

**Centrale Ondernemingsraad 2015-2018**

**Mid-term zittingsverslag**

**Verslag juli 2015 tot en met februari 2017**

**Universiteit van Amsterdam**

## Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Bezetting van de Raad.....	5
3. Commissies .....	7
1. Financiën .....	7
2. HRM (Personeel en Organisatie).....	7
3. Huisvesting.....	7
4. Onderwijs en Onderzoek .....	7
5. Privacy, Informatisering en Gegevensbescherming.....	7
4. Advies- en Instemmingsverzoeken COR .....	8
4.1. Adviesverzoeken COR .....	8
4.2. Instemmingsverzoeken COR .....	11
5. Advies- en Instemmingsverzoeken GV.....	14
5.1 Adviesverzoeken GV .....	14
5.2 Instemmingsverzoeken GV .....	14

## 1. Inleiding

Dit mid-term zittingsverslag beslaat de zittingsperiode van de Centrale Ondernemingsraad (COR) van **juli 2015 tot en met februari 2017 (20 maanden)**.

De COR wordt via een getrappt systeem gekozen voor een termijn van drie jaar door en uit de leden van de facultaire Ondernemingsraden en de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad Diensten. De aanstellingstermijn van de COR-leden begint op 1 juli van het verkiezingsjaar. De COR is universiteitsbreed actief betrokken op de beleidsterreinen van onderwijs en onderzoek, personeelsbeleid, financiën en huisvesting. Breannbán Ó Nualláin is in september 2015 verkozen tot de nieuwe voorzitter en volgt Radboud Winkels op.

De COR is op 1 juli 2015 aangetreden na een roerige tijd in het voorjaar van 2015 wanneer verschillende groepen studenten en medewerkers binnen de UvA (onder meer De Nieuwe Universiteit, Rethink UvA en Humanities Rally) grootschalige hervormingen eisten. Er is een UvA Tienpuntenplan voor een modernere koers gemaakt, waaraan het College van Bestuur (CvB) en de verschillende medezeggenschaps-gremia zich hebben gecommitteerd. Het uitgangspunt van het CvB is het naast elkaar staan, en niet tegenover elkaar, en de betrekking van de gehele academische gemeenschap bij de besluitvorming.

De tien uitgangspunten zijn:<sup>1</sup>

1. Investeren in en versterken van de medezeggenschap, onder andere door (1) leden van de medezeggenschap meer ondersteuning en middelen te geven; en (2) instemmingsrecht te geven op het verdeelmodel (al onderwerp van gesprek met de COR en CSR).
2. Werk maken van democratisering door (1) op een andere manier, vroegtijdig, de gehele academische gemeenschap te betrekken bij cruciale besluiten die iedereen aangaan; en (2) een breed samengestelde werkgroep in te stellen naar vormen van bestuur en directe democratie – het advies zal ter instemming worden voorgelegd aan de COR en CSR.
3. Inzetten op verdere decentralisering van onderwijs en onderzoek door (1) bevoegdheden zo laag mogelijk in de instelling te beleggen; en (2) vertrouwen vooraf en verantwoording achteraf als principe in te voeren.
4. Volledige financiële openheid geven, onder andere door de inrichting van een webbased platform waarop alle relevante informatie voor de gehele academische gemeenschap toegankelijk is.
5. Besluit over de bouw van een nieuwe Universiteitsbibliotheek voorleggen aan de gehele academische gemeenschap en volledige transparantie bieden omtrent huisvesting.
6. Creativiteit en vernieuwing voorop zetten in onderwijs en onderzoek: (1) het nieuwe evaluatieprotocol voor onderzoek biedt de disciplines ruimte voor het vaststellen van de criteria daarvoor; en (2) vernieuwingen in het onderwijs worden op basis van het advies van de werkgroep onderwijsvernieuwing versneld doorgevoerd; de onderwijs-evaluaties van studenten worden betrokken bij het monitoren hiervan.
7. Band tussen onderwijs en onderzoek versterken en onderwijs even hoog waarderen als onderzoek, o.a. door het invoeren van een nieuw loopbaanmodel.

---

<sup>1</sup> <http://www.uva.nl/over-de-uva/uva-profiel/beleidsstukken/tienpuntenplan/tienpuntenplan.html>

8. Paal en perk stellen aan tijdelijke arbeidscontracten door een nieuw percentage af te spreken met de bonden in overleg met de UCLO en COR.
9. Hal van het Maagdenhuis beschikbaar stellen als plek voor debat (onder voorbehoud van afspraken over beheer en veiligheid).
10. De politiek nadrukkelijk wijzen op haar verantwoordelijkheid: (1) regeldruk drastisch te verlagen; (2) meer autonomie aan de universiteiten te geven; (3) adequate bekostiging op basis van kwaliteit in te voeren. Wij roepen andere universiteiten op hetzelfde te doen en hierin samen op te trekken.

In samenspraak met drie contactgroepen, bestaande uit verschillende gremia waaronder de COR, zijn er drie onafhankelijke commissies ingesteld: de Commissie Onderzoek Financiën en Huisvesting, de Commissie Diversiteit en de Commissie Democratisering en Decentralisering. Deze commissies hebben tijdens hun zittingsperiode verschillende deelgebieden onderzocht en hun bevindingen gerapporteerd. Vanuit de Commissie Democratisering en Decentralisering is in het najaar van 2016 een universiteitsbreed referendum gehouden.

De belangrijkste ontwikkelingen voor de COR in deze periode waren het instemmingsrecht op de kaderbrief en de begroting, het aanstellen van een nieuwe CvB-voorzitter en rector magnificus, de HR-Agenda en het allocatiemodel. In de benoemingsadviescommissies voor de nieuwe CvB-voorzitter en rector magnificus zat voor het eerst een vertegenwoordiger van de COR per commissie. Bij het aanstellen van de nieuwe CvB-voorzitter en rector magnificus ontstond de discussie over de samenwerking van de HvA en de UvA, hetgeen resulteerde in een nieuwe Raad van Toezicht en de ontvlechting van de samenwerking tussen de HvA en de UvA. De discussie over de HR-Agenda was reeds voor juni 2015 begonnen en is in 2016 en 2017 gecontinueerd met de COR, het CvB en bestuursstaf als gesprekspartners. Voor het allocatiemodel heeft het CvB, volgens het Tienpuntenplan, gekozen voor een universiteitsbrede aanpak. Er is een werkgroep ingesteld onder het voorzitterschap van Eric Fischer. Het huidige model is uitgelegd en er zijn verschillende discussiesessies georganiseerd voor de academische gemeenschap. De uitwerking hiervan zal in 2017 worden voorgelegd voor implementatie in 2018 of 2019.

## 2. Bezetting van de Raad

Per 1 juli 2015

### *Dagelijks Bestuur:*

- dr. B.S. Ó Nualláin, BSc (voorzitter vanaf september 2015; herkozen in september 2016), OR FNWI
- dr. J. Bekkenkamp (vicevoorzitter vanaf juli 2015 tot september 2016), OR FGw
- prof. dr. C.J. Kleverlaan (vicevoorzitter vanaf september 2016), OR ACTA
- drs. T. Markaki (lid vanaf september 2015), OR FGw
- dhr. M. Terpstra (lid vanaf september 2015), GOR

### *Leden:*

- OR ACTA  
prof. dr. C.J. Kleverlaan
- OR AMC  
drs. P. Tamminga
- OR FdR  
drs. O. van Tubergen  
dr. R.G.F. Winkels (tot december 2015)  
mr. drs. J.J.C.M. Wirken (vanaf januari 2016)
- OR FEB  
dr. M.A.L. Koster  
drs. ing. A.C.J. Meulemans (tot april 2016)  
drs. C.M.J. Zwaga (vanaf juni 2016 t/m december 2016)
- OR FGw  
dr. J.J. Bekkenkamp  
dr. J. Maat  
drs. T. Markaki  
dr. G.W. van der Pol
- OR FMG  
drs. I.S. Breetvelt  
dr. I. Visser (tot september 2015)  
dr. C.M.L. Hille (vanaf december 2015)
- OR FNWI  
dr. P.H. Rodenburg  
dr. B.S. Ó Nualláin
- GOR  
drs. D.J. Donner  
dhr. M. Terpstra

### *Ambtelijk Secretariaat:*

Het secretariaat van de COR is gehuisvest op Spui 21, 1012 WX, Amsterdam. Tel.: 020 525 6955, e-mail: [cor@uva.nl](mailto:cor@uva.nl) en website: [www.uva.nl/cor](http://www.uva.nl/cor).

Het secretariaat is tijdens de periode juli 2015 tot en met februari 2017 bemand door:

- drs. F. Renes-Wehrens (vanaf juli tot oktober 2015 & vanaf februari 2016 tot mei 2016 & vanaf oktober tot december 2016)

- drs. P. Boelsma (vanaf oktober 2015 tot februari 2016)
- drs. B. Jonker (vanaf juni 2016 tot januari 2017)
- drs. E. Moors (vanaf januari 2017)

### **3. Commissies**

De commissies van de COR zijn ingesteld om bepaalde onderwerpen in kleiner verband voor te bereiden, voordat deze in de COR-vergadering aan de orde komen. De commissies adviseren de raad, zodat deze tijdens de vergaderingen weloverwogen tot advisering en/of besluitvorming kan komen over een voorliggende kwestie. De vergaderingen van de commissies zijn in principe toegankelijk voor belangstellenden. Vergaderdata zijn bekend bij het secretariaat van de COR.

De COR kent een viertal vaste commissies: Financiën, HRM, Huisvesting en Onderwijs & Onderzoek. Vanaf januari 2017 is er ook een tijdelijke commissie Privacy, Informatisering en Gegevensbescherming ingesteld.

#### **1. Financiën**

De commissie Financiën adviseert de COR over belangrijke financiële stukken, zoals de kaderbrief, de begroting, de allocatiesystematiek en het voorjaarsdossier financiën.

Commissieleden: David Jan Donner (voorzitter), Cees Kleverlaan, Otto van Tubergen, Toon Meulemans (tot april 2016).

#### **2. HRM (Personeel en Organisatie)**

De commissie HRM houdt zich bezig met zaken aangaande het personeels- en Arbobeleid, zoals de HR-Agenda en het verzuimbeleid.

Commissieleden: Iris Breetvelt (voorzitter), Charlotte Hille, Tatiana Markaki, Maurice Koster, Maarten Terpstra, Christel Zwaga (juni 2016 t/m december 2016).

#### **3. Huisvesting**

De commissie Huisvesting is betrokken bij alle facetten van de huisvesting van de UvA inclusief het integrale veiligheidsbeleid en financiën. Het Huisvestingsplan maakt jaarlijks deel uit van de financiële cyclus als onderdeel van de begroting. Om die reden heeft de voorzitter van de commissie ook zitting in de commissie Financiën.

Commissieleden: Otto van Tubergen (voorzitter), Pieter Tamminga.

#### **4. Onderwijs en Onderzoek**

De commissie Onderwijs en Onderzoek houdt zich bezig met Kwaliteitszorg onderwijs en onderzoek, accreditatie en de bestuursconvenanten.

Commissieleden: Jaap Maat (voorzitter), Breannán Ó Nualláin, Cees Kleverlaan, Maurice Koster, Gerwin van der Pol, Piet Rodenburg.

#### **5. Privacy, Informatisering en Gegevensbescherming**

Deze tijdelijke commissie is ingesteld om de dossiers met betrekking tot digitale processen en privacybeleid beter te kunnen beoordelen en monitoren.

Commissieleden: David Jan Donner, Breannán Ó Nualláin, Maarten Terpstra.

## 4. Advies- en Instemmingsverzoeken COR<sup>2</sup>

### 4.1. Adviesverzoeken COR

#### **Profiel voor de vacature afdelingshoofd HRM UvA**

De COR heeft in oktober 2015 advies gegeven over het profiel voor de vacature afdelingshoofd HRM UvA (cor15/u013). Daarin is gewezen op diverse relevante kennis en houdingsaspecten in het belang van werknemers. In juni 2016 werd de HRM-commissie geconfronteerd met een profiel voor directeur HRM. Voor die vacature werden een selectie- en adviescommissie ingesteld waarin respectievelijk een lid van de COR en een lid van de UCLO zitting hadden.

#### **Plan van aanpak participatiewet**

De reikwijdte van het plan van aanpak participatiewet had de COR in haar advies (cor16/u008) graag uitgebreid gezien naar de UvA Holding en haar BV's. De COR vindt dat de werknemers onder de participatiewet een UvA-aanstelling zouden moeten krijgen in plaats van te werk gesteld te worden via een uitzendbureau dat tot de UvA Holding behoort. De COR ziet de functies voor deze werknemers graag niet beperkt tot lagere OBP-functies. Het CvB heeft geantwoord (2016cu0293) dat een vaste aanstelling volgt bij goede beoordeling na een jaar. Mogelijkheden voor arbeidsgehandicapten met een hogere opleiding worden nog uitgewerkt.

#### **Kleine aanstellingen**

De COR heeft het CvB in een ongevraagd advies (cor16/u017) gevraagd om aandacht te geven aan opeenvolgende tijdelijke werktijduitbreidingen bij medewerkers met een deeltijdaanstelling. Dit is al jaren een standaardpraktijk binnen eenheden van de UvA. Er wordt verzocht om aanvullend onderzoek wat betreft tijdelijke uitbreidingen bij vaste aanstellingen. Het CvB heeft geen formeel antwoord op het COR-advies/verzoek gestuurd.

#### **Commissie Democratisering en Decentralisering**

De COR heeft in een brief (cor16/u004) het CvB om opheldering gevraagd met betrekking tot drie zaken die gerelateerd zijn aan het uittreden van dhr. L. Sprengers uit de Commissie Democratisering en Decentralisering en de rol van het FEB-bestuur in deze.

Later in het jaar heeft de COR de voorzitter van de Commissie Democratisering en Decentralisering gevraagd hoe de raadpleging van de academische gemeenschap zou worden georganiseerd (cor16u/032). Er zijn vragen gesteld over de privacy van medewerkers en studenten en het datamanagementplan. Ook is gevraagd naar de organisatie van de raadpleging op AUC en ACTA (cor16/u035).

#### **Facilitering COR**

De COR heeft urenuitbreiding gevraagd en gekregen voor alle COR-leden. De facilitering is noodzakelijk gezien de verzwarende van het takenpakket van de COR-leden en de toename van het aantal dossiers dat door de COR beoordeeld dient te worden. Het aantal advies- en instemmingsverzoeken is toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren en de complexiteit van de dossiers ook.

---

<sup>2</sup> Zie ook: <http://www.uva.nl/over-de-uva/organisatie/beleid-ondersteuning-medezeggenschap/centrale-ondernemingsraad/adviezen/adviezen.html>



### **Facilitering en incompatibiliteiten vertrouwenspersoon**

De COR heeft het CvB gevraagd medezeggenschapsfuncties niet ad hoc incompatibel te verklaren met de functie van vertrouwenspersoon. Tevens heeft de COR verzocht recht te doen aan facilitering in tijd voor de vertrouwenspersonen (cor16/u020).

### **Benoeming CFO CvB HvA**

De COR heeft input geleverd op de profielschets voor de benoeming van beide financiële functies (HvA & UvA).

### **UvA Holding en BV's**

In februari 2016 is overleg gestart tussen het CvB en de voorzitters van de HRM-commissie van de COR en van de UCLO. Inbreng van personeelskant zijn hervormingswensen inzake UvA Holding: deprivatisering van een aantal BV's, cao-nu en arbeidsvoorwaardenakkoord en integriteits- en klachtenregelingen van de UvA van toepassing verklaren op Holding-personeel en adequate medezeggenschapsvorm instellen. Het CvB zou de BV's op deze aspecten nader verkennen en het gesprek wordt vervolgd, nadat de HR-Agenda is uitgewerkt.

### **Modernisering beleid functioneren aan de UvA**

Op basis van evaluatie van de bestaande *Regeling functioneren aan de UvA* is de beleidsnotitie *Modernisering beleid functioneren aan de UvA* opgesteld. Die evaluatie is niet door een onafhankelijk onderzoeksbureau uitgevoerd maar door de bestuursstaf P&O zelf.

Kernprobleem is dat het resultaat en ontwikkelgesprek (in plaats van functioneringsgesprek) dat in eerder overleg over de HR-Agenda op aandringen van de HRM-commissie verwijderd was, kennelijk is teruggekeerd. Dat betreft de notie dat in het functioneringsgesprek de nadruk op beoordeling versterkt wordt en op den duur de formele beoordeling minder gewicht krijgt. Daarmee dreigt overvloeien van functioneringsgesprek in beoordeling en dat acht de COR strijdig met de cao. De COR meent dat daarmee aan de openheid en gelijkwaardigheid van het functioneringsgesprek afbreuk gedaan wordt.

Ook is het de COR opgevallen dat onder het motto van een achterhaalde (want te vormvrije) handreiking voor het functioneringsgesprek als vanzelfsprekend ook het zorgvuldige beoordelingsvoorschrift over boord gegooid dreigt te worden dat deel uitmaakt van de bestaande *Regeling functioneren aan de UvA*<sup>3</sup>.

In het meepraten in de beleidsvorming zag de HRM-commissie op deze manier niet veel heil en wel veel tijdsverlies. Daarom heeft de commissie aangegeven (cor16/u024) niet langer te willen participeren in het informele overleg over beleid in ontwikkeling maar over beleid in het stadium van een voorgenomen besluit in de OV te willen overleggen met het CvB.

Informeel en formeel overleg met het CvB over de HR-Agenda is vanaf september 2016 weer opgevat, onder andere over het onderwerp 'jaargesprekken' (modernisering functioneren aan de UvA).

### **BYOD project**

De COR heeft vraagtekens geplaatst bij de noodzaak en de implementatie van het BYOD-project

---

<sup>3</sup> <https://extranet.uva.nl/a-z/content/cao-en-aanvullende-regelingen/regelingen-uva-in-aanvulling-op-de-cao/regelingen-uva-in-aanvulling-op-de-cao.html>

(Bring Your Own Device). Dit project dat in het verwijderen van de vaste computers en apparatuur uit de werkgroepzalen per 1 september 2016 voorzag, zou tot grote problemen leiden voor het onderwijzend personeel. Docenten zouden per 1 september geconfronteerd worden met een essentiële wijziging van de collegezalen terwijl zij niet tijdig geïnformeerd waren. Het BYOD-project was een bezuinigingsmaatregel: 300.000 euro zou worden bezuinigd bij FS conform de kaderbrief 2017. De COR heeft benadrukt dat a) de besluitvorming niet transparant is geweest, b) het tijdsplan voor implementatie zeer problematisch voor het onderwijzend personeel is, c) er niet tijdig is gecommuniceerd met de gebruikers van de werkgroepzalen en d) deze bezuinigingsmaatregel zijn doel niet haalt omdat er tegelijkertijd geïnvesteerd dient te worden bij sommige faculteiten in laptops voor het onderwijzend personeel. De COR heeft 1 jaar uitstel van de implementatie van het project bewerkstelligd (mondeling gecommuniceerd tijdens de OV d.d. 1 juli 2016; zie de betreffende notulen<sup>4</sup>).

### **UvA Q**

In februari 2015 bereidde de commissie O&O een ongevraagd advies voor waarin werd bepleit om het gebruik van UvA Q te beperken. Dit elektronische evaluatiesysteem is een gebrekkig instrument voor kwaliteitszorg en wordt bovendien ten onrechte gebruikt bij beoordelingen van het wetenschappelijk personeel. Gebreken betreffen onder meer de statistische betrouwbaarheid en validiteit, het feit dat vragenlijsten anoniem worden afgenomen waardoor de resultaten slecht te interpreteren zijn, en dat ze achteraf en dus te laat worden afgenomen. Andere, meer zinvolle manieren om het onderwijs te evalueren worden niet of nauwelijks gefaciliteerd. De COR adviseert om meer geld te besteden aan alternatieve evaluatievormen, en minder aan UvA Q. De COR blijft ook aandringen op een evaluatie van UvA Q en heeft het CvB gevraagd de kosten van dit systeem in kaart te brengen en een overzicht te geven van het aantal UvA Q-evaluaties dat volgens de eigen criteria onbetrouwbaar is.

In het najaar van 2016 bleek dat bij diverse faculteiten UvA Q-rapporten standaard werden gepubliceerd op Blackboard, zonder dat docenten daartoe toestemming hadden gegeven en zelfs zonder dat bestuurders daarvan op de hoogte waren. De COR heeft bij het CvB hiertegen geprotesteerd. Het CvB heeft deze zaak verwezen naar de faculteiten.

### **Flexschil**

Onvrede over de omvangrijke flexschil aan de UvA heeft een lange voorgeschiedenis; in 2013 bracht de COR een ongevraagd advies uit over flexibele arbeidsrelaties (cor13/u019). In september 2015 is in opdracht van de tijdelijke Commissie Personeel (waarin UCLO en HRM-commissie van de COR zijn vertegenwoordigd) een offerte uitgebracht door het AIAS voor nader onderzoek naar flexibele arbeidsrelaties aan de UvA. Dit onderzoek<sup>5</sup> stond in het kader van punt 8 van de Tienpuntenplan: *Paal en perk stellen aan tijdelijke arbeidscontracten*. Het onderzoek was gericht op het voorkomen van flexibele dienstverbanden in de jaren 2005-2015, op ketens van tijdelijke dienstverbanden, op de kans op het verwerven van een vast dienstverband en op opvattingen en ervaringen van personeel.

---

<sup>4</sup> <http://www.uva.nl/over-de-uva/organisatie/beleid-ondersteuning-medezeggenschap/centrale-ondernemingsraad/verslagen/overlegvergaderingen-cor-en-cvb/verslagen-ov-2016.html>

<sup>5</sup> <http://www.folia.nl/uploads/Flexibele%20dienstverbanden%20aan%20de%20UvA%20-%20AIAS%20WP%20160.pdf>

Juni 2016 verscheen de beleidsnotitie *Tijdelijke aanstellingen bij de UvA* als voorgenomen besluit met daarin een conceptakkoord voor afspraken tussen CvB enerzijds en HRM-commissie van de COR en UCLO anderzijds over tijdelijke aanstellingen. De HRM-commissie van de COR heeft aan de COR voorgesteld niet zonder meer in te stemmen met dit totaalpakket, maar met het CvB in onderhandeling enkele breekpunten bevredigend op te lossen. Hoewel erkenning van werkzame perioden als gedetacheerde via UvA-Jobservice als dienstverband met de UvA een stap voorwaarts is, kunnen de medezeggenschapsorganen zich niet volledig vinden in de als totaalpakket voorgestelde 23 afspraken wat betreft onder andere het maximale percentage flexibel personeel, een langduriger tijdelijk dienstverband in plaats van vast in geval van verworven onderzoeksgrant, bekostiging van herplaatsingsactiviteiten door ProAktief bij ontslagdreiging uit de arbeidsvoorwaardengelden.

In februari 2017 is opnieuw een brief gestuurd, mede ondertekend door UCLO, waarin het CvB erop gewezen wordt dat in de conceptbeleidsnotitie van de HR-Agenda aangaande vast en tijdelijk personeel aan punt 8 van het Tienpuntenplan niet wordt voldaan. Het in principe tijdelijk aanstellen van docenten 3 en 4 is in strijd met de cao Nederlandse Universiteiten en de Europese richtlijn 99/70/EG, waarin staat dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het uitgangspunt is bij de vormgeving van arbeidsrelaties.

#### **Advies herbenoeming Collegelid**

De COR heeft in februari 2017 vertrouwelijk geadviseerd over de voorgenomen herbenoeming van een lid van het College van Bestuur UvA-HvA (cor17u/007).

## **4.2 Instemmingsverzoeken COR**

#### **Overeenkomst Arbodienst AMC**

Na herhaald overleg met het CvB in de OV (d.d. 30 januari 2015 en 13 maart 2015) en vervolgens overleg met de stafadviseur integrale veiligheid stemt de COR in met de nieuwe arbodienstverleningsovereenkomst onder een zestal toezeggingen. Eén van die toezeggingen betreft de rechtstreekse toegang van werknemers tot het bedrijfsmaatschappelijk werk. Voorts dat de daadwerkelijke dienstverleningsbehoefte bepalend is voor de inzet van de bedrijfsartsen. De COR heeft aangegeven aandacht van de Arbodienst te verwachten voor PSA, in het bijzonder voor werkdruk.

#### **HR-Agenda 2015-2020**

De COR heeft gereageerd op het instemmingsverzoek HR-Agenda 2015-2020 UvA inclusief prioriteitenoverzicht (cor15/u012). De HRM-commissie van de COR was betrokken bij het ontwerp van een vernieuwd HR-beleid (vernieuwd ten opzichte van de notitie *Werken bij de UvA* uit 2012) dat in beginsel als HR-strategie en vervolgens formeel als HR-Agenda 2015-2020 werd gepresenteerd. De COR stelt in te stemmen met de HR-Agenda mits onder andere voldaan wordt aan de volgende punten: flexibiliteit in inzetbaarheid in plaats van in aard van het dienstverband, motivering in geval van geen vast dienstverband, interne arbeidsmarkt ook voor WP, 360 graden feedback bij jaargesprekken met leidinggevenden, up-or-out principe en tijdelijkheid van aanstelling loslaten bij de tenure-track, aanpassing van ambities om via realistische capaciteitsplanning tot realistische

taaklast te komen. Het CvB verwerkt de kritiekpunten van de COR niet in de HR-Agenda maar schuift die door naar de uitwerkende of beleidsvormende fase. Het CvB (2015cu1685) gaat ervan uit voldaan te hebben aan de conditie voor instemming door het resultaat van de beleidsvormende fase die voorafgaat aan implementatie voor te leggen aan de COR. Onderliggend is een verschil van mening tussen COR en CvB over het strategisch karakter van de HR-Agenda. De COR wijst daarop in zijn reactie (COR15/u017) en refereert aan de afspraak dat de uitwerking van geprioriteerde onderdelen van de HR-Agenda voor het academisch jaar 2016/2017 ter instemming voorgelegd zullen worden aan de COR.

### **Benoeming voorzitter en rector magnificus CvB UvA**

De COR heeft input geleverd op de profielschetsen voor de voorzitter van het CvB en de rector magnificus van de UvA. De COR heeft in een brief (cor15u/007) formeel laten weten in te stemmen met beide profielschetsen.

Per selectiecommissie voor elk van deze functies is een commissielid door de COR voorgedragen: voor de vacature van CvB-voorzitter was dit de vorige COR-voorzitter en voor de vacature van rector magnificus was dit een gepensioneerd COR-lid. Volgens de procedure zoals met de Raad van Toezicht overeengekomen, zou headhunter EgonZehnder geen selecterende, maar louter een ondersteunende functie hebben. Er vond een vertrouwelijk draagvlakgesprek plaats tussen een afvaardiging van de COR en de door de Raad van Toezicht voorgedragen kandidaten. De COR heeft positief geadviseerd over de voorgedragen kandidaten voor de functies van voorzitter en rector van het CvB. Over het selectieproces en de rol van de headhunter hebben de beide afgevaardigden naderhand in de COR-vergadering d.d. 9 september 2016 toelichting gegeven. Hun meningen over de invloed van de headhunter op het selectieproces waren verdeeld.

### **P-dossiers en P-processen**

De COR heeft in een schriftelijk verzoek (cor15/u018) aanvullende informatie gevraagd van het CvB over een groot aantal zaken met betrekking tot de invoering van de digitale personeelsdossiers. De vragen van de COR zijn in 16 vragen geformuleerd en hebben betrekking tot privacy-zaken, autorisatierechten van werknemers in verband met het nieuwe systeem, financiële aspecten van het project en inhoud (bijvoorbeeld: welke personeelsgegevens worden opgeslagen in het digitaal personeelsdossier).

### **Beleid voor personen met functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking**

De COR heeft ingestemd met het beleid voor personen met een functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking UvA en HvA (cor16/u001), met als voorwaarden onder andere dat het begrip functiebeperking niet door een vereiste van recente medische verklaring wordt ingeperkt ten opzichte van de WGBH/CZ. Verder heeft de COR bepleit tegemoet te komen aan knelpunten in werkomstandigheden, werkorganisatie, hulpmiddelen en onderwijsaanpassingen en per functiebeperkte één functionaris als contactpersoon en verantwoordelijke. Voorts wijst de COR erop dat beleid inzake het omgaan met functiebeperkingen ook de gelieerde instellingen zoals de UvA Holding zou moeten aangaan. Het CvB stelt beargumenteerd (2016cu0284) aan de voorwaarden van de COR te hebben voldaan.

### **Instrument RI&E PSA**

De COR heeft onder voorwaarden ingestemd met het instrument RI&E PSA (cor16/u006). Dat betreft toevoeging van de ratio 'benodigde tijd : beschikbare tijd' als meer kwantitatieve en objectieve

bepaling van werkdruk, inzicht in arbeidsgerelateerd verzuim via het jaarverslag van de Arbodienst en nadere uitwerking van criteria en methoden voor verdiepend onderzoek bij signalen van werkdruk.

#### **Instrument RI&E BHV**

Inzake het instrument RI&E BHV heeft de COR ingestemd indien er voldaan wordt aan één wijziging, namelijk dat bij een pand met meerdere gebruikers de hoofdgebruiker de RI&E ter beschikking stelt en dat het uit de RI&E voortvloeiende plan van aanpak het instemmingsproces vanuit de diverse betrokken ondernemingsraden plaatsvindt (cor16u/007).

#### **Huisregels stilte ruimtes UvA**

De COR heeft ingestemd met de Huisregels stilte ruimtes (cor16u/019). Wel vindt de COR de Engelstalige benaming, contemplation rooms, ongelukkig gekozen.

#### **Verzuimbeleid**

De COR heeft aangegeven niet in te stemmen met het herziene verzuimbeleid aan de UvA (cor16u/034). Zo vindt de COR de motivering voor de herziening van de regeling Verzuim aan de UvA 2009 oneigenlijk. Verder vindt de COR het voorstel om de leidinggevende automatisch casemanager te maken bij de begeleiding van een verzuimende medewerker problematisch en lijkt het preventieve beleid onvoldoende van het arbeidsbelastingmodel uit te gaan. Het herziene verzuimbeleid laat een sterk wantrouwen jegens de medewerker zien door de aanscherping van druk en controle bij ziekte. De COR stelt tien voorwaarden, voordat er kan worden ingestemd met dit verzoek.

In februari 2017 heeft de COR aangegeven opnieuw niet te kunnen instemmen (cor17u/005). De COR geeft aan dat het CvB in zijn reactie (2017cu0059) niet tegemoet is gekomen aan drie voorwaarden die als breekpunten voor de COR gelden. Verder wordt opnieuw benadrukt dat het automatisch maken van de leidinggevende tot casemanager onacceptabel is.

## 5. Advies- en Instemmingsverzoeken GV<sup>6</sup>

### 5.1 Adviesverzoeken GV

#### **Verhuur Bushuis, Oost-Indisch Huis en Spinhuis**

De GV heeft positief geadviseerd over het verhuur van delen van het Bushuis, het Oost-Indisch Huis en het Spinhuis aan het KNAW (cor15u/009). Wel plaatst de GV een aantal kanttekeningen, onder meer over de huurprijs en de toenmalige instituten die in één van de panden huisden. Ook vindt de GV het merkwaardig dat het negatieve advies van de OR van de KNAW niet bij de stukken was toegevoegd.

#### **Plan van aanpak discussie allocatiemodel**

De GV heeft noch positief noch negatief geadviseerd over het plan van aanpak discussie allocatiemodel (cor16u/002). De GV noemt in het advies wel enkele aandachtspunten, onder andere de nodige actualisatie van het tijdsplan, waarvan zij hoopt dat het CvB die overneemt bij de vaststelling van het plan van aanpak.

#### **Begroting onderzoekscommissies**

De GV heeft positief geadviseerd over de begrotingen van de Commissie Democratisering en Decentralisering en de Commissie Onderzoek Financiën en Huisvesting (cor16u009). Wel betreft de GV dat de adviesaanvraag pas laat was verstuurd.

#### **Begroting subcommissie diversiteit**

De GV heeft positief advies geadviseerd over de begroting van de Commissie Diversiteit (cor16u/012). De GV vraagt daarbij het CvB om ook zelf te investeren in de bewustwording rondom het thema diversiteit, bijvoorbeeld door het organiseren van jaarlijkse conferenties of lezingen.

#### **Profiel voorzitter Raad van Toezicht**

De GV heeft in juni 2016 de profielschets voor de voorzitter van de Raad van Toezicht van de UvA opgesteld en aan de Minister van OCW aangeboden (cor16u/026).

### 5.2 Instemmingsverzoeken GV

#### **Gemeenschappelijke Regeling AUC**

De GV heeft in oktober 2015 schriftelijk medegedeeld niet in te kunnen stemmen met de Gemeenschappelijke Regeling AUC (cor15u/010). De GV vreesde dat het AUC door direct onder leiding te staan van de decaan van de FNWI en de decaan van de FALW (VU) een deel van zijn interdisciplinariteit zou verliezen. De GV gaf aan het alternatieve voorstel van studenten, medewerkers en het management van AUC te steunen, waarin wordt opgeroepen een raad van minstens drie decanen (van minstens een alfa, een bèta en een gamma faculteit) te vormen.

---

<sup>6</sup> Zie ook: <http://www.uva.nl/over-de-uva/organisatie/beleid-ondersteuning-medezeggenschap/gezamenlijke-vergadering/adviezen/adviezen.html>

In december 2015 heeft de GV laten weten wederom niet te kunnen instemmen met de herziene Gemeenschappelijke Regeling AUC (cor16/u003). De GV constateerde dat er onvoldoende gehoor werd gegeven aan de eerder aangegeven bezwaren van de GV en de staf en studenten van het AUC.

Op 2 mei 2016 heeft de GV ingestemd met de nieuwe Gemeenschappelijke Regeling voor het AUC. De GV heeft hierbij wel aangegeven dat de UvA, en niet het AUC, de werkgever dient te zijn om de mobiliteit van het personeel te vergroten.

### **Kaderbrief 2016**

De GV heeft in oktober 2015 niet ingestemd met de kaderbrief 2016 vanwege diverse procedurele punten (cor16u/011). Zo werd de kaderbrief met bijlagen te kort op de Gezamenlijke Overlegvergadering ontvangen en waren er bijna geen aanpassingen gedaan naar aanleiding van reacties uit de academische gemeenschap. Verder vond de GV dat er nog veel onduidelijkheid was omtrent huisvesting en dat er geen gelegenheid was om de tariefstelling van de diensten inhoudelijk te bestuderen. Daarnaast was er een inhoudelijk bezwaar aangaande de diplomadefinitie in het allocatiemodel onderwijs. De GV stelde voor de diplomadefinitie voor de kaderbrief 2016 aan te passen van 'n+1' naar 'alle diploma's'.

In november 2015 heeft de GV opnieuw niet ingestemd met de kaderbrief 2016 (cor16u/014). Zo werd er nog onvoldoende tegemoet gekomen aan het bezwaar van de GV aangaande de diplomadefinitie. Later in de maand is er wel overeenstemming bereikt met het CvB en heeft de GV schriftelijk ingestemd met de kaderbrief 2016 (cor15u016).

### **Concept ontwerpbegroting 2016 en de actualisatie huisvestingsplan 2016**

De GV heeft in december 2015 in een brief (cor15/u019) aangegeven niet te kunnen instemmen met de concept ontwerpbegroting 2016 en de actualisatie van het huisvestingsplan 2016. Zo betreurde de GV de bezuinigingen bij de FdR en de FGw en plaatste zij vraagtekens bij het toenmalige huisvestingsbeleid en de toepassing van de ruimtebehoefte normering. Ook verlangde de GV meer inzicht in de financiële situatie van de toenmalige en toekomstige projecten met de VU en verzocht de GV het CvB om haar instemmingsrecht op de voorinvesteringen te verlenen. Verder wilde de GV een toezegging van het CvB dat de facultaire medezeggenschapsraden instemmingsrecht op de facultaire begrotingen zouden krijgen.

In januari 2016 heeft de GV ingestemd met de concept ontwerpbegroting 2016 en de actualisatie van het huisvestingsplan 2016 (cor16u/005). De GV gaf aan het te betreuren dat het CvB geen instemmingsrecht aan de facultaire medezeggenschap wil verlenen, maar is verheugd dat er zeven verbeterpunten voor facultair adviesrecht zijn opgesteld. Verder is er opnieuw aangedrongen op inzage in de financiën van de huidige en toekomstige projecten met de VU.

Naast instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting heeft de GV adviesrecht op de gehele begroting. In maart 2016 heeft de GV haar teleurstelling uitgesproken dat zij de definitieve begroting niet ter advies heeft ontvangen (cor16u011).

### **Voorinvesteringen opbrengst studievoorschot 2016**

De GV heeft in een brief over de voorinvesteringen (cor16/u010) aangegeven dat er over een aantal onderwerpen nog moest worden gesproken voordat er kon worden ingestemd. Zo vond de GV dat de (decentrale) medezeggenschap zeer slecht was betrokken bij het proces en dat dit voor in de

toekomst moest worden verbeterd. Verder benadrukte de GV dat de decentrale medezeggenschap instemmingsrecht zou moeten krijgen op de inhoud van de voorinvesteringsplannen 2016.

Naar aanleiding van een informeel overleg in maart 2016 en verschillende toezeggingen van het CvB heeft de GV ingestemd (cor16u/013).

### **Kaderbrief 2017**

De GV heeft ingestemd met de kaderbrief 2017 (cor16u/022). Wel heeft de GV enkele aandachtspunten genoemd. Zo waren er onder meer zorgen over een mogelijke daling van de studentaantallen, en de financiële gevolgen die een dergelijke daling met zich mee zouden brengen, en de bezuinigingsmaatregel van FS om vaste computers uit onderwijszalen te halen. Ook heeft de GV een separate brief over huisvesting gestuurd naar aanleiding van de kaderbrief 2017 (cor16u/021), waarin de GV onder meer heeft gepleit voor een duurzamere betrokkenheid van de medezeggenschap.

### **Wijzigingen Universiteitsreglement**

De GV heeft in september 2016 het CvB laten weten niet te kunnen instemmen met het Universiteitsreglement (cor16u/031). De GV verzocht om enkele passages aan te passen dan wel te verwijderen. In november 2016 was er overeenstemming bereikt met het CvB en stemde de GV in met het Universiteitsreglement (cor16u/033).

In december 2016 heeft de GV ingestemd met de wijziging van het Universiteitsreglement die voortvloeide uit het van kracht worden van de Wet versterking bestuurskracht (cor16u/041). Daarin is bepaald dat de medezeggenschap vanaf 1 januari 2017 voortaan adviesrecht heeft op zowel het profiel van leden van het CvB alsook op de benoeming van leden van het CvB.

Tevens heeft de GV ingestemd met naamswijzigingen van diverse opleidingen, zoals van Actuarial Science and Mathematical Finance (cor16u/036), Wijsbegeerte (cor17u/002) en Algemene Cultuurwetenschappen (cor17u/004), en de omzetting van de opleiding Life Science naar een joint degree met de VU (cor16u/040). Deze instemmingsverzoeken lopen vooruit op een toekomstige wijziging van het Universiteitsreglement.

### **Voorinvesteringen 2017**

In oktober heeft de GV het instemmingsverzoek voorinvesteringen 2017 behandeld. De GV stemde in met de verdeling van de gelden over de verschillende faculteiten op basis van studentaantallen, maar niet met het proces (cor16u/030). Na een nieuw procesvoorstel te hebben ontvangen heeft de GV in december 2016 ingestemd met de voorinvesteringen 2017 (cor16u/037).

### **Begroting 2017**

In december 2016 heeft de GV niet kunnen instemmen met de concept definitieve begroting 2017 en de actualisatie van het huisvestingsplan 2017 (cor17u/001). Naast enkele inhoudelijke aandachtspunten, gaf de GV aan met name bezwaar te hebben tegen de aanstaande bètahuisvesting. Daarvoor was een investering van 20 miljoen euro in het huisvestingsplan opgenomen om VU-groepen te huisvesten. De bezwaren van de GV bestonden uit zorgen over de risico's voor het onderwijs en financiële consequenties en het uitblijven van instemmingsrecht op de bètahuisvesting.



Na diverse formele en informele overleggen en extra aangedragen informatie heeft de GV in februari 2017 unaniem ingestemd. Tevens is afgesproken met het CvB dat de GV een separaat instemmingsverzoek aangaande de bètahuisvesting en een adviesverzoek aangaande de komst van SRON ontvangt.

### **Ontvlechting UvA & HvA**

Voordat er inhoudelijk werd gereageerd op het instemmingsverzoek aangaande de bestuurlijke ontvlechting van de UvA en de HvA, heeft de GV een aantal vragen naar het CvB gestuurd (cor16u/038). Zo vroeg zij het CvB om te reageren op de zorgen van de GOR en om de uitvoeringstermijn van vijf jaar te heroverwegen. Ook verzocht de GV instemmingsrecht op de eventuele opdracht tot het Uitvoeringsplan en op het volledige eventuele Uitvoeringsplan.

Na verschillende vergaderingen heeft de GV in december 2016 in een brief aangegeven niet te kunnen instemmen met het voorgenomen besluit (cor16u/042). De GV gaf aan het te betreuren dat het voorgenomen besluit een bundeling van vijf punten was. De GV benadrukte niet te kunnen instemmen met het voortzetten van de samenwerking tussen de diensteenheden van de UvA en HvA. De GV gaf aan specifiek zorgen te hebben over de governance, het ontbreken van organisatorische visie, de vijfjarentermijn, het afwijken van de aanbevelingen van Deloitte die onderzoek had gedaan naar de samenwerking UvA-HvA en de investeringen en fiscaliteit.

Nadat het CvB een hernieuwd instemmingsverzoek had gestuurd en er opnieuw zowel formele als informele overleggen werden gevoerd, heeft de GV in februari 2017 ingestemd met de bestuurlijke ontvlechting mits het CvB de samenwerking van de diensten evalueert (cor17u/008). Met name de personeelsleden van de GV staan negatief tegenover het bijhouden van de diensten.