



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 146^e Overlegvergadering COR-CvB

15

Datum

25 september 2015

Verslag door

P.C. Boelsma

Tijd

9.00-11.00 uur

Locatie

Spui 21, kamer 21

20

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
 2. Vormgeving voor samenwerkingsverbanden UvA-HvA-VU
 - 25 3. Mededelingen
 4. Vaststelling van het verslag van de 145e OV d.d. 19-06-2015
 5. Kernafspraken faculteiten en diensten
 6. HR Agenda 2015-2020
 7. Jaarverslag en jaarrekening 2014
 - 30 8. Advies Onderwijsraad 'Kwaliteit in het hoger onderwijs'
 9. Rondvraag en sluiting
-

35

Aanwezig van de zijde van de COR: J. Bekkenkamp (vicevoorzitter), D.J. Donner, C. Kleverlaan, M. Koster, J. Maat, T. Markaki, T. Meulemans, B. Ó Nualláin (voorzitter), G. van der Pol, P. Rodenburg, P. Tamminga, M. Terpstra, O. van Tubergen, I. Visser, P. Boelsma (ambtelijk secretaris/verslag)

40

Aanwezig van de zijde van het CvB: D. van den Boom (waarnemend voorzitter), B. Burger (Strategisch adviseur HRM, vanaf 10:30), Y. de Lange (hoofd Corporate Communicatie, tot 10:30) B. Widdershoven (AcZ)

Afwezig met bericht: I. Breetvelt, R. Winkels

Afwezig zonder bericht: -

Publieke tribune: -

45

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda

50

De voorzitter van de COR opent de vergadering en heet iedereen welkom. De OV spreekt af dat de voorzitter van de COR de OV-vergaderingen in deze termijn voor zal zitten. Vanwege problemen met de apparatuur zal de presentatie (punt 2) gehouden worden na punt 5. De agenda wordt zonder verdere opmerkingen vastgesteld.

55 **2. Mededelingen**

COR:

- Het nieuwe dagelijks bestuur van de COR, bestaande uit B. Ó Nualláin (voorzitter) J. Bekkenkamp (vicevoorzitter), T. Markaki en M. Terpstra, wordt voorgesteld aan het CvB.
- 60 • De COR is verheugd over de benoemingsprocedure voor de voorzitter van het CvB en de Rector magnificus. De COR spreekt eveneens zijn tevredenheid uit over de profielschetsen. Na consultatie van de academische gemeenschap zal de COR samen met de CSR reageren op de profielschetsen.
- De ambtelijk secretaris van de COR wordt tijdelijk vervangen in verband met zwangerschapsverlof.
- 65 • De commissie HRM van de COR heeft een brief opgesteld voor het CvB waarin zij haar ongenoegen uit over het gebrek aan consultatie over het profiel voor het nieuwe hoofd HRM en de inhoudelijke vormgeving van het profiel.

3. Vaststelling van het verslag van de 145^e OV d.d. 19-06-2015

Tekstueel:

70 Het verslag wordt met één tekstuele wijziging vastgesteld.

Naar aanleiding van:

75 **R. 159:** De voorzitter van het CvB geeft aan dat de gevolgde redenering afkomstig is uit de WHW en niet uit de WOR. Een COR-lid is van mening dat het niet van belang is waar het instemmingsrecht vandaan komt bij het vertalen van instemming op centraal niveau naar facultair niveau. Hij stelt dat het feit dat een instemmingsrecht ergens anders geregeld is dan in de WOR, niet betekent dat de WOR niet van toepassing is. De voorzitter van het CvB vindt echter dat het van belang is om duidelijk te maken dat het hier gaat om het vertrekpunt van de redenering.

80 **Openstaand Actiepunt:**

De voorzitter van de COR merkt op dat er nog een actiepunt van het CvB openstaat n.a.v. de 143^e OV. Het gaat om de stand van zaken betreffende een uitbreiding van de regeling omtrent de medewerkerspas i.v.m. financiële transacties. Het CvB geeft aan dat hier nog niets mee gebeurd is en dit alsnog uitgezocht zal worden.

85

4. Kernafspraken faculteiten diensten

De COR is verzocht om een advies uit te brengen over de kernafspraken faculteiten en diensten en heeft daarom een aantal schriftelijke vragen opgesteld voor het CvB. Meer algemeen vraagt de voorzitter van de COR zich echter af hoe de COR tot een beoordeling moet komen over de vraag of de kernafspraken gezamenlijk tot de doelstellingen van het instellingsplan (IP) leiden, terwijl de kernafspraken voor de faculteiten FdR en FGw door een 'afwijkend tijdsplan' ontbreken. Het CvB heeft met de twee faculteiten afgesproken dat de gegevens in december aangeleverd zullen worden. Het is volgens het CvB echter mogelijk om het beschikbare gedeelte te beoordelen, aangezien sommige zaken niet veranderen door de gegevens van deze twee faculteiten. De voorzitter van het CvB heeft wel de indruk dat de toegestuurde vragen vooral gericht zijn op de afzonderlijke faculteiten. De voorzitter van het CvB wil hier best op reageren, maar geeft aan dat deze vragen al besproken zijn op de faculteiten. De vraag aan de COR was of de doelen van het IP behaald worden als gekeken wordt naar het geheel.

100 De voorzitter van de COR meent dat het ontbreken van gegevens van twee faculteiten een vertekend beeld geeft. Een COR-lid voegt hieraan toe dat een vergelijking lastig is omdat de kernafspraken per faculteit sterk van elkaar afwijken. De voorzitter van het CvB antwoordt dat de *overall*-toets daarvoor bedoeld is. Als bijvoorbeeld gekeken wordt naar de rendementen ligt de focus altijd op de percentages. In het IP staat echter dat het niet om de percentages gaat. Als faculteiten bijvoorbeeld minder goed scoren en nog niet alle kwaliteitsmaatregelen voor het onderwijs hebben ingevoerd, moeten zij de tijd krijgen dit alsnog te doen. De kritieke prestatie indicator (KPI) uit het IP is slechts een gemiddelde. De bedoeling van de *overall*-toets is om te zien of dit gemiddelde gehaald wordt als men naar alle faculteiten samen kijkt.

105

110 Het COR-lid antwoordt dat de kernafspraken niet als één geheel gezien kunnen worden. Er zijn overeenkomsten, maar ook verschillen tussen de faculteiten bij het maken van keuzes en benoemen van KPI's. De voorzitter van het CvB antwoordt dat dit de opzet is van het IP. De KPI's uit het IP betreffen algemene doelen die door alle faculteiten nagestreefd worden. Daarnaast hebben de faculteiten de ruimte om eigen doelen en KPI's op te stellen waardoor verschillen kunnen ontstaan.

115 Het COR-lid vraagt of de KPI's voor de komende vijf jaar vast staan. Bij FMG wordt bijvoorbeeld gezegd dat een nieuwe decaan de KPI's weer mag openbreken. Volgens de voorzitter van het CvB staat in alle convenanten in de laatste zin dat indien nodig een *update* mogelijk is. Het IP loopt over een periode van zes jaar, maar dat is soms te lang om een goede inschatting te maken. Daarom is er een *midterm review* ingesteld waarbij gekeken kan worden naar de stand van zaken en of een *update* noodzakelijk is. Bovendien worden bij vrijwel ieder bestuurlijk overleg de afspraken per faculteit doorgenomen.

120 De voorzitter van de COR vraagt of de faculteiten de vrijheid hebben om bepaalde KPI's niet te hanteren. De voorzitter van het CvB antwoordt dat niet afgeweken mag worden van de KPI's uit het IP. De bedoeling was dat de COR zou kijken of het gemiddelde uit het IP *overall* gehaald wordt op basis van individuele bijdragen van de faculteiten. In de reactie van de COR ontbreekt dit en is eigenlijk het werk van de decentrale medezeggenschap overgedaan.

125 De voorzitter van de COR meent dat een schatting over het behalen van de doelstellingen uit het IP voor de faculteiten waarvan de gegevens beschikbaar zijn mogelijk is, maar vraagt zich af hoe dat moet voor de twee ontbrekende faculteiten. De voorzitter van het CvB antwoordt dat dit later kan of dat men een schatting kan maken aan de hand van wat er nu op tafel ligt. Bovendien is het niet zo dat er helemaal geen informatie beschikbaar is over de ontbrekende faculteiten. Volgens de voorzitter van het CvB is een *overall*-toets daarom wel mogelijk. De voorzitter van de COR stelt voor om dit punt in december te herzien als de informatie van de twee ontbrekende faculteiten beschikbaar is. Het CvB heeft de voorkeur om dit punt nu te behandelen, maar stelt de COR voor om na deze uitleg nog eens te kijken naar het totaal om te zien of een schatting mogelijk is.

135 Een COR-lid is van mening dat het niet aan de COR is om te beoordelen of de rendementsdoelstellingen gehaald gaan worden. Hij denkt dat er andere breder gedragen doelstellingen zijn die wel gecontroleerd kunnen worden. Met name doelstellingen die niet in KPI's tot uiting komen, maar waar wel aandacht aan besteed wordt in de convenanten, bijvoorbeeld *researchbased teaching*. De vraag is hoe het college daarmee omgaat. De collegevoorzitter antwoordt in reactie op de eerste opmerking dat instemming niet betekent dat men het ergens voor 100% mee eens is en de COR daarom niet kan stellen ergens niet naar te kijken omdat men zich niet in alle onderdelen kan vinden. Het CvB vindt dat de faculteiten op de KPI's uit het IP een gezamenlijke koers moeten varen. De overige inhoudelijke zaken uit het IP moeten op facultair niveau worden ingevuld, omdat de verschillen tussen de faculteiten op zaken als *researchbased teaching* erg groot zijn. Op het gebied van de onderwijsvisie zijn de eindtermen bijvoorbeeld vastgesteld, maar is het aan de faculteiten om te kijken hoe dit ingevuld wordt. De wetenschap praktijk ontmoetingen (WPO's) zijn bedoeld om in het bestuurlijk overleg te kijken hoe de faculteiten met de inhoudelijke doelstellingen omgaan en hoe deze ingevuld worden. De collegevoorzitter is het er verder mee eens dat niet alles in KPI's gevangen kan worden en verwijst voor dat soort zaken naar het inhoudelijke plan van de faculteiten. De combinatie van centraal en decentraal is bedoeld om per faculteit maatwerk te kunnen leveren op deze aspecten.

150 Een COR-lid voegt toe dat een KPI niet de enige manier is om de wens om *researchbased teaching* uit het IP te verwezenlijken. Het CvB is het daarmee eens en benadrukt dat er een IP is met een looptijd van zes jaar, waarin zowel numerieke als inhoudelijke doelstellingen staan. Het is niet de bedoeling om alles om te zetten in numerieke doelstellingen. Het IP bevat de algemene koers met daarbij een aantal doelstellingen die gelijk zijn voor alle faculteiten en daarnaast zaken die maatwerk zijn voor de faculteiten. Het IP is veel rijker dan een set KPI's en dat komt tot uitdrukking in de vrijheid die faculteiten hebben om zaken te operationaliseren op een wijze die past bij de faculteit. Het is daarom niet de bedoeling dat de OV op de stoel van de decentrale medezeggenschap gaat zitten, maar zich richt op het centrale deel uit het IP.

160 Het COR-lid kan zich hierin vinden, maar wil terugkomen op de relatie tussen onderzoek en onderwijs. Het is volgens hem belangrijk dat de COR een overzicht heeft om te zien hoe de faculteiten daar invulling aan geven. De collegevoorzitter stelt daarom voor een vast agendapunt in te stellen waarbij de collegevoorzitter na het Periodiek Bestuurlijk Overleg (PBO) rapporteert wat daar aan

de orde geweest is. Men zou volgens de collegevoorzitter echter ook kunnen stellen dat het aan de decentrale medezeggenschap is om de uitvoering van het instellingsplan per faculteit te volgen.

165 Een COR-lid oppert dat het misschien een goed idee is om een aantal vragen op te stellen voor het PBO zodat deze daar aan bod komen. De collegevoorzitter kan zich hierin vinden en antwoordt dat er een agenda op hoofdlijnen is, maar daarnaast vragen per faculteit geformuleerd worden.

170 Een ander COR-lid meldt dat de ervaring van de COR is dat PBO's niet gedeeld worden door de facultaire decanen en benadrukt dat de COR graag inzicht in deze verslagen zou hebben. Het gaat hier volgens hem over de continuïteit tussen de centrale en de decentrale medezeggenschap. De COR heeft bovendien niet genoeg tijd om een goed oordeel te vormen over de kernafspraken. Door tijdgebrek is het daarom makkelijker voor de COR om eerst per faculteit naar de kernafspraken te kijken en pas daarna te zien of een algemeen oordeel mogelijk is. De collegevoorzitter concludeert dat de COR meer tijd nodig heeft om tot een oordeel te komen en heeft hier geen bezwaar tegen. Het is tevens belangrijk dat de decentrale medezeggenschap goed werkt en daarom neemt de collegevoorzitter de taak op zich om te zorgen dat de decentrale medezeggenschap op de hoogte is van de PBO's. De collegevoorzitter geeft bovendien aan dat zij bereid is om vragen die de COR over de PBO's heeft in de OV te behandelen.

180 Een COR-lid vraagt zich af hoe de facultaire KPI's met betrekking tot de uitval van studenten in het eerste jaar, zich verhouden tot de onderwijsvisie van de UvA, waarin gesteld wordt dat het eerste jaar vooral faciliterend en verwijzend moet zijn. De collegevoorzitter antwoordt dat het idee achter UvA Matching is studenten te helpen een betere keuze te maken. De UvA is hier nog maar kort mee bezig en een goede evaluatie is pas mogelijk als die cohorten afstuderen. Kleine effecten zijn echter nu al zichtbaar. Het doel is om over een periode van zes jaar studenten eerder op de juiste plek te krijgen en daarmee de uitval te reduceren.

185 Het COR-lid merkt op dat uit een rapportage blijkt dat de effecten minimaal zijn. Volgens hem krijgen de faculteiten op dit moment studenten binnen die via UvA Matching een vrijblijvend studieadvies hebben gekregen, maar de studiekeuze nauwelijks wijzigen op basis van dat advies. Het is mogelijk dat UvA Matching een te zwak selectie-instrument en het daarom onzinnig is op basis hiervan KPI's op te stellen. De collegevoorzitter meent dat het te vroeg is om te concluderen dat UvA Matching niet werkt. Het is van belang om vol te houden en UvA Matching door te ontwikkelen. Bovendien blijkt uit onderzoek van het CvB dat het verschil tussen degenen die in het onderzoek aangaven zich ondanks een negatief advies toch in te zullen schrijven en degenen die zich daadwerkelijk ingeschreven hebben 20% is.

195 Het COR-lid antwoordt dat de decanen een KPI toegeworpen krijgen en dan intern aan de knoppen gaan draaien om de uitval te beperken. Te veel studenten worden doorgelaten in de bachelors en daar worden weer nieuwe KPI's aan verbonden. De collegevoorzitter denkt dat er nagedacht moet worden over andere manieren om dit te beperken, maar dat niets doen geen optie is. De uitval op de UvA is ten opzichte van de andere universiteiten relatief hoog. Na een jaar stoppen met UvA Matching omdat de cijfers niet bevallen is volgens haar geen oplossing. Omdat selecteren aan de poort niet is toegestaan moet UvA Matching gezien worden als een soort tussenoplossing. Het IP loopt over een periode van zes jaar, dus het hoeft niet meteen perfect te werken.

200 Een COR-lid is enthousiast maar geeft aan dat UvA Matching een extra taak is geworden voor de faculteiten die niet beloond wordt. Als UvA Matching een belangrijk instrument is moeten daar volgens hem middelen voor beschikbaar komen. De collegevoorzitter is het hiermee eens en geeft aan dat hiernaar gekeken moet worden. Wel is er een *dean of admissions* aangesteld.

205 Een COR-lid geeft aan dat bij de uitval onder studenten gekeken moet worden naar de specifieke omstandigheden per faculteit. De uitval bij sommige studies kan bijvoorbeeld ook te maken hebben met het verschil tussen de status en het werk behorend bij een bepaalde baan. De collegevoorzitter geeft aan dat er daarom met gemiddelden wordt gewerkt in het IP. Daardoor wordt variatie tussen de opleidingen toegestaan. Het COR-lid antwoordt dat het wel van belang is dat dit naar beneden in de organisatie wordt doorgegeven omdat het IP anders onbedoelde effecten kan hebben.

210 De voorzitter van de COR vraagt zich af of KPI's zorgen voor beter onderwijs. De collegevoorzitter geeft aan het nadeel van KPI's is dat de focus op percentages ligt terwijl het proces ook van belang is. Er is een werkgroep ingesteld die maatregelen heeft voorgesteld ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

220 Een COR-lid stelt dat bij de talenstudies tijd beschikbaar is voor UvA Matching, maar dat dit te weinig is. Het COR-lid geeft eveneens aan dat zij niet begrijpt waarom KPI's verbonden worden aan maatregelen, zoals UvA Matching, die nog niet geëvalueerd zijn. De collegevoorzitter antwoordt dat een IP noodzakelijk is voor het besturen van een universiteit en bedoeld is om een koers uit te zetten. Het IP loopt over een periode van zes jaar en daarom wordt niet verwacht dat de doelstellingen direct gerealiseerd worden. De UvA hecht belang aan de verwijzende functie bij de studiekeuze en heeft besloten daar iets voor te ontwikkelen.

225 Het COR-lid reageert dat de faculteiten aan de knoppen gaan draaien om deze doelstellingen te halen. Het is volgens de collegevoorzitter niet erg dat de faculteiten ernaar streven om de doelstellingen te behalen mits dit met verstand gebeurt. De autonomie van de faculteiten is bedoeld om per faculteit goed te overwegen hoe de doelstellingen behaald kunnen worden.

230 De voorzitter van de COR ziet een tegenstelling tussen enerzijds het hebben van een IP waar men naar kijkt om te zien of de doelstellingen na zes jaar behaald zijn en anderzijds de KPI's en de daaraan verbonden consequenties waarmee de faculteiten tussentijds te maken hebben. De collegevoorzitter ziet dit niet als tegenstelling. De doelen zijn serieus, maar het is lastig van tevoren te bepalen hoe het proces moet verlopen. De KPI's moeten daarom niet gezien worden als straf- en controlemaatregel, maar als instrument om zaken te verbeteren. De PBO's zijn bedoeld om te kijken of

235 de maatregelen per faculteit werken en om op een verstandige manier met dit proces om te gaan. Een COR-lid is van mening dat wanneer de afspraken met het ministerie niet worden gehaald, dit op basis van de afgesproken KPI's wel degelijk consequenties heeft voor de faculteiten. De collegevoorzitter denkt dat hier twee dingen door elkaar worden gehaald. De reviewcommissie eindigt dit jaar en aan het oordeel van deze commissie waren inderdaad financiële consequenties verbonden. Dat is echter niet hetzelfde als het IP. Wel is het zo dat de UvA te maken heeft met andere partijen en andere belangen. De realiteit van het besturen van een universiteit is dat men moet opereren in een context die voor een deel ook door andere partijen bepaald wordt.

240 Een COR-lid vraagt zich af of de UvA de reviewcommissie als voldongen feit moet accepteren. De collegevoorzitter antwoordt dat de reviewcommissie dit jaar eindigt, maar dat de doelen van deze commissie aardig overeen kwamen met de doelen van de UvA. De realiteit is echter dat het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ook een agenda heeft en dat de UvA alles gedaan heeft om hierop invloed uit te oefenen. Het is beter om te kijken naar de huidige plannen en daarbij meer aan te sturen op kwaliteit. Dit komt eveneens regelmatig aan de orde bij de VSNU.

245 Een COR-lid merkt op dat de COR voor de diensten alleen de kernafspraken achter de samenvatting heeft gekregen. Dit maakt het lezen, beoordelen en adviseren onhandig. De collegevoorzitter concludeert dat de vraag is of hele convenant ingezien mag worden en vindt dit geen probleem. De convenanten worden opgestuurd (*actiepunt CvB*).

250 De voorzitter van de COR vat de discussie samen en stelt dat het de taak van de COR is om niet alleen de KPI's te evalueren, maar breder te kijken om te zien of de doelstellingen uit het IP behaald worden door middel van de facultaire kernafspraken. Daarnaast is de differentiatie tussen opleidingen op basis van rendement en inhoud aan bod gekomen. De vraag hierbij is of de visie op het gebied van onderwijs en onderzoek goed vertaald wordt in de KPI's en of dit goed wordt doorgegeven aan de faculteiten. De collegevoorzitter voegt hieraan toe dat dit zo is, ervan uitgaande dat het IP en de facultaire plannen zijn vastgesteld. Het is niet de bedoeling dat deze discussie opnieuw gevoerd wordt. Er is een *midterm review* en men zou kunnen nadenken over de punten die hierin meegenomen moeten worden. De collegevoorzitter vindt het geen probleem dat de COR de vraag stelt of de KPI's de doelen dienen.

255 Vanuit de COR komt de vraag hoeveel tijd de COR heeft om een mening te vormen over de kernafspraken. De collegevoorzitter antwoordt dat hier normaal zes weken voor staat, maar vindt het geen probleem als dit iets langer duurt, maar geen maanden. De voorzitter van de COR brengt in dat de informatie van twee faculteiten pas in december aangeleverd wordt. Volgens de voorzitter van het CvB hoeft dat op bepaalde punten, zoals bij de doelstellingen die specifiek gelden voor een faculteit, geen probleem te zijn. De collegevoorzitter meent dat een redelijk goede inschatting mogelijk is en heeft dat zelf ook geprobeerd.

270 Een COR-lid vraagt of er antwoorden komen op de vragen die de COR schriftelijk heeft toegestuurd. Het CvB meent dat daar een heleboel vragen tussen zitten die op decentraal niveau thuishoren en niet vallen onder de kernafspraken, maar zegt toe antwoord te geven op de algemene

vragen. De COR besluit daarop de lijst met vragen te herzien en deze opnieuw op te sturen (*actie-punt COR*).

275

5. Vormgeving voor samenwerkingsverbanden UvA-HvA-VU

Presentatie over de visuele vormgeving van de samenwerking tussen de UvA, VU en de HvA. De inhoud van de presentatie is vertrouwelijk.

280

6. HR Agenda 2015-2020

Gewacht wordt op de strategisch adviseur HRM, deze komt binnen om 10:30 uur.

285

Een COR-lid vindt dat de HR agenda vrij algemeen is opgesteld en vraagt zich af op welk niveau men van plan is om de agenda aan te pakken. Hoe lager in de organisatie dat georganiseerd wordt, hoe diffuser en hoe groter de rol van particuliere belangen is. Zij vraagt zich af of het HR beleid daarom niet centraal geregeld moeten worden? Volgens het COR-lid is het HR beleid een farce als gekeken wordt naar de ongelijkheid per faculteit. Het CvB stelt dat het hier om een agenda gaat en dat de vraag hier is of de onderwerpen die besproken moeten worden erop staan. De uitwerking van de onderwerpen zal pas later volgen. In reactie op de vraag geeft het CvB aan dat als de uitwerking aan bod komt, een sturend HR beleid passend is. De collegevoorzitter erkent dat HR beleid bij universiteiten vaak onvoldoende aandacht krijgt.

290

Het COR-lid is tevreden met dit antwoord, maar mist nog wel de punten van tijdelijke uitbreiding en deeltijdwerken op de agenda. Er is bijvoorbeeld onduidelijkheid over de betekenis van een 'passende' verhouding tussen tijdelijk en vast personeel. Daarnaast wordt er niet gesproken over deeltijd, terwijl dit bijvoorbeeld bij FGW een belangrijk punt is. De strategisch adviseur HRM is van mening dat dit een onderdeel is van strategische personeelsplanning en geeft aan dat er nog gewacht wordt op de resultaten van onderzoek naar dit punt. Dan kan eveneens gekeken worden of het HR beleid meer sturend moet zijn en of dit past binnen het besturingsmodel. Hoewel daar nu nog geen uitspreken over gedaan kunnen worden, zullen deze later aan de orde komen. De strategisch adviseur HRM is het er verder mee eens dat deeltijd op de agenda moet komen.

295

300

Een COR-lid is blij met de constructieve samenwerking met het CvB, waarbij inbreng in de vorm van ideeën en feedback mogelijk was. De COR blijft echter een aantal kritiekpunten houden, waaronder de werkdruk. Deze is bovenaan de prioriteitenlijst gezet, maar de vraag is hoe het CvB dit aan denkt te pakken en hoe de COR hierbij betrokken wordt. Volgens het COR-lid gaat het hier om een probleem waar een groot deel van zowel het WP als het OBP mee kampt en gaat het verder dan de beleving van de medewerkers. De strategisch adviseur HRM geeft aan dat het probleem van de werkdruk aangepakt wordt door hier een hogere prioriteit op de agenda aan toe te kennen. Het probleem komt eveneens aan bod in de *survey* en daarnaast wordt er binnenkort weer een onderzoek door Sofokles gehouden. Er is daarmee genoeg materiaal beschikbaar. De vraag is echter wat hiermee gedaan wordt. Dit zal terug komen in de HR agenda.

305

310

Een COR-lid wil twee mogelijke oplossingen aandragen, maar het CvB geeft aan dat het hier om een HR agenda gaat en niet om een beleidsstuk. Het gaat hier slechts om een vaststelling van onderwerpen die van belang zijn, niet om de uitwerking. De strategische agenda moet nog gemaakt worden en daarbij zal de inbreng van de COR worden meegenomen.

315

Een ander COR-lid vraagt zich af hoe de wens van centrale aansturing op HR beleid zich verhoudt tot de algemene boodschap van decentralisering. Het COR-lid is van mening dat een groot deel van het werk, zoals de invulling van *tenure track* contracten, op facultair niveau of lager moet plaatsvinden aangezien deze zeer specifiek zijn voor de diverse vakgebieden. Het CvB antwoordt dat alles decentraal uitgevoerd moet worden, maar dat het hier gaat om de vraag of er centrale sturing op gehouden wordt. Binnen de UvA heeft men in de afgelopen jaren bij andere onderwerpen ervaring opgedaan met dit soort problemen. Het is daarom noodzakelijk dat er gezocht wordt naar een vehikel om dit samen vorm te geven.

320

Volgens de strategisch adviseur HRM zijn de studiefaciliteiten hier een mooi voorbeeld van. Hierbij is er sprake van keuzevrijheid op decentraal niveau, maar wordt tegelijkertijd inzicht gegeven in de wijze waarop de faculteiten studiefaciliteiten toepassen, welke budgetten daarvoor zijn en of studenten gelijke kansen hebben. Decentrale uitvoering is volgens de strategisch adviseur HRM een goede zaak als de verantwoording daarvoor ontwikkeld wordt.

325

Het COR-lid vraagt of het voorstel nu is om bij de plannen van aanpak voor de uitvoering van de HR agenda een soortgelijke verantwoordingsstructuur in het leven te roepen. Het is volgens
330 het COR-lid van belang hier voorrang aan te geven en hij vraagt zich af hoe deze structuur eruit gaat zien. De strategisch adviseur HRM antwoordt dat dit meegenomen moet worden in de uitvoering van de HR agenda. Het is volgens hem niet de bedoeling dit op de OV te bedenken, maar dit met het oog op het creëren van draagvlak zoveel mogelijk te doen met inbreng van de HRM commissie en de faculteiten en diensten. De verantwoording voor de uitvoering van de agenda moet echter op zijn
335 minst twee keer per jaar terugkomen in het overleg met de COR.

Een ander COR-lid mist een 360-graden evaluatie van leidinggevend in de agenda. Een dergelijke evaluatie kan zorgen voor een mooie wisselwerking tussen *top-down* en *bottom-up* beleid en deze moet daarom standaard in de procedure zitten. De strategisch adviseur antwoordt dat dit punt natuurlijk meegenomen moet worden in de uitwerking van de agenda. Bij het eerder genoemde
340 voorbeeld van de studiefaciliteitenregeling is daar een voorziening voor in het leven geroepen. Het COR-lid merkt op dat de jaargesprekken met medewerkers al wel in de agenda staan, maar dat de 360-gradenevaluatie daar niet tegenover staat.

De voorzitter van de COR ziet de uitwerking van de besproken zaken zoals de 360-gradenevaluatie, deeltijdwerk en werkdruk graag tegemoet in het beleidsstuk. Hij stelt dat de COR met deze kanttekeningen instemt met de agenda en dat hij dit verwacht terug te zien in het beleid.
345

Een COR-lid wil aangeven dat hij tevreden is dat de HR agenda ter instemming is binnengekomen en zou dit in de toekomst graag vaker zien bij strategische agenda's. De voorzitter van het CvB vindt dit op het gebied van HR beleid een goed idee.

Het COR-lid vraagt zich af of het EHRM (digitaal personeelsdossier), dat met strategische personeelsplanning te maken heeft, ter advies bij de COR terecht zal komen en hoe het CvB daarover denkt. De strategisch adviseur HRM weet dat discussie speelt, maar antwoordt dat hij zich hier niet op heeft voorbereid. In de toekomst zal hier antwoord op komen.
350

Een COR-lid vraagt of er bij de keuze voor de *tenure track* ook varianten overwogen zijn waarbij het *up-or-out* principe niet gehanteerd wordt. Op de FEB lijkt het erop dat de gekozen variant de nieuwe flexibele schil vormt. Als de eisen in de *tenure track* hard genoeg zijn resulteert dit
355 namelijk in een soort flexibele arbeid, waarbij de faculteit geen inspanningsverplichting heeft jegens de werknemer. Het CvB antwoordt dat dit een kwestie van uitwerking is. Als er sprake is van capaciteitsplanning en men kiest voor *tenure track* waarbij een vaste baan gegarandeerd is, levert dat spanning op. Het is daarom van belang goed te kijken naar de wijze waarop *tenure track* uitgewerkt wordt. Als *tenure track* altijd een opstap vormt naar een vaste baan is er volgens het CvB geen sprake
360 meer van *tenure track*. Internationaal gezien is *tenure track* een selectiesysteem waarbij mensen instromen, maar niet iedereen een vaste baan krijgt. Deze mensen hoeven niet allemaal uit te vallen, maar kunnen ook op andere plekken in de organisatie aan een baan komen.

Het COR-lid is van mening dat in de agenda meegenomen moet worden dat er een verplichting bestaat om de mensen die afvallen naar ander werk te begeleiden. Het CvB beaamt dat dit een
365 mogelijkheid is, maar dat het ook mogelijk is om de *tenure track* in te richten zodat mensen die niet op de beoogde positie komen, voldoende geëquipeerd zijn om ander werk te vinden. De inrichting van de *tenure track* (bijvoorbeeld door een combinatie van ervaring in zowel onderwijs als onderzoek) is belangrijker dan de toezegging dat er na afloop van de *tenure track* een verplichting bestaat om mensen naar ander werk te begeleiden. Dat laatste is namelijk erg moeilijk als de inrichting van de *tenure track* niet goed is.
370

Het COR-lid stelt dat het ook mogelijk is om naast een zijinstroom in de *tenure track* een zijuitstroom te faciliteren. Het CvB stelt dat het *up-or-out* principe alleen geldt aan het einde van de rit. Het is echter niet verplicht om de 6 jaar van de *tenure track* uit te zitten. Het COR-lid merkt op dat bij de FEB niemand binnenkomt zonder *tenure track* en vraagt zich af waarom men afstapt van
375 het idee van *assistant professor* en iedereen *associate professor* moet worden. Door het *up-or-out* principe interpreteert men de *tenure track* bij de FEB op de manier dat een persoon uit de organisatie ligt als hij na afloop van het traject geen UHD wordt. Het CvB antwoordt dat dit slechts een mogelijke vorm is en dat daar bij de uitwerking verder naar gekeken moet worden.

Het COR-lid vindt dat door een aantal stringente aannames het absolutisme van wat op de agenda staat te groot is en wil de andere varianten op de agenda zien. Het CvB antwoordt dat *up-or-out* alleen slaat op het *associate professorship*, maar dat een andere rol binnen de universiteit dan
380

nog wel mogelijk is. Het onderwerp *tenure track* in de agenda moet gelezen worden als een punt dat nader uitgewerkt moet worden in HR beleid.

385 Het CvB vraagt of er instemming is op de agenda inclusief de genoemde punten zodat de uitwerking ter hand genomen kan worden. De voorzitter van de COR stelt dat de COR zich daarover eerst moet beraden.

7. Jaarverslag en jaarrekening 2014

390 Gezien het gebrek aan tijd wordt besloten dit punt naar volgende vergadering te verschuiven.

8. Advies Onderwijsraad 'Kwaliteit in het hoger onderwijs'

Gezien het gebrek aan tijd wordt besloten dit punt naar volgende vergadering te verschuiven.

395 9. Rondvraag en sluiting

- *J. Bekkenkamp* vraagt de COR-leden die de bijeenkomst van de precommissie over de onafhankelijke commissie van aanstaande maandag willen voorbespreken nog even te blijven.
- *O. van Tubergen* meldt dat het huisvestingsoverleg met Cees van der Wolf is verschoven en roept iedereen op om op 16 oktober naar dit overleg te komen.

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 11.00 uur.

405

**De 147^e Overlegvergadering vindt plaats op
vrijdag 30 oktober 2015, 11.00-13.00 uur, Spui 21, kamer 21**

Openstaande actiepunten

CvB:

n.a.v. de 143^e OV d.d. 13-03-2015:

- Uitzoeken wat de stand van zaken is betreffende een uitbreiding van de regeling omtrent de medewerkerspas i.v.m. financiële transacties.

COR:

-