



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 150^e Overlegvergadering COR-CvB

15

Datum	Verslag door	Tijd
18 maart 2016	E.J.H.M. Renes	11.30-13.30 uur
Locatie		
Spui 21, kamer 21		

20

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
- 25 3. Vaststelling van het verslag van de 149^e OV d.d. 05-02-2016
4. HRM (Participatiewet, vertrouwenspersoon, tijdelijke uitbreiding contracturen)
5. UvA Q
6. Rondvraag en sluiting

30

Aanwezig van de zijde van de COR: J. Bekkenkamp, I. Breetvelt, D.J. Donner, C. Hille, C. Kleverlaan, M. Koster, T. Meulemans, B. Ó Nualláin (voorzitter), G. van der Pol, F. Renes (ambtelijk secretaris/verslag)

35

Aanwezig van de zijde van het CvB: D. van den Boom (waarnemend voorzitter), A. Brentjes (hoofd S&I; 12.00-12.35 uur), B. Burger (strategisch adviseur HR; 11.40-12.15 uur), B. Widdershoven (AcZ)

Afwezig met bericht: J. Maat, T. Markaki, P. Rodenburg, P. Tamminga, M. Terpstra, O. van Tuijbergen

Afwezig zonder bericht: -

40

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda

45

De voorzitter van de COR opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom. Hij merkt op dat er afgelopen week heel wat gebeurd is en stelt voor om dit bij de mededelingen te bespreken. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Mededelingen

CvB

50

Wat het vertrek van de vicevoorzitter van het CvB betreft, geeft de waarnemend collegevoorzitter aan dat de samenwerking UvA-HvA de hoofdreden vormde. De RvT wilde eerst nieuwe CvB-leden werven en daarna een evaluatie van de samenwerking UvA-HvA, de vicevoorzitter van het CvB wilde het andersom. Het vertrek van de vicevoorzitter kwam niet onverwachts voor de waarnemend collegevoorzitter, want ze wist dat deze discussie speelde. Punt is dat er gelekt is, waardoor het be-

55 richt voortijdig naar buiten is gekomen en dat heeft de commotie veroorzaakt. De voorzitter van de
COR wijst erop dat het CvB momenteel onvolledig is en terwijl men nu in een vergevorderd stadium
is om het CvB weer compleet te krijgen, er weer een lid vertrekt. Ondertussen moeten er twee grote
organisaties gerund worden. Vraag is of er genoeg mankracht bij het CvB is om die twee organisa-
60 ties voor nog een jaar te runnen totdat de evaluatie van de samenwerking UvA-HvA is uitgevoerd en
er mogelijk plannen zijn gemaakt. De waarnemend collegevoorzitter geeft aan dat de vicevoorzitter
nog niet weg is: hij blijft aan tot 1 september. Daarnaast heeft ze met alle decanen rond de tafel ge-
zeten, want de organisatie moet gewoon doordraaien. De decanen hebben aangeboden om, indien
nodig, taken over te nemen en dat doen ze ook. De waarnemend collegevoorzitter kan te allen tijde
een beroep op hen doen, ook voor representatieve zaken.

65

B. Burger komt binnen.

De COR betreurt het dat de vicevoorzitter van het CvB is opgestapt en vraagt wat dit betekent voor
het tijdspad t.a.v. de herziening van het allocatiemodel. De waarnemend collegevoorzitter antwoordt
70 dat dingen die al gepland waren, gewoon in gang gezet worden. Voor het allocatiemodel zou er een
werkgroep komen. Die heeft volgende week de eerste startbijeenkomst en dan kan de COR ook het
tijdspad krijgen. De vicevoorzitter van het CvB blijft trekker van het proces zolang hij er nog is en
het is aan zijn opvolger om dit voort te zetten. Het regelen van de opvolging zal waarschijnlijk even
tijd kosten, dus volgens de waarnemend collegevoorzitter zal er ondertussen ook nagedacht moeten
75 worden over interim-oplossingen.

COR:

Er zijn geen mededelingen van de zijde van de COR.

80 De voorzitter van de COR stelt voor om eerst agendapunt 3 (HRM) te bespreken, aangezien de stra-
tegisch directeur HR inmiddels is gearriveerd, en daarna over te gaan tot vaststelling van het verslag
van de vorige OV.

3. HRM (Participatiewet, vertrouwenspersoon, tijdelijke uitbreiding contracturen)

85 Participatiewet

De voorzitter van de COR-commissie HRM geeft aan dat de COR advies heeft uitgebracht over het
Plan van aanpak Participatiewet en het CvB daar op heeft gereageerd. De reactie houdt volgens haar
in feite in dat het CvB het plan van aanpak rechtvaardigt maar er geen wijzigingen in aanbrengt
n.a.v. het advies van de COR. De commissievoorzitter wil op een aantal punten reageren. Ten eerste
90 krijgen arbeidsgehandicapten, de doelgroep van de Participatiewet, te maken met een soort van extra
lange proeftijd waarin moet blijken of de arbeidsintegratie goed verloopt. De commissievoorzitter
vraagt zich echter af of hier niet sprake is van discriminatie wegens handicap. De waarnemend col-
legevoorzitter kijkt hier anders tegenaan. Voor beide kanten – werknemer en werkgever – moet ge-
keken worden of het goed werkt. Ze ziet het dan ook meer als een zorgvuldigheid voor beide kanten,
95 niet als discriminatie. De commissievoorzitter wijst erop dat de betreffende werknemers geen tijde-
lijke aanstelling bij de UvA krijgen, maar bij UvA JobService. Als het doel van de langere proeftijd
is om te kijken of de werknemer past in de speciaal voor hem opgetuigde functie, dan zou dat ook in
de vorm van een aanstelling voor een jaar bij de UvA kunnen. Een dienstverband bij UvA JobSer-
vice acht ze iets minder gunstig dan een aanstelling bij de UvA. De strategisch directeur HR geeft
100 aan dat hij samen met de commissievoorzitter en de voorzitter van het Lokaal Overleg afgelopen
week bij UvA JobService op bezoek is geweest om wat meer duidelijkheid te krijgen over de ar-
beidsvoorwaarden. De verschillen tussen de arbeidsvoorwaarden van de UvA en die van UvA Job-
Service zijn zeer marginaal, afgezien van de pensioenopbouw. De reden om voor UvA JobService te
kiezen, is dat ze de UvA heel erg goed kennen en snel kunnen acteren. Bij detachering wordt zoveel
105 mogelijk de cao-NU gevolgd.

Een ander punt betreft de deskundigheid van de projectleider, het vijfde punt in het advies
van de COR. De voorzitter van de commissie HRM vraagt waarom die projectleider een interne
kandidaat moet zijn. Ze zou het goed vinden als dit voortvloeit uit een breed beleid om vacatures
eerst intern te vervullen, maar wetende dat er niet zo'n algemeen beleid is, vraagt ze zich af waarom

110 juist in dit geval wel intern gekeken wordt, terwijl die deskundigheid hier zo belangrijk is. De waarnemend collegevoorzitter geeft aan dat het streven is om eerst intern te werven, maar als dat geen geschikte kandidaat oplevert, wordt er extern geworven.

A. Brentjes komt binnen.

115

Vertrouwenspersoon

De voorzitter van de COR meldt dat de vraag over de vertrouwenspersoon wordt uitgesteld tot er overleg is geweest met de decaan van de betreffende faculteit.

Tijdelijke uitbreiding contracturen

120 Naar aanleiding van een artikel in de Volkskrant is er binnen de UvA onderzoek gedaan naar het bestaan van kleine vaste dienstverbanden met tijdelijke grote uitbreidingen. Daarbij is 0,1 t/m 0,4 fte aangemerkt als kleine aanstelling en 0,5 fte en hoger als grote uitbreiding. Deze grenzen lijken de COR nogal arbitrair. Verzoek is daarom of de raad alle cijfers kan krijgen en niet alleen die op basis
125 van de gekozen grenzen. Een COR-lid merkt op dat het hier ook om een veel oudere praktijk gaat, nl. die van deeltijders. Er zijn met name binnen de FGw heel veel deeltijders. De OR FGw heeft daar juridisch advies over gevraagd en heeft dat advies ook met het bestuur gedeeld. Deze deeltijders zitten in een nog lastigere situatie dan mensen met een tijdelijke aanstelling. Als iemand een tijdelijke aanstelling heeft en die houdt op, krijgt hij nog een uitkering, maar dat geldt niet voor iemand die
130 een kleine aanstelling met een tijdelijke uitbreiding heeft. Bij de FGw heeft 65% van het personeel geen voltijdse aanstelling. Het is daar een serieus probleem. De COR zou graag de cijfers krijgen om te zien om hoeveel mensen het nu eigenlijk gaat. De waarnemend collegevoorzitter wijst erop dat die mensen tijdens hun sollicitatie wisten dat het een deeltijdbaan betrof. Als ze vervolgens uitbreiding kunnen krijgen en dit aannemen, kan de werkgever niet verweten worden dat dat de situatie is. Volgens een COR-lid is het echter een flexschil die verborgen is. Deze mensen fungeren vaak als 'vliegende keep'. Ze geven allerlei vakken, maar op het moment dat er een vacature komt, komen ze niet in aanmerking, omdat men dan een specialist wil hebben. Als er binnen hun vakgebied een nieuwe vacature komt, hebben medewerkers volgens de cao-NU in principe recht op uitbreiding. Binnen de UvA wordt dat echter heel slecht uitgevoerd. De waarnemend collegevoorzitter vraagt wat nu de
135 vraag is: feitelijk uitzoeken hoe het zit of naar de toekomst kijken en aangeven wat voor beleid men wil? Als het makkelijk uit de cijfers te halen is, dan heeft dat de voorkeur van de COR. De commissie HRM zal eerst intern bespreken welke cijfers men precies wil hebben en komt er dan op terug (*actiepunt*).

145 Desgevraagd geeft de strategisch adviseur HR aan dat het onderzoek beperkt is tot onderwijsgevende functies; er is bijv. niet gekeken naar onderzoeksfuncties. Er wordt gevraagd of het onderzoek ook tijdelijke uitbreidingen in de vorm van personeel niet in dienst (pnid) bevat, d.w.z. personen die parttime vast in dienst zijn bij de UvA en via UvA JobService een tijdelijke uitbreiding krijgen. De strategisch adviseur HR kan zich niet voorstellen dat zulke situaties zich voordoen. De voorzitter van de commissie HRM meent dat het iets is wat enige tijd geleden bevestigd is in een brief van de OR FGw aan hun advocaat. De commissie HRM zal hiernaar kijken.

150 De voorzitter van de COR sluit het agendapunt af en dankt de strategisch adviseur HR voor zijn komst. Aangezien het hoofd Strategie & Informatie inmiddels is aangeschoven, zal nu eerst UvA Q behandeld worden.

155 B. Burger verlaat de vergadering.

4. UvA Q

160 De COR heeft het CvB een gespreksnotitie doen toekomen. Het belangrijkste punt voor de COR is dat UvA Q gebruikt wordt bij het beoordelen van medewerkers. Dit lijkt de COR onwenselijk, aangezien UvA Q hier niet voor bedoeld is. Daarnaast heeft UvA Q als doel om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, maar de praktijk is dat iedereen naast UvA Q dingen organiseert om de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen. Docenten gaan bijv. na afloop van een vak met studenten in gesprek over wat ze ervan vonden en OC's organiseren gesprekken met hele massa's studenten over een vak, een heel curriculum of een hele propedeuse. En met die informatie gaat iedereen aan

165 de slag. Kortom, UvA Q biedt niet wat het zou moeten bieden en de perceptie over UvA Q wordt steeds negatiever.

Het hoofd S&I geeft aan dat de gespreksnotitie een aantal punten bevat waar de UvA haar voordeel mee kan doen. Hij beaamt dat UvA Q niet bedoeld is voor het beoordelen van docenten, maar bestrijdt de bewering dat UvA Q een middel is om de kwaliteit te meten. UvA Q is een eerste
170 instrument dat enig zicht biedt op wat er gebeurt in het onderwijsproces. Het reflecteert de mening van de studenten die het invullen en om die reden alleen al mag het niet gebruikt worden als beoordelingsinstrument. Het is echter wel een instrument om in samenhang met de andere gegevens die men heeft, het beeld van hoe het in het onderwijs gaat te completeren. Het kan helpen bij de kwaliteitszorg in de opleiding. Er moet in het gebruik onderscheid gemaakt gaan worden tussen grotere en
175 kleinere vakken. Niet alleen aan de kwaliteitszorgmedewerkers en key-users van UvA Q zelf, maar ook richting het afdelingsmanagement moet duidelijker gemaakt worden wat men wel en wat men niet met UvA Q doet.

Volgens de COR ligt de nadruk te veel op het meten en weten. Daarmee wordt het onderwijs echter nog niet beter. Het onderwijs wordt wel beter van de docent die aan het eind van het vak aan
180 zijn studenten vraagt wat ze ervan vonden. De uitkomsten van de evaluaties via UvA Q verschijnen pas op het moment dat het volgende vak alweer zo in de steigers is gezet dat er niks meer aan te veranderen is. Kwaliteitszorgmedewerkers die voorheen gesprekken organiseerden, zijn nu alleen maar bezig om de UvA Q enquêtes te verspreiden en te verwerken. Dit is een heel armzalige manier van omgaan met kwaliteitscontroles.

185 De waarnemend collegevoorzitter merkt op dat men wel enigszins realistisch moet zijn. Aan het einde van de cursus feedback vragen aan studenten en dan 'wat dingetjes' doen, is niet voldoende om door de Instellingstoets Kwaliteitszorg te komen. Het eerste wat de UvA destijds van de commissie te horen kreeg, was dat de informatie die zo vergaard werd, onvergelijkbaar was. Men wilde iets wat gestandaardiseerde informatie opleverde. Een goede realiteit zou volgens de COR zijn
190 dat het wordt neergelegd bij de OC's, die tenslotte de evaluaties moeten beoordelen. Als het cijferfetisjisme van bovenop wordt opgelegd, moet de UvA wellicht weerstand bieden en een betere oplossing voorleggen. De waarnemend collegevoorzitter vindt dat UvA Q o.b.v. serieus onderzoek tot stand is gekomen. Er is ook een proefschrift over UvA Q geschreven. Haar voorstel zou zijn dat de COR een schriftelijke reactie krijgt op zijn notitie, de kwestie daarna evt. verder gepakt wordt door
195 het onderzoek uit het proefschrift serieus te bekijken en vervolgens stapsgewijs bekeken wordt hoe men verder gaat. Dit lijkt de COR een goed voorstel.

Twee COR-leden geven voorbeelden van hoe UvA Q binnen de FMG en de FEB gebruikt wordt/werd in beoordelingen. Volgens het hoofd S&I is dit niet een manco van UvA Q maar van hoe UvA Q gebruikt wordt. Dit is een andere discussie dan de vraag of UvA Q een goed systeem is.
200 Volgens een COR-lid impliceert het feit dat UvA Q als beoordelingsinstrument wordt gebruikt, al dan niet bedoeld daarvoor, wel dat de COR daar instemmingsrecht op heeft. Het hoofd S&I is het daarmee eens.

205 *A. Brentjes verlaat de vergadering.*

De voorzitter van de COR merkt op dat dit weer een voorbeeld is van een soort disconnectie tussen hoe het onderwijs wordt gemeten en bestuurd en hoe het op de werkvloer plaatsvindt en ervaren wordt. De waarnemend collegevoorzitter is het daar niet mee eens: UvA Q is één instrument om naar kwaliteit te kijken, daarnaast is er de NSE en scholing van docenten. Ze gaat ervan uit dat een
210 OC het totaal meeneemt, naar het brede palet kijkt. Desgevraagd geeft ze aan dat het OC's niet verboden is om UvA Q buiten beschouwing te laten in de kwaliteitszorg. Vanuit de COR wordt opgemerkt dat het in de praktijk verleidelijk blijkt om alleen naar de cijfers te kijken. De waarnemend collegevoorzitter geeft aan dat daar dan iets aan gedaan moet worden. De COR is het daarmee eens. De raad wacht de schriftelijke reactie van het CvB op zijn notitie af.

215

5. Vaststelling van het verslag van de 149^e OV d.d. 05-02-2016

Tekstueel:

Het verslag wordt zonder tekstuele wijzigingen vastgesteld.

220 **Naar aanleiding van:**

- **P. 6, eerste bullet:** Een uitbreiding van de regeling omtrent de medewerkerspas i.v.m. financiële transacties is belegd bij privacy officer Kees Koppenol; hij legt alle regelingen naast elkaar. De COR zal formeel reactie op deze vraag krijgen (*actiepunt*).
- **P. 7, eerste bullet:** Er is nog geen klankbordgroep voor de HR Agenda ingesteld, wel bijna. Er wordt nog contact opgenomen met Widdershoven om te kijken wat hiervoor de beste verbinding naar de COR toe is.
- **P. 7, vierde bullet:** De Informatiestrategie UvA-HvA 2015-2020 is nog niet vastgesteld.
- **P. 7, zevende bullet:** De COR zal offline bespreken wie het advies gaat opstellen over de onderdelen uit het jaarverslag die beter geïntegreerd kunnen worden (*actiepunt*).
- **P. 7, achtste bullet:** De COR werkt momenteel aan een conceptadvies over de kernafspraken van de diensten.
- **P. 6 en 7, overige bullets:** De actiepunten zijn afgehandeld.

6. Rondvraag en sluiting

- 235 • *B. Ó Nualláin* wijst erop dat er onlangs op acht van de tien punten van het 10-puntenplan een update is gegeven en vraagt wat de stand van zaken is m.b.t. punt 10 (de politiek nadrukkelijk wijzen op haar verantwoordelijkheid). Volgens de waarnemend collegevoorzitter gebeurt dit wel degelijk. Zo vindt er momenteel een stevige discussie plaats over o.a. de instellingsaccreditatie en wat men daarmee gaat doen. De achtergrond was een voorstel voor een pilot om te kijken of
- 240 de wijze van accreditatie uiteindelijk veranderd zou kunnen worden. Door een discussie in de Tweede Kamer zijn er allerlei dingen in de pilot veranderd. Vervolgens werd er gevraagd welke universiteiten wilden meedoen. De universiteiten hebben toen gezamenlijk een blok gevormd en aangegeven dat als in de Tweede Kamer de condities zomaar veranderd worden, ze niet mee-
- 245 doen. Tegelijkertijd hebben ze hun eigen condities gegeven en aangegeven dat ze alleen dan evt. bereid zijn wat te doen. De minister was hier niet blij mee. Daar begint dus een kentering te komen. Ook op andere dossiers wordt er vaker een blok gevormd en dat blijkt duidelijk effectiever te zijn dan individueel optreden. De voorzitter van de COR merkt op dat het fijn zou zijn als dit gerapporteerd kan worden op de website. De waarnemend collegevoorzitter geeft aan inderdaad van plan te zijn een overzicht te maken van de verschillende dossiers die richting Den Haag lopen.
- 250 • *T. Meulemans* vraagt in hoeverre toegangspassen gescheiden zijn voor fietsenstallingen voor studenten UvA en HvA. Volgens Donner is er altijd gezegd dat medewerkers en studenten van UvA en HvA dezelfde toegangsrechten zouden hebben over alle gebouwen. Dus als de fietsenstallingen een 0-systeem zijn, dan zou het voor de UvA en de HvA gelijk moeten werken. De waarnemend collegevoorzitter zal dit nakijken (*actiepunt*).
- 255 • *I. Breetvelt* wijst op de solidariteitsbetuiging op Foliaweb en de brief van de voorzitter van de FNV waarin de UvA wordt opgeroepen om het ontslagbesluit t.a.v. de activistische docent die in de bezettingsacties enigszins een ruggengraatfunctie heeft gehad, in te trekken. Ze vraagt wat de voornemens van het CvB dienaangaande zijn. De waarnemend collegevoorzitter geeft aan dat het haar niet goed lijkt om in de OV individuele gevallen te bespreken. Op de vraag of ze iets wil zeggen over de beeldvorming in de media over de UvA die iemand op die manier zou aanpakken, antwoordt de waarnemend collegevoorzitter dat die beeldvorming heel divers is.

265 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 13.00 uur.

**De 151^e Overlegvergadering vindt plaats op
vrijdag 27 mei 2016, 09.00-11.00 uur, REC-JK 1.19**

270

Openstaande actiepunten

CvB:

n.a.v. de 150° OV d.d. 18-03-2016:

- COR formeel antwoord sturen op vraag naar stand van zaken betreffende een uitbreiding van de regeling omtrent de medewerkerspas i.v.m. financiële transacties.
- Nagaan welke toegangsrechten studenten UvA en HvA hebben m.b.t. fietsenstallingen.

COR:

n.a.v. de 150° OV d.d. 18-03-2016:

- Bespreken wie het advies zal opstellen over de onderdelen uit het jaarverslag die beter geïntegreerd kunnen worden op de website.
- Opstellen van advies over de kernafspraken van de diensten.
- Bespreken welke cijfers over kleine aanstellingen met tijdelijke uitbreidingen men precies wil hebben en hier bij het CvB op terugkomen.