



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 143^e Overlegvergadering COR-CvB

15

Datum

13 maart 2015

Verslag door

E.J.H.M. Renes

Tijd

09.00-11.00 uur

Locatie

UB, C0.01 (Potgieterzaal)

20

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
- 25 3. Vaststelling van het verslag van de 142^e OV d.d. 30-01-2015
4. Bezetting Maagdenhuis
5. Experiment promotieonderwijs
6. UvA protocol onderzoeksevaluaties 2015-2021
7. Samenwerking UvA-VU
- 30 8. Rondvraag en sluiting

35

Aanwezig van de zijde van de COR: I. Breetvelt, H. Dekkers, D.J. Donner, A. van Heelsum, C. Hille (vanaf 09.05 uur), A. de Jong, J. Maat, T. Meulemans, P. Rodenburg, M. Terpstra, O. van Tubergen, I. Visser, R. Winkels, F. Renes (ambtelijk secretaris/verslag)

Aanwezig van de zijde van het CvB: L. Gunning (voorzitter), M. Krol (JZ)

Afwezig met bericht: J. Bekkenkamp, P. Tamminga

Afwezig zonder bericht: -

40

Toehoorders: L. Buining, T. Sewbaransingh (CSR; tot 10.25 uur), D. van Velzen (CSR; tot 10.25 uur)

VERSLAG

45

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter van de COR opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom. Hij meldt dat er op de publieke tribune twee leden van de CSR en een stagiair van de HvA zitten. Gezien de recente ontwikkelingen is er een enigszins aangepaste agenda. Bij punt 4 zal kort besproken worden hoe de samenwerking tussen COR en CvB de afgelopen tijd is verlopen; dit is punt 4a. De bezetting van het Maagdenhuis vormt agendapunt 4b. Voor het overige wordt de agenda ongewijzigd vastgesteld.

50

C. Hille komt binnen.

2. Mededelingen

Van zowel CvB- als COR-zijde zijn er geen mededelingen.

55 **3. Vaststelling van het verslag van de 142^e OV d.d. 30-01-2015**

Tekstueel:

Het verslag wordt met twee tekstuele wijzigingen vastgesteld.

Naar aanleiding van:

60 De stafadviseur Integrale Veiligheid (IV) heeft schriftelijk op de vragen/opmerkingen van de COR betreffende de overeenkomst met de Arbodienst AMC gereageerd:

R. 116-119: “Volgens de collegevoorzitter is ‘payroll’ een anglicisme voor ‘loonlijst’. Het gaat erom dat men van de loonlijst van de UvA naar de loonlijst van het AMC gaat. De arbodienst zal gevraagd worden heldere terminologie te gebruiken.”

65 *Reactie stafadviseur IV:* Er zal – in overleg met de Arbodienst AMC – zorg gedragen worden voor een heldere terminologie.

R. 123-125: “Volgens de voorzitter van de commissie HRM staat op intranet bij ‘bedrijfsmaatschappelijk werk’ duidelijk dat men daar als werknemer rechtstreeks toegang toe heeft, maar uit de tekst van de overeenkomst blijkt dat dat niet meer het geval is.”

70 *Reactie stafadviseur IV:* De tekst op het intranet zal worden aangepast aan de werkwijze zoals die bij de UvA wordt gehanteerd. De huidige tekst is die van de werkwijze bij het AMC.

R. 136-138: “Een COR-lid geeft aan dat het fijn zou zijn als er een arbojaarverslag zou zijn, waarin dit soort statistieken zichtbaar worden, zodat de UvA naar buiten toe kan laten zien dat ze een goede werkgever is.”

75 *Reactie stafadviseur IV:* De Arbodienst kent jaarverslagen voor het totaal van de universiteit en voor de onderdelen. De decentrale jaarverslagen worden gezonden aan CvB en decanen; deze zullen vanaf nu worden doorgezet aan de GOR en de facultaire OR'en. Het jaarverslag voor de gehele universiteit wordt gezonden aan de COR. In deze jaarverslagen zijn de bedoelde statistieken opgenomen.

R. 145-146: “[De collegevoorzitter] stelt voor om te kijken wat de arbodienst van het AMC in zijn jaarverslag meeneemt en of dat door de UvA per faculteit gespecificeerd kan worden.”

80 *Reactie stafadviseur IV:* Het format van toekomstige jaarverslagen zal met de COR vooraf worden afgestemd.

R. 153-155: “In art. 1 lid 6 van de overeenkomst van opdracht is voor elke door de arbodienst beschikbaar gestelde discipline de capaciteit vermeld. De commissievoorzitter vraagt wat de huidige ingezette capaciteit van die verschillende disciplines is. Ze kon dit niet vinden in UvA-data.”

85 *Reactie stafadviseur IV:* De dienstverlening wordt op kwartaalbasis geëvalueerd t.a.v. de verrichtingen van de verschillende disciplines. In het naar aanleiding hiervan gehouden gesprek wordt de balans van vraag en aanbod opgemaakt en zo nodig bijgestuurd.

R. 159-172: “De [HRM-]commissievoorzitter wijst erop dat in de rij van disciplines een stralingsdeskundige ontbreekt. Het gaat dan met name om de veiligheid wat betreft ioniserende straling. [...] De kwestie van straling speelt bij de FNWI [...]. De collegevoorzitter weet niet zeker of de FNWI onder de stralingsdeskundige commissie van het AMC valt; het kan zijn dat de FNWI een eigen stralingsdeskundige heeft.”

95 *Reactie stafadviseur IV:* De FNWI beschikt over formatie voor een coördinerend stralingsdeskundige. Aangezien voorheen een geschikte kandidaat niet onder de daarvoor in aanmerking komende medewerkers kon worden gevonden, is gekozen voor inhuur bij de Arbodienst AMC. Dit is overigens een aangelegenheid van de FNWI en vormt geen onderdeel van de overeenkomst. Met andere woorden de FNWI zou deze formatie met een eigen medewerker kunnen invullen of elders kunnen inhuren.

100 **R. 183-185:** “De collegevoorzitter wijst erop dat art. 1 lid 12 de optionele diensten betreft. Vanuit de COR wordt opgemerkt dat die niet gespecificeerd zijn. Er bestaat dus gewoon geen vrije mogelijkheid.”

Reactie stafadviseur IV: Art. 1 lid 12 is een kan-bepaling, geen verplichting.

105 **R. 187-189:** “Wat punt 2 van het verzuimprotocol betreft, geeft de voorzitter van de commissie HRM aan moeite te hebben met het feit dat ‘ziekte veroorzaakt door het werk’ gemeld moet worden aan de leidinggevende. Het kan namelijk zijn dat de leidinggevende zelf de oorzaak is van het ziek zijn.”

Reactie stafadviseur IV: Het verzuimprotocol zal integraal worden herschreven, waarbij de COR nadrukkelijk zal worden betrokken.

110 **R. 219-221:** “Een laatste punt betreft project nummer 2, aan het einde van het stuk. Het gaat om een instrument dat de arbodienst ontwikkelt t.b.v. de RI&E, met name psychosociale arbeidsbelasting. Vraag is of de COR op dat instrument instemmingsrecht krijgt.”

Reactie stafadviseur IV: De COR heeft op elk nieuw (te ontwikkelen) RI&E instrument instemmingsrecht.

115 **R. 484-487:** Volgens de COR was er toegezegd dat er vanwege financiële transacties met de medewerkers een uitbreiding van de regeling aan de COR zou worden voorgelegd. Het hoofd JZ is nog aan het uitzoeken wat de stand van zaken is. (*Actie: hoofd JZ*)

4a. Evaluatie samenwerking COR en CvB

120 De voorzitter van de COR geeft aan dat de afgelopen weken van actie, bezetting en reactie uiteindelijk hebben geleid tot een standpunt van het CvB waarin het 10 uitgangspunten heeft geformuleerd. De COR heeft hier in eerste instantie positief op gereageerd, nl. dat het een goede eerste stap is. De voorzitter van de COR was echter teleurgesteld over de reacties van de collegevoorzitter in de pers, d.w.z. haar wat eenzijdige belichting van de ontstane problematiek in met name het interview in de Volkskrant en op Radio 1. In de Volkskrant zei de collegevoorzitter dat de bestaande structuren
125 blijkbaar niet mogelijk hebben gemaakt dat de zorgen en problemen op de werkvloer geadresseerd werden. Dat is volgens de voorzitter van de COR ongetwijfeld af en toe het geval, dus er moet gekeken worden hoe dat verbeterd kan worden, maar bij de meest pregnante dossiers die de afgelopen jaren langsgekomen zijn en waardoor een hoop frustratie is ontstaan, zoals 8-8-4 en de rendementscijfers in het Instellingsplan, hebben de bestaande structuren wel degelijk gewerkt om de zorgen en problemen duidelijk te maken aan het CvB. Het CvB heeft echter besloten om daar niet naar te handelen, dus het is een beetje kort door de bocht om te zeggen dat de bestaande structuren niet werken. In het interview op Radio 1 lijkt de collegevoorzitter te zeggen dat de besluiten wel goed waren, alleen dat ze slecht waren gecommuniceerd. Volgens de voorzitter van de COR geldt echter voor de
130 zojuist genoemde dossiers dat bijna de hele universitaire gemeenschap het niet eens was met het betreffende besluit. Dan is het dus niet een kwestie van slecht communiceren maar van een, naar de mening van een hoop mensen, verkeerd besluit. De voorzitter van de COR verzoekt de collegevoorzitter toe te lichten hoe deze uitspraken bedoeld zijn.

140 De collegevoorzitter geeft aan dat er door de demonstranten eigenlijk wordt gevraagd om de bestaande structuren af te schaffen. Dat zou het ergste zou zijn wat er kan gebeuren. Juist in de verkiezingstijd moeten COR en CSR gezien worden als de systemen waarlangs medezeggenschap georganiseerd is. Als mensen daar ontevreden over zijn, moet er gekeken worden hoe dat daar verbetering in aangebracht kan worden. De collegevoorzitter wil voorkomen dat de actievoerders afschaffing van de COR en de CSR eisen. Dat is de reden geweest om het op die manier te verwoorden. Ten tweede moet men oppassen dat de beslissingen die in het verleden genomen zijn en waar mensen misschien inhoudelijk ontevreden over zijn, gezien worden als een niet functioneren van het systeem. In de ogen van de demonstranten hebben de bestaande structuren niet gewerkt, want zij hebben het gevoel gehad dat ze in de reguliere kanalen hun verhaal niet kwijt konden. Daar hoort ook het overleg tussen CvB en COR bij, dus er moet gezamenlijk gekeken worden hoe dat verbeterd kan worden.

150 De voorzitter van de COR leidt hieruit af dat de boodschap van de collegevoorzitter dus niet zozeer was dat de bestaande structuren niet gewerkt hebben, maar dat een deel van de studenten en medewerkers wel die perceptie hebben, omdat aan hun bezwaren niet tegemoet is gekomen. Hij denkt dat inderdaad een deel van het probleem is dat de COR beter over het voetlicht moet brengen dat die zorgen wel degelijk geadresseerd zijn maar dat het niet tot resultaten heeft geleid. Daar ligt echter ook een taak bij het CvB. De collegevoorzitter beaamt dit.

160 Een COR-lid merkt op dat de COR de afgelopen jaren niet het gevoel heeft gehad dat er een constructieve dialoog is en dat er waardering is van het CvB voor de punten van de COR, maar dat de medezeggenschap gezien wordt als een lastige hobbel. De collegevoorzitter geeft aan dat ze enorm heeft moeten wennen aan de formele benadering van de medezeggenschap en de formele verslaglegging. Ze is er voorstander van om dit minder formeel in te vullen. Ze herkent het punt dat het niet altijd constructieve dialogen zijn die het gevoel geven dat er echt belangrijke punten zijn voor het CvB om mee te nemen. Misschien ligt dat aan het CvB, dat onderwerpen te laat bij de COR worden ingebracht. Bij de AFS heeft het CvB geprobeerd om de medezeggenschap vanaf het begin

165 mee te laten praten. Het heeft niet helemaal uitgepakt zoals beoogd, maar dat betekent niet dat er
niet gekeken zou moeten worden naar wat daar wel goed aan heeft gewerkt. De collegevoorzitter
staat er voor open om te kijken hoe het beter kan. De hoeveelheid tijd die bijvoorbeeld in de vorige
OV aan arbozorg is besteed, is volgens de collegevoorzitter, hoe belangrijk ze dit onderwerp ook
vindt, niet helemaal in overeenstemming met het belang van de andere onderwerpen die op de agen-
170 da staan. Misschien kan er gekeken worden of dingen in commissies uitgewerkt kunnen worden,
zodat er in de vergaderingen meer tijd besteed kan worden aan die onderwerpen waarvan het voor
het CvB van groot belang is om te horen wat er in de organisatie leeft i.p.v. dat er alleen op een noti-
tie gereageerd wordt.

De voorzitter van de commissie HRM geeft aan dat punt te delen. Ze merkt echter ook op
dat de COR ongeveer 1,5 jaar geleden een ongevraagd advies over flexibele arbeidsrelaties heeft
175 uitgebracht. Dat is een onderwerp dat zeer leeft, blijkt nu ook. Op dat advies heeft de COR geen in-
houdelijke reactie ontvangen. Nu pas wordt dit door het CvB opgepakt, maar dat is eigenlijk doordat
de cao hier nu iets dwingend oplegt. Hoe heeft het kunnen gebeuren dat op dit advies geen inhoudelijke
reactie is gekomen en dus ook geen actie is ondernomen?

De collegevoorzitter geeft aan dat het niet netjes is dat het CvB geen reactie heeft gegeven
180 op het ongevraagde advies van de COR. Zelf had ze het gevoel dat het zou helpen als de nieuwe cao
en de nieuwe wetgeving over arbeidsovereenkomsten er zouden zijn, want dan zou het makkelijker
zijn om de decanen mee te krijgen om het roer rigoureuus om te gooien. De collegevoorzitter heeft de
afgelopen tijd wel geprobeerd duidelijk te maken dat het een onderwerp is waarvan ze zelf vindt dat
de UvA als werkgever echt doorgeslagen is. Ze merkt alleen dat het niet zo makkelijk is om haar
185 medebestuurders, zeker de decanen, daar in mee te krijgen, want die hebben voor een deel nog de
herinnering aan financiële problemen waarin ze terecht kwamen als ze teveel vaste contracten had-
den. Het is echt een onderwerp waar de werkgeversrol van het CvB enerzijds en van de decanen an-
derzijds leidt tot wat meer tegenovergestelde posities. Desalniettemin zou de collegevoorzitter op dit
punt wel heel graag een grote stap voorwaarts willen maken.

De vraag of het voor haar duidelijk was dat flexibele arbeidsrelaties echt een heel belangrijk
190 punt was voor de COR, beantwoordt de collegevoorzitter bevestigend. Er wordt opgemerkt dat de
COR echter nooit het idee heeft gehad dat ze het belangrijk vond dat COR en CvB over dit onder-
werp in gesprek waren; ze kwam juist nogal afhoudend over. De collegevoorzitter geeft aan dat zij
degene in de VSNU was die zei dat dit onderwerp in de cao opgenomen moest worden. Maar dat
195 weet de COR natuurlijk niet; dat had ze misschien moeten zeggen. Volgens de voorzitter van de
COR zou dat wel hebben geholpen. Dit soort dingen zou de collegevoorzitter in de OV met de COR
kunnen vertellen, maar het zou ook kunnen door de verslagen van dat soort vergaderingen of ge-
sprekken te delen. Dat is een van de redenen waarom de verslagen van de COR zo uitgebreid zijn:
de COR moet transparant zijn naar de achterban. Het is dus niet uit formalistisch oogpunt. De raad
200 heeft ook al eerder tegen het CvB gezegd dat hij niks aan de verslagen van de CvB-vergaderingen
heeft, omdat er niet uit blijkt wat er bediscussieerd wordt; daar is geen transparantie. Datzelfde geldt
voor de VSNU: de COR weet niet wat daar besproken wordt. De collegevoorzitter geeft aan dat het
soms om gevoelige kwesties gaat die niet altijd openlijk besproken kunnen worden. Ze vindt het
goed om dat soort dilemma's op tafel te leggen. De openheid om dat met elkaar te bespreken, mist
205 ze in de formele structuur; ze heeft het gevoel dat zij en de COR in de vergaderingen niet echt een
gesprek hebben. Bij de COR bestaat juist vaak de indruk dat het CvB kijkt of instemmings- of ad-
viesrecht formeel nodig is, terwijl de COR gewoon graag wil meepraten. De raad heeft dus juist niet
het idee dat hij zich formalistisch opstelt, maar soms voelt het alsof het wel moet, omdat er anders
niks met de kritiek van de COR gedaan wordt door het CvB. De collegevoorzitter merkt op dat ze de
210 COR (en CSR) instemmingsrecht heeft gegeven op een punt waar wettelijk gezien geen instem-
mingsrecht lag, nl. op de samenwerking van de bèta's in de AFS. Dat heeft ze vol overtuiging ge-
daan, omdat ze vond dat zoiets belangrijks niet zonder inspraak van de medezeggenschap gedaan
kon worden. Ze heeft daar toch een beetje een beschadiging aan overgehouden en is daarna mis-
schien te voorzichtig geweest. Het is wellicht goed om te kijken welke lessen er uit dat proces ge-
215 trokken kunnen worden. Er wordt gevraagd of die beschadiging veroorzaakt is door het feit dat er
uiteindelijk niet is ingestemd met de AFS of door het proces. De collegevoorzitter wijt het aan het
feit dat het leek alsof de elementen die tijdens het informele traject een rol hadden gespeeld, hele-
maal buiten beeld verdwenen toen men het formele traject in ging. Men heeft toen op geen enkele

220 manier voordeel gehad van het enorm intensieve traject wat daarvoor met elkaar was doorlopen. De
gesprekken die daar gevoerd waren, kwamen niet terug in de argumentatie in de formele laatste ver-
gadering; de collegevoorzitter herkende dingen niet uit wat er eerder met elkaar besproken was. Dat
kan, want op het moment dat men het formele traject ingaat, gaat men in een andere rol zitten. Maar
dat leidt wel tot de vraag hoe er nu voor gezorgd kan worden dat de investering die men inhoudelijk
225 maakt, op de een of andere manier begrip over en weer oplevert dat helpt om uiteindelijk goed door
de formele fase te komen.

Er wordt opgemerkt dat het soms de onderschatting van een probleem is wat onrust brengt.
De collegevoorzitter vindt dat de onvrede die er is, geadresseerd moet worden. Men moet echter ook
accepteren dat het in een democratie gaat om de afweging van belangen en dat er dus altijd een deel
van de mensen niet tevreden zal zijn met de uitkomst. Volgens een COR-lid gaat het erom dat er-
230 kend wordt dat er een minderheid is die nadeel ondervindt van zo'n besluit, maar dat uitgelegd
wordt dat men het 'overall' toch een goed besluit vindt. Dat is het punt dat niet overkomt bij de
mensen en waar de onvrede voor een groot deel door ontstaan is. De collegevoorzitter is het daarmee
eens. Het CvB is kennelijk niet goed in staat geweest om zijn afwegingen breder duidelijk te maken;
dat is de centrale boodschap die ze overhoudt aan de demonstraties. Een ander COR-lid geeft aan dat
235 als het gaat om de afstand tussen de werkvloer en het CvB en het begrip voor besluiten die genomen
zijn, er misschien wat structureler nagedacht moet worden over de (interne) communicatie. Er wordt
aangevuld dat er eigenlijk een toelichting of uitleg bij het formele CvB-besluit gevoegd zou moeten
worden, zodat ook pijnpunten of discussie die er geweest is, benoemd wordt. Dan heeft het voor ie-
dereen een duidelijke boodschap.

240 Wat communicatie betreft, wordt opgemerkt dat de COR vaak het gevoel heeft de achterban
onvoldoende te raadplegen. Het kan zinvol zijn als er op sommige belangrijke onderwerpen een
volwaardige achterbanraadpleging gedaan kan worden. Er is eerder over gesproken om de medezeg-
genschap meer middelen te geven; dit is een voorbeeld van een middel waar het de COR tot nu toe
teveel aan ontbroken heeft. Ook wordt er gepleit voor meer surveys onder de staf. De collegevoorzit-
245 ter geeft aan dat besloten is om de Medewerkersmonitor volgende week te laten doorgaan. Er is een
blanco vel bij gedaan waar mensen de mogelijkheid hebben om vrij commentaar te geven. Het is
misschien ook goed om een keer rond flexwerkers een onderzoek te doen, voorbeelden op te halen
van dingen waar mensen wel blij mee zijn of juist niet. Dan heeft het CvB ook een beter idee van
hoe dit onderwerp in de verschillende groepen leeft. Vraag is alleen of er een wetenschappelijk on-
250 derzoek over het UvA-personeel opgezet moet worden of dat het gebruikt zou moeten worden als
instrument voor de besluitvorming. Er zou ook een platform gecreëerd kunnen worden waarop men-
sen doorlopend dingen kunnen aankaarten.

4b. Bezetting Maagdenhuis

255 De voorzitter van de COR licht toe dat de COR al een eerste korte reactie op de 10 uitgangspunten
van het CvB heeft gegeven en er straks nog intern over zal vergaderen. Er zijn in de discussie tot nu
toe wel al wat suggesties gedaan die onder het eerste uitgangspunt over versterking van de mede-
zeggenschap geschaard kunnen worden, nl. een betere ondersteuning en het instrument van bijv. een
referendum. Wat dit eerste uitgangspunt betreft, merkt een COR-lid op dat deelnemen aan de mede-
260 zeggenschap gezien wordt als een burgerplicht, maar als alles wordt afgerekend, zijn burgerplichten
gewoon een kostenpost. Als er afgerekend wordt hoeveel onderwijs iemand heeft gegeven, hoeveel
pagina's hij heeft geschreven en hoeveel geld hij heeft binnengebracht, dan is er minder ruimte voor
het vervullen van die burgerplicht. Ook wordt er gevraagd of de tijdsfacilitering voor de COR verbe-
terd kan worden, want de halve dag per week die er nu voor staat, is veel te weinig. De collegevoor-
265 zitter kan zich voorstellen dat op de momenten dat het medezeggenschapswerk veel tijd kost, bijv.
zoals bij de AFS en op dit moment, er extra tijd beschikbaar gesteld wordt. De voorzitter van de
COR geeft aan dat er even gekeken moet worden hoe dit het beste vorm gegeven kan worden. Me-
dezeggenschapswerk moet een neventaak blijven en niet een (fulltime) hoofdtak worden. Afge-
sproken wordt dat de COR met een voorstel komt. (*Actie: COR*) Wat de 10 uitgangspunten van het
270 CvB betreft, wordt besloten om deze eerst intern te bespreken en daarna met het CvB.

5. Experiment promotieonderwijs

275 Volgens de voorzitter van de commissie HRM betekent dit experiment opnieuw een stukje afkalving van de rechtspositie van promovendi. Grootste punt van kritiek is dat de wenselijkheid van meer PhD's niet goed is onderbouwd. Het gaat er in feite om om meer PhD's te creëren voor hetzelfde of minder geld, maar de prijs die promovendi daarvoor betalen, is 1) zwaardere concurrentie op de arbeidsmarkt en 2) het afzien van sociale verzekeringen en andere secundaire arbeidsvoorwaarden zonder dat er garanties zijn dat hun opleidingstraject veel beter wordt. Aan het verbeteren van onderwijs en het opleiden van meer PhD's, als dat al nodig is, hoeft de werknemer-status van promovendi niet in de weg te staan. Als gebrek aan geld eraan in de weg staat, dan moeten de bedrijven die daaraan zo'n behoefte hebben, maar betalen. De collegevoorzitter geeft aan dat de UvA zich nog beraadt op deelname aan het experiment. Er is heel veel landelijk over gesproken. Met name voor universiteiten met heel veel buitenlandse PhD's, is het een heel belangrijke mogelijkheid, omdat zij het gevoel hebben dat een deel van de sociale premies die ze moeten afdragen hen uiteindelijk niks oplevert. Er wordt opgemerkt dat een paar andere universiteiten, waaronder Utrecht, al hebben laten weten dat ze niet meedoen. Dat is ook iets om mee te nemen in de afweging: als een grote meerderheid van de universiteiten niet deelneemt en de UvA wel, is het niet duidelijk wat voor gevolgen dat heeft voor de concurrentiepositie van de UvA. De rechtszaken van de vorige bursalenexperimenten zijn net anderhalf jaar achter de rug; dat is toch ook niet een proces dat men nog een keer in wil. De voorzitter van de COR geeft aan dat, aangezien de kwestie nog ter bespreking ligt bij het CvB, er op een ander moment op teruggekomen zal worden. Het advies van de COR is in ieder geval om niet mee te doen met het experiment en anders moet er een heel goede argumentatie komen om het wel te doen.

295

De toehoorders van de CSR verlaten de vergadering.

6. UvA protocol onderzoeksevaluaties 2015-2021

300 Het woord is aan de voorzitter van de commissie O&O. Hij wijst erop dat het besluit vijf maanden geleden, in oktober 2014, is genomen en vraagt wat de COR hier dan eigenlijk nog mee moet. De collegevoorzitter geeft aan dat het stuk ter informatie was toegestuurd. De commissievoorzitter vindt het een goede ontwikkeling dat productiviteit, d.w.z. de aantallen publicaties, als apart criterium verdwenen is. Bij elke visitatie moet een uitgebreid verhaal ('narrative') bedacht worden waarom het onderzoek voor de samenleving van belang is. Voor sommige disciplines zal dat makkelijk zijn, voor anderen een verplichte invuloefening. Volgens de collegevoorzitter is het voordeel dat het SEP (Standard Evaluation Protocol) over wat grotere groepen gaat. Een COR-lid merkt op dat de grootte van de onderzoeksgroepen die gevisiteerd gaan worden, verplicht heel groot is, ca. 10 fte. In de FMG bijv. komen dat soort grote groepen bijna niet voor. Dat betekent dat daar nu artificiële groepen gesmeed moeten gaan worden. De collegevoorzitter zegt niet onderdeel geweest te zijn van de ronde waarin bijv. de Universitaire Onderzoekscommissie (UOC) uitgebreid gepolst is. Een van de overwegingen was wel om te proberen de druk van de visitaties enigszins te beperken. Als men een iets grotere groep maakt, hoeft er iets minder vaak al dat werk gedaan te worden. Dat werd in de afwegingen grotendeels als voordeel gezien. Als in de praktijk blijkt dat het niet werkt, kan het bijgesteld worden.

315

Op de vraag of de COR nog iets aan het stuk kan veranderen, nu het vijf maanden geleden is vastgesteld, antwoordt de collegevoorzitter dat ze dit aan de rector zal navragen. (*Actie: CvB*) Het protocol is volgens haar vijf maanden geleden vastgesteld, omdat toen de eerste visitatie eraan kwam en de UvA een protocol moest hebben, zodat men aan de slag kon gaan.

320

De voorzitter van de commissie O&O verwijst naar punt zes van het uitgangspuntenlijstje van het CvB, nl. dat creativiteit en vernieuwing voorop worden gezet in onderwijs en onderzoek. Als men kijkt naar wat er allemaal aan die visitatiecommissies aangeleverd moet worden, hoe kan dan nog gezegd worden dat creativiteit en vernieuwing voorop staan? De collegevoorzitter geeft aan dat ze het feit dat productiviteit als een aparte dimensie uit het protocol is gehaald, wel een vernieuwing vindt. Misschien komen er de komende maanden n.a.v. de ervaringen van de eerste groepen nog andere aanpassingen. De gedachte achter het zesde uitgangspunt is dat de UvA zichzelf de ruimte geeft om het net iets anders te doen. Volgens de voorzitter van de COR is dat een soort meta-niveau van vernieuwing. Hij dacht dat onder dit punt ook de door de COR vaak gepropageerde lichtpunten ge-

325

vat zouden kunnen worden, naast de zwaartepunten, d.w.z. vernieuwing in het onderzoek en niet het
gevaar van verstarring door al het geld in weinig handen. De collegevoorzitter geeft aan dat als dat
330 idee breed gedragen wordt, daar opnieuw naar gekeken moet worden. Zelf dacht het CvB bij het
zesde uitgangspunt meer aan het reduceren van de controledruk. Op 25 maart a.s. komt de minister
van OCW praten over accreditatie voordat ze de definitieve nota uitbrengt. Van elke faculteit zullen
er ca. vier mensen zijn, zodat de UvA haar punt daar ook echt kan maken. Dat is misschien wel het
335 eerste landelijke succes dat men heeft weten te bewerkstelligen de afgelopen weken. Een COR-lid
wijst erop dat men wel de verhouding in het oog moet houden tussen enerzijds de regeldruk of bu-
reaucratische druk van visitaties en anderzijds de dagelijkse bureaucratie waar men mee te kampen
heeft als gevolg van beoordeling van iedere cursus met rapporten en toetsdossiers etc. Deze laatste
340 categorie brengt op dagelijkse basis een stuk meer werkdruk met zich mee dan de visitaties, los van
wat daar allemaal over gezegd kan worden. De collegevoorzitter is het daarmee eens. Volgens de
voorzitter van de COR is die bureaucratie voor een deel het gevolg van de instellingsaccreditatie.
Het leek destijds een goed iets, maar achteraf gezien leidt het niet tot minder werk voor de andere
visitaties.

7. Samenwerking UvA-VU

345 De collegevoorzitter meldt dat er op dit moment wat betreft de samenwerking UvA-VU een pas op
de plaats wordt gemaakt. Vraag is nl. of de formele structuur die men beoogde in de komende tijd
neer te zetten wel een stap is die nu gezet kan worden. Dat baart sommige faculteiten wel zorgen,
zowel ACTA als de FdG als de FNWI. Het betekent overigens niet dat men op dit moment terug zou
willen gaan op de weg die men is ingeslagen, want daarvoor is er teveel steun voor de dingen die in
350 gang zijn gezet. Mogelijk komt de collegevoorzitter over een paar weken bij de COR terug met de
vraag of de volgende stap gezet kan worden.

De voorzitter van de COR geeft aan dat aan VU-kant in het kader van de UvA-VU samen-
werking het besturingsmodel ter discussie staat. De GV daar stemt niet in met de vernieuwing van
het besturingsmodel. Dat staat bijv. het spreken over de formats en het echt formaliseren van de sa-
355 menwerking in de weg. Ook bij de VU staat men dus op de rem.

Een COR-lid wijst erop dat hij nooit iets over de samenwerking met de HvA hoort. Die
heeft echter wel degelijk veel tijd gekost en doet dat eigenlijk nog steeds. De collegevoorzitter is het
ermee eens dat de samenwerking met de HvA in het verleden veel tijd gekost heeft. Ze heeft echter
het idee dat de diensten die nu geïntegreerd zijn, goed lopen en ook bestuurlijk niet heel veel tijd
360 meer kosten. Er ligt nog wel een moeilijk punt rond Student Services en Studentenzaken.

Een laatste opmerking van de COR betreft het feit dat er in de samenwerking met de VU een
ander probleem is gesignaleerd waar men eerst overheen gekeken had, nl. het huisvestingsbeleid van
de VU. Dat is aan de ene kant heel goedkoop, want medewerkers hebben geen eigen ruimte, en aan
de andere kant te duur, want het kost ook heel veel. De vraag is hoe men daaruit komt. De college-
365 voorzitter beaamt dat dat iets is wat goed uitgezocht moet worden.

8. Rondvraag en sluiting

- *I. Visser* vraagt wat de interpretatie is van de opmerking van de rector op een van de maandag-
bijeenkomsten dat de organisatie-eenheden aan de UvA misschien wat te groot zijn geworden.
370 Op sommige plekken is deze uitspraak met gejuich ontvangen. Volgens de collegevoorzitter
ging die opmerking eigenlijk over afdelingen. Binnen de afdeling Psychologie zijn nog kleinere
eenheden. Voor een aantal andere faculteiten zou dat een werkbaar model kunnen zijn om het
gevoel ontheemd te zijn, weg te nemen. Wat betreft de faculteiten, is de vraag of er niet een
campusachtig niveau zou moeten zijn. Als men daarvoor kiest, kunnen daaronder weer kleinere
375 eenheden zitten dan faculteiten. Dat is misschien een stukje modernisering waar men naartoe
zou kunnen gaan, maar dat is waarschijnlijk niet wat de rector in gedachten had toen ze de op-
merking maakte.

- *J. Maat* vraagt met het oog op de normalisering van het Maagdenhuis of het niet een idee is om
daar gewoon weer te gaan werken. De collegevoorzitter antwoordt dat ze n.a.v. de enorme ver-
380 bale agressie die er naar haar als persoon was, besloten heeft om dat niet te doen, omdat dan de
kans bestaat dat er ongeregelheden komen. Als zij niet in het Maagdenhuis gaat werken, kan ze
niet aan medewerkers vragen om dat wel te doen. Ze heeft overigens grote bewondering voor de

- manier waarop de staf van het Maagdenhuis zich aan de omstandigheden heeft aangepast.
- 385 • *D.J. Donner* stelt voor om te kijken of de bestemming van het Maagdenhuis op termijn aangepast kan worden. De collegevoorzitter geeft aan dat daar vaker over gesproken is. Het zou mooi zijn als er een vorm van cohabitatie gerealiseerd kan worden op korte termijn. Het CvB vindt het prima om een debatcentrum in de hal van het Maagdenhuis te faciliteren dat door studenten gerund wordt. Het beheer en de veiligheid wil het CvB echter graag weer in eigen hand hebben, want er lopen nu ook mensen rond die niet tot de UvA-gemeenschap behoren.
- 390 • *A. van Heelsum* meldt dat de discussies bij Politicologie op 12 maart jl. met studenten en medewerkers erg inspirerend waren.
- *R. Winkels* vult aan dat de discussies bij de FdR, eveneens op 12 maart jl., ook vruchtbaar en ordentelijk zijn verlopen. Vandaag is er bij de FGw een discussie. Hij is benieuwd of dat net zo positief is. Het zijn in ieder geval interessante tijden.
- 395 • *L. Gunning* spreekt haar waardering uit voor het feit dat zij en de COR de afgelopen twee weken op zo korte termijn met elkaar aan tafel konden zitten.

400 Nadat de voorzitter van de COR geconstateerd heeft dat er verder geen vragen zijn, dankt hij allen voor de inzet en sluit hij de vergadering om 10.55 uur.

**De 144^e Overlegvergadering vindt plaats op
vrijdag 22 mei 2015, 15.00-17.00 uur, Spui 21, kamer 21**