat dit onder Erkennen en Waarderen valt. Doel is om dit als strategisch doel te verankeren, en dat dit uiteindelijk samen met andere strategische doelen een programma wordt, met tijdspad, verantwoordelijke staf en monitoring. De COR suggereert om dit ook in de nieuwe jaargespreekformulieren te verwerken.

De COR (Van Woerden) zet vraagtekens bij de definiëring. Bijvoorbeeld wat voor waarden vallen onder ‘betrokkenheid en eigenzinnigheid’? Het CvB benadrukt de waarden niet te toetsen maar dat ze bedoeld zijn als inspirerend en richtinggevend.

Van Tubergen wil in de strategie graag terug zien wat de UvA met Amsterdam verbindt en uniek maakt.

Kjos vraagt hoe het CvB de verhouding tussen dit universiteitsbrede instellingsplan en de facultaire strategische plannen ziet. Het CvB geeft aan dat het centrale plan het kader vormt voor de faculteiten. Er wordt intensief overlegd met de faculteiten.

Buursma vraagt tot slot hoe de diensten hierbij betrokken zijn. Het CvB (Goldstein) bevestigt dat de diensten en het BVO ook betrokken zijn.

De voorzitter sluit het agendapunt af en concludeert dat er veel afhangt van Erkennen en Waarderen, en dat allereerst op orde moet zijn. Het CvB (Goldstein) is het hiermee eens. Hij benoemt daarbij de trots van medewerkers op de UvA als kenmerkend voor de UvA-cultuur. De COR (Grassiani) merkt op dat dat mogelijk minder voor de internationale medewerkers geldt. Het belang van erkennen en waarderen wordt hoe dan ook voor elke medewerker onderkend.

8. Onderwijsvisie

Het CvB (Verbeek) geeft een toelichting op het onderwerp. Verbeek noemt academisch burgerschap als het leidende begrip in de onderwijsvisie. Daarin worden de studenten opgeleid met drie kernwaarden: academisch geschoold, lid van de maatschappij en academisch burger. Dat betekent dat de UvA studenten richting ‘wetenschap voor de samenleving’ wil opleiden. Er wordt gewerkt aan studentprofielen gericht op diverse maatschappelijke rollen (zoals interdisciplinair, maatschappelijk en/of internationaal georiënteerd, ondernemerschap). Als tweede aspect van burgerschap gaat het over reflecteren op je persoonlijke rol in de samenleving en op maatschappelijke vragen, identiteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid. De feedback op deze visie tot dusver was positief maar met de waarschuwing het wetenschappelijke niet uit het oog te verliezen naast het maatschappelijke aspect.

De COR (Van Woerden) heeft een aantal vragen. Ten eerste hoe ervoor gezorgd wordt dat academisch burgerschap niet door iedereen anders geïnterpreteerd wordt. Ten tweede waarom de genoemde rollen (profielen) niet terug te vinden zijn in de contouren van de onderwijsvisie. In antwoord op de eerste vraag geeft het CvB (Verbeek) aan dat de algemene visie juist moet inspireren en ruimte biedt om zich op allerlei manieren te laten invullen. Maar die manieren wil men wel inbedden door bijvoorbeeld de profielen uit te werken. Fase 1 is dus het vertalen van die brede visie naar een onderwijsmodel ‘light’ met profileringsruimte. Fase 2 is een implementatieplan. Verbeek ziet de onderwijsvisie als het begin van de cyclus die eindigt met de ITK. In antwoord op de tweede vraag waarom de profielen nog niet in de contouren staan geeft Verbeek aan dat de profielen nog verder uitgewerkt en

270 benoemd moeten worden alvorens ze te delen. Ze moeten recht doen aan de wetenschappelijk expertise die daarvoor nodig is. In alle gevallen betreft het wetenschappelijk met een bepaald accent. De COR (Van Woerden) vindt het jammer dat de COR niet actief betrokken wordt bij het meedenken over het uitwerken van de rollen. Het CvB (Verbeek) antwoordt dat er zodra er een concept ligt het ook met de COR besproken zal worden.

275 De COR benadrukt het belang van het uitdragen van de breedte van de term academisch burgerschap binnen de organisatie door koppelingen tussen de onderwijsvisie met andere gebieden te laten zien. Bijvoorbeeld de koppeling met de UvA strategie, om te laten zien wat de UvA binnen het onderwijs doet (Pruppers). De koppeling met 8-8-4 (Kjos), en de koppeling met de onderwijsevaluatie (Van Woerden). Verbeek vertelt dat zijn Dies toespraak over academisch burgerschap gaat. Hij hoopt dat hij daarin iets van de contouren kan schetsen.

280 Van der Pol sluit het onderwerp af met de afspraak dat het op korte termijn opnieuw in de OV geagendeerd wordt.

9. Streefcijfers vrouwelijke hoogleraren

285 De COR (Hille) dankt het CvB voor het document. Ze vraagt zich af hoe er tot de streefcijfers wordt gekomen. Dat heeft niets te maken met het aantal getalenteerde vrouwen, maar met het feit dat de organisatie op een ouderwetse manier is ingericht. Er moet volgens haar meer worden nagedacht over hoe het voor vrouwen aantrekkelijker gemaakt wordt om door te stromen tot hoogleraar. Ook daar komt weer erkennen en waarderen bij kijken. Maar ook een emancipatieslag. De leeftijd van professorabel zijn ligt vaak tussen de veertig en vijftig, in een periode waarin zowel mannen als vrouwen ook zorgtaken hebben. Ook kan gekeken worden naar creativiteit, omdat vrouwen soms andere producten dan mannen leveren. En er kan rekening worden gehouden met vrouwen die altijd hun verantwoordelijkheid in werk genomen hebben maar vanwege zwangerschap minder kunnen publiceren.

290 Het CvB (Verbeek) benadrukt vast te willen houden aan het 40% streefpercentage. Dit is onderwerp van gesprek met twee faculteiten waar dat op dit moment nog niet gelukt is. De COR merkt op dat ook bij faculteiten waar het de cijfers wel goed zijn een vinger aan de pols dient te worden gehouden. Tegelijkertijd is er aandacht voor het risico dat de drang tot gelijkheid niet averechts werkt.

295

8. Verslagen vorige Overleg Vergaderingen

- 300
- Concept verslag OV (229) 25 april 2025 wordt ongewijzigd vastgesteld.
 - Concept verslag OV (230) 23 mei 2025 wordt ongewijzigd vastgesteld.
 - Concept verslag OV (231) 20 juni 2025 wordt ongewijzigd vastgesteld.
 - Concept verslag OV (232) 26 september 2025 wordt met enkele wijzigingen vastgesteld.

305 8. Rondvraag en Sluiting

- Kjos vraagt aandacht voor de situatie in Oekraïne.
 - Pruppers verwijst naar een onderzoeksproject naar werkdruk bij de EC's. Er wordt een klankbordgroep voor gecreëerd, maar zonder de medezeggenschap die er zo steeds te laat bij wordt betrokken. Het CvB benadrukt dat er verschil is tussen meegenomen worden in het proces of meedenken.
- 310

De voorzitter bedankt iedereen voor de aanwezigheid en sluit de Overlegvergadering om 12:01 uur.

315 De 235e Overlegvergadering vindt plaats op vrijdag 23 januari 2026: 10:00-12:00 uur.

Actiepunten n.a.v. OV234 d.d. 05-12-2025

- M.b.t. PvA RI&E Centraal Beleid Arbozorg: **Actie:** *Grem initieert technisch overleg met de COR.*

Actiepunten n.a.v. OV233 d.d. 31-10-2025

- M.b.t. IKB: **Actie:** *Grem zal naar mogelijkheden kijken bij de VU. Aan alle medewerkers zal nog worden bericht over het IKB.*
- M.b.t. tussentijdse verkiezingen: **Actie:** *Van de Zande zal nagaan waarom het proces op dit moment niet sneller gaat.*
- M.b.t. RI&E Centraal beleid Arbozorg instemmingsverzoek: **Actie:** *(a.s.) technisch overleg plannen.*
- M.b.t. M-OER: **Actie:** *Het CvB (Verbeek) stelt een technisch overleg voor.*

Actiepunten n.a.v. OV232 d.d. 26-09-2025

- M.b.t. nieuw Informatiebeveiligingsbeleid: **Actie:** *Het CvB (Martin(?)) organiseert technisch overleggen over bewustwordingscampagnes over resp. Informatiebeveiligingsbeleid en AI.*
- M.b.t. MTO contractpartij IVA: **Actie:** *HRM (Grem) nodigt de COR uit voor evaluatie.*
- M.b.t. MTO communicatie: **Actie:** *HRM (Grem) kijkt met Communicatie naar een prettige manier om te communiceren over het MTO.*
- M.b.t. MTO: verzoek Rilović om aandacht voor onderzoek naar de relatie tussen van contractuele situatie en werkdruk ervaring. **Actie:** *De COR (Naaraat) HRM commissie kan dit nader uitzoeken.*
- M.b.t. geruchten ontslag i.v.m. bezuinigingen: **Actie:** *De COR (Buursma) stuurt info casus(sen) na afstemming met de betrokkenen aan CvB, en het CvB (Goldstein) zoekt de rechtmatigheid uit.*