



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 Overleg RvT-COR

Concept

Datum

24 mei 2019

Verslag door

E.B.I. Moors

Tijd

16.15-17.45 uur

Locatie

Maagdenhuis, kamer 21

AGENDA

1. Opening, vaststelling agenda en mededelingen
2. Voorstelronde
3. Sociale veiligheid:
 - Overzichtsnotitie sociale veiligheid
 - Quick scan op het systeem van vertrouwenspersonen
4. Voortgang Grip op werkdruk
5. Terugblik ORLive 2019
6. Implementatie HR-beleid
7. Rondvraag en sluiting

Aanwezig van de zijde van de COR: J. Bekkenkamp, I. Breetvelt, E. Gonzalez, E. Grassiani, R. Huygens, C. Kleverlaan, I. Kraal, S. Landhuis, E. Pasmaan, G. van der Pol (voorzitter), P. Rodenburg, O. van Tubergen, T. Walstra, E. Moors (ambtelijk secretaris/verslag)

Aanwezig van de zijde van de RvT: O. Ramadan, M. Voskens (voorzitter), A. Brentjes (secretaris)

Aanwezig van de zijde van het CvB: G. ten Dam (voorzitter)

Afwezig met bericht: K. Maex (rector magnificus), M. Sluijs

VERSLAG

1. Opening, vaststelling agenda en mededelingen

Mevrouw Voskens opent de vergadering om 16.21 uur. Zij heet de vergaderdeelnemers van harte welkom. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Voorstelronde

Omar Ramadan is sinds 15 mei 2019 het nieuwe lid van de Raad van Toezicht met bijzonder vertrouwen van de medezeggenschap en woont het WHW overleg vandaag voor het eerst bij. Om die reden stellen de vergaderdeelnemers zich kort aan elkaar voor.

3. Sociale veiligheid:

- Overzichtsnotitie sociale veiligheid
- Quick scan op het systeem van vertrouwenspersonen

De COR heeft verschillende brieven aangaande sociale veiligheid gestuurd naar het CvB, waarin aandacht wordt gevraagd voor structurele en culturele factoren. De COR-leden geven op hoofdpunten hun zorgen omtrent sociale veiligheid weer.

COR-lid Bekkenkamp vindt dat de vertrouwenspersonen te veel onderdeel uitmaken van de universitaire lijnorganisatie. Een onafhankelijke ombudsfunctionaris is daarom noodzakelijk. Zij denkt dat er meer klachten zouden moeten voorkomen. Verder meent zij dat de organisatie meer gericht zou moeten zijn op vroegtijdig bemiddelen in plaats van het doorlopen van een klachtenprocedure. Mocht een klacht wel worden ingediend en worden gehonoreerd, dan volgen momenteel nog te weinig acties. Juridische bijstand zou in ieder geval moeten worden vergoed. Tot slot vraagt zij aandacht voor de heersende cultuur binnen de universiteit. Ongelijkheid is een dominante factor en bevordert sociale onveiligheid. Sociale veiligheid zou bespreekbaar moeten worden gemaakt. Ook moeten er duidelijke voorbeelden worden gecommuniceerd van machtsmisbruik, zodat het eerder kan worden herkend.

COR-lid Huygens noemt eveneens de organisatiecultuur. Die moet opener worden, zodat er minder machtsmisbruik kan plaatsvinden. De COR heeft informatie ingewonnen bij alle faculteiten over sociale veiligheid en overall kwam op hoofdlijnen hetzelfde beeld naar voren. Een cultuurverandering is nodig bij de UvA. Het HR-beleid moet daarbij worden doorgelicht. COR-lid Grassiani vertelt dat tijdens ORLive, een bijeenkomst met alle OR'en van de UvA die was georganiseerd door de COR, een beeld van grote onveiligheid naar voren kwam. Pesten en (seksuele) intimidatie zijn vaak genoemd. Zij noemt verder dat P&O in gesprekken met medewerkers fysiek aan de kant van de bestuurder zit, en daarmee uitstraalt er meer te zijn voor de bestuurder dan voor de medewerker. Er heerst groot wantrouwen binnen de UvA. Een onafhankelijk gremium is noodzakelijk.

COR-lid Bekkenkamp geeft aan dat het naar aanleiding van de casus van de FdR duidelijk is geworden dat niet alleen de slachtoffers aandacht moeten krijgen, maar ook de klokkenluiders die wellicht negatieve gevolgen hebben ondervonden. COR-lid Rodenburg brengt in dat de wetenschappelijke carrière onzeker is. Jonge wetenschappers hebben er bijvoorbeeld vanuit carrièreperspectief belang bij dat er geen negatieve aandacht op hen wordt gevestigd. Dat heeft tot gevolg dat veel stil wordt gehouden.

COR-lid Kraal merkt op dat het zowel een systeemprobleem als een cultuurprobleem betreft. Verder wil zij het beeld nuanceren dat er overall binnen de UvA een angstcultuur heerst. Er zijn ook goede leidinggevendenden. COR-lid Pasman stelt voor om er gezien de complexiteit van het onderwerp ook met andere universiteiten over te spreken.

De heer Ramadan vraagt of de COR wel enige verbetering ziet na de casus bij de FdR en of een benchmark met vergelijkbare universiteiten wenselijk is. COR-lid Huygens is van mening dat er *good will* is, maar dat er nog te weinig wordt gedaan. Controle en regie, bijvoorbeeld op het gebied van P&O, zijn nodig om de excessen en angstcultuur te verminderen. COR-lid Bekkenkamp heeft het idee dat er gedurende de afgelopen jaren een verslechtering heeft plaatsgevonden. De universiteit is veel hiërarchischer geworden en steeds meer personeel wordt slechts tijdelijk aangenomen. Promovendi zijn ook kwetsbaar vanwege hun tijdelijke contracten. COR-lid Van Tubergen meent dat jaren geleden soortgelijke zaken hebben plaatsgevonden. Leidinggevendenden worden bij de UvA niet goed getoetst of getraind op hun vaardigheid in situaties van ongelijkheid en machtsverschil.

COR-lid Huygens geeft aan dat er meer moet gebeuren voor leidinggevendenden, dan alleen het aanbieden van cursussen. Er moet worden gekeken naar de persoonlijkheid van een leidinggevende. De persoon moet verbindend kunnen werken en integer zijn. Sommige personen zijn dat niet en horen geen leidinggevende functie te bekleden. COR-lid Bekkenkamp merkt op geen voorstander van de cursussen voor leidinggevendenden te zijn. Slechte leidinggevendenden steken er weinig van op. Mocht het toch voorkomen dat een slechte leidinggevende wordt opgemerkt, dan wordt diegene alsnog niet daarop aangepakt. Vaak blijft de leidinggevende aan als onderzoeker. COR-lid Pasman brengt in dat

op het AMC alle nieuwe medewerkers een cursus krijgen over sociale veiligheid. Er is daarbij aandacht voor zowel de leidinggevendenden, als de medewerkers.

COR-lid Grassiani merkt op dat het ook problematisch is dat afdelingsvoorzitters hoogleraar moeten zijn. Vaak is er daardoor weinig keuze; leidinggeven komt dan voor de hoogleraar bovenop de andere taken. COR-lid Huygens geeft aan dat er een taskforce moet komen voor verder onderzoek aangaande sociale veiligheid.

Mevrouw Voskens vraagt naar de rol van de medezeggenschap in deze. COR-lid Bekkenkamp antwoordt dat de medezeggenschapsraden bij de bestuurder moeten vragen of er gevallen en incidenten zijn zoals bij de FdR. COR-lid Breetvelt geeft aan dat de medezeggenschap de klachtenprocedure heeft doorgelicht. Informatie lijkt niet goed vindbaar. De medezeggenschap zou een stroomdiagram kunnen maken. COR-voorzitter Van der Pol geeft aan dat OR'en geen individuele zaken kunnen aannemen, wat kan zorgen voor een machteloos gevoel. Er kan wel moreel worden gesteund. De COR is zich er voorts van bewust dat ook hij een rol speelt in het ontwikkelen van de cultuur binnen de UvA.

COR-lid Pasman vraagt hoe de RvT met deze situatie omgaat. Hij vindt dat het onderwerp op alle niveaus binnen de universiteit besproken en opgepakt moet worden. Mevrouw Voskens bevestigt dat en antwoordt dat het onderwerp voor verschillende overleggen is geagendeerd. Het staat prominent op het netvlies van de RvT, en het CvB. Binnenkort wijden beide gremia een lange bespreking specifiek aan het onderwerp. Waar nodig onderschrijft de RvT de aanpak en maatregelen in dit kader. De RvT kan echter geen initiatieven nemen en mag niet op de stoel van de bestuurder gaan zitten.

4. Voortgang Grip op werkdruk

De COR heeft eerder op de dag een presentatie gekregen over het programma Grip op werkdruk en informeert de RvT over zijn bevindingen.

COR-lid Bekkenkamp geeft aan dat er goed werk lijkt te worden geleverd. De factoren die bijdragen aan werkdruk worden goed op een rij gezet. Ook zijn er actiepunten geformuleerd voor zowel de korte als de lange termijn. COR-lid Pasman noemt Grip op werkdruk vollediger dan het TNO onderzoek.

COR-lid Huygens geeft aan zorgen te hebben over Grip op werkdruk. Hij vraagt zich af of instrumenten als de flying squad wel effectief zijn. Er moet proactiever worden opgehaald. COR-lid Grassiani voegt toe dat het niet goed is dat de flying squad weinig wordt benaderd. De flying squad zou een actievere rol op zich moeten nemen. COR-lid Van Tubergen vindt dat Grip op werkdruk meer lijkt te doen aan symptoombestrijding dan daadwerkelijk de oorzaak van werkdruk aan te pakken. COR-lid Breetvelt is van mening dat de UvA zich zou moeten keren tegen de zogenoemde publicatiedrift.

Mevrouw Voskens vraagt of Grip op werkdruk geduid kan worden als UvA specifiek. COR-lid Bekkenkamp antwoordt dat het 8-8-4-onderwijssysteem in ieder geval UvA specifiek is.

5. Terugblik ORLive 2019

Het agendapunt is in overleg ter vergadering komen te vervallen vanwege tijdgebrek.

6. Implementatie HR-beleid

Het agendapunt is in overleg ter vergadering komen te vervallen vanwege tijdgebrek.

7. Rondvraag en sluiting

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

Mevrouw Voskens dankt alle vergaderdeelnemers voor de open gedachtewisseling en sluit de vergadering om 17.45 uur.

**Het volgende Overleg RvT-COR vindt plaats op
vrijdag 18 oktober 2019, 14.30-16.00 uur**