



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 160<sup>e</sup> Overlegvergadering COR-CvB

15

Datum	Verslag door	Tijd
16 juni 2017	E.B.I. Moors	12.00-13.00 uur
Locatie		
REC C10.20		

20

### AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
3. Instemmingsverzoek HR-Agenda:
  - Beleidsnotitie 'Loopbaanbeleid wetenschappelijk en ondersteunend personeel'
  - Beleidsnotitie 'Tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans'
4. Rondvraag en sluiting

30

**Aanwezig van de zijde van de COR:** I. Breetvelt, D.J. Donner, C. Hille, C. Kleverlaan, M. Koster (aanwezig tot 13.00 uur), J. Maat (aanwezig tot 12.45 uur), T. Markaki, G. van der Pol (aanwezig tot 13.21 uur), P. Rodenburg, M. Terpstra, O. van Tubergen, J.J. Wirken, E. Moors (ambtelijk secretaris/verslag)

35

**Aanwezig van de zijde van het CvB:** G. ten Dam (voorzitter), K. Maex (rector; aanwezig tot 13.07 uur), B. Widdershoven (AcZ)

**Afwezig met bericht:** B. Ó Nualláin (voorzitter), E. Gonzalez, P. Tamminga

**Afwezig zonder bericht:** J. Bekkenkamp

40

**Gasten:** L. van Wees (directeur HR Beleid en Strategie), H. van den Bergh (projectleider HR-Agenda), M. van Hunnik (projectmedewerker HR-Agenda)

### VERSLAG

45

#### 1. Opening en vaststelling agenda

Raadslid Kleverlaan, vicevoorzitter COR, opent de vergadering om 12.16 uur en heet iedereen van harte welkom, in het bijzonder de heer Van Wees, de heer Van den Bergh en mevrouw Van Hunnik. Hij meldt dat COR-voorzitter Ó Nualláin afwezig is vanwege ziekte. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

50

#### 2. Mededelingen

- Raadslid Kleverlaan vraagt naar een korte reactie over de Senaat-nieuwe-stijl n.a.v. een artikel in Folia. Collegevoorzitter Ten Dam antwoordt niet blij te zijn met de wijze van bericht-

55 geving. Er wordt niet op veel punten afgeweken van het voorstel van de Commissie D&D.  
De reactie van het CvB is nu opgenomen in het artikel van Folia.

### 3. Instemmingsverzoek HR-Agenda

#### - Beleidsnotitie 'Loopbaanbeleid wetenschappelijk en ondersteunend personeel'

#### 60 - Beleidsnotitie 'Tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans'

De heer Van Wees geeft aan dat een presentatie van tevoren naar de COR is toegestuurd, zoals eerder was afgesproken. Er was gevraagd om vragen vooraf aan te leveren, maar de COR heeft aangegeven dat alle vragen al kenbaar zijn gemaakt in eerdere (informele) overleggen. De heer Van Wees stelt dat bij concretisering en uitwerking de zaken ingewikkelder worden, maar is ervan overtuigd  
65 dat de HR-Agenda een winst voor de UvA zal zijn. Het is ook belangrijk dat het College en de decanen zich kunnen vinden in de beleidsnotities. Hij geeft aan dat, ook met het oog op HR buiten de UvA, men de voorliggende voorstellen moet willen doen om het HR-beleid van de UvA verder te brengen.

70 Mevrouw Van Hunnik licht gezien de beperkte vergadertijd de presentatie kort toe. Ze vertelt dat de beleidsnotitie 'Loopbaanbeleid wetenschappelijk en ondersteunend personeel' uitgaat van de UvA als één, goede werkgever. De werkgever dient transparant, zorgvuldig, uniform en redelijk te zijn, zodat de werknemer goed de regie over zijn of haar loopbaan kan nemen. Het werkgeverschap is verder gebaseerd op gemeenschappelijke uitgangspunten. Er is hierbij gekeken naar de bestaande  
75 praktijk bij diensten en faculteiten en gezocht naar draagvlak. In het beleid zal daarbij ruimte zijn voor decentrale uitwerking. Ze geeft aan dat er voor OBP mooie initiatieven zijn op de universiteit. Wel moeten nog enkele barrières worden geslecht. In goed overleg moeten dan de behoeftes van de organisatie en de werknemer worden verbonden. Voor WP wordt een aantal voorstellen gedaan, mede op basis van het informele overleg met de COR. Het doel hierbij is om transparant te zijn over de  
80 mogelijkheden en onmogelijkheden. Op de UvA-website moet daarvoor een HR-portal worden ingericht. Verder moet er een beleidskader komen voor de tenure track, waarbij er tweezijdige afspraken moeten worden gemaakt tussen werkgever en werknemer, en moet er een basis worden gelegd om onderwijscarrières mogelijk te maken.

85 De heer Van den Bergh geeft een korte toelichting op de beleidsnotitie 'Tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans'. Het doel is om de cao naar letter en geest te borgen en één werkgeverschap op de UvA te realiseren. Daarbij moet het loopbaanperspectief worden versterkt door meer werkzekerheid. Volgens de cao dient maximaal 22 procent van het onderwijsgevend WP een tijdelijk dienstverband te hebben. De heer Van den Bergh geeft aan dat payroll constructies onder  
90 WP op de UvA nu vrijwel nihil zijn. Ook geeft hij aan dat bij de functies docenten 3 en 4 de aanstelling eerst voor bepaalde tijd is. Daarna wordt er doorgestroomd binnen of buiten de UvA. De tijdelijke dienstverbanden voor alle onderwijsfuncties moeten verder worden gemonitord. Ten slotte geeft hij aan dat er vragen vanuit de UCLO zijn binnengekomen over de interpretatie van 'noodzakelijkheid' in art. 2.2 van de cao en over op welke tafel de beleidsnotitie moet liggen.

95 Raadslid Hille geeft aan het ten eerste niet geheel eens te zijn met de heer Van Wees. Zij vindt dat stukken niet tot in detail dichtgetimmerd hoeven te worden, maar dat er wel moet worden gewaakt dat ze niet zo vaag worden geformuleerd dat ze voor meerdere interpretaties vatbaar zijn. Ze haalt de beleidsnotitie aangaande het loopbaanbeleid OBP en WP aan. Ruim twee jaar geleden leek er naar  
100 de situatie te worden gewerkt dat iemand hoogleraar zou kunnen worden op basis van onderwijsprestaties. Met het oog op zinsneden in de beleidsnotitie lijkt het er nu op alsof er een gedachteverandering heeft plaatsgevonden. Raadslid Hille vindt dit spijtig. Verder wordt er op p. 15 gefocust op doorstroom en jonge mensen. Doorstroommogelijkheden moeten echter ook gelden voor personen die ouder zijn. 'Jong' is verder een relatief begrip en vrouwen worden vaak op latere leeftijd hoogleraar dan mannen. Daarnaast vindt ze de stelling dat personen met een onderwijsprofiel 'wellicht' in  
105 benoemings- en adviescommissies zitting kunnen nemen niet juist geformuleerd, aangezien dit vanzelfsprekend zou moeten zijn. Alle functies dragen bij aan een goede universiteit. Ten slotte ziet raadslid Hille weinig terug over het formatiebeginsel in de beleidsnotitie, terwijl een aantal facultei-

110 ten heeft aangegeven dat dit beter past bij het type wetenschapper waar zij mee werken in plaats van de tenure track.

115 Het CvB geeft aan dat een hoogleraarschap bestaat uit zowel onderwijs als onderzoek. Het is hierbij mogelijk dat een persoon meer onderwijs geeft dan onderzoek doet, maar beide componenten dienen aanwezig te zijn. Collegevoorzitter Ten Dam meldt daarbij dat er van het idee moet worden afge-  
115 stappt dat iemand hoogleraar kan worden op basis van uitsluitend onderzoeks- of onderwijsprestaties. Zij vraagt hoe dit beter kan worden geformuleerd, zodat er geen misverstand kan ontstaan. Raadslid Hille antwoordt dat er moet worden aangegeven in de tekst dat er wordt gekeken naar de gehele carrière bestaande uit zowel onderwijs- als onderzoeksprestaties en naar leidinggevende kwaliteiten.

120 Raadslid Koster vraagt of deze stellingname ook kan worden meegenomen in de tenure track. Mevrouw Maex antwoordt dat de tenure track over onderwijs en onderzoek moet gaan. Er moet vroeg worden gestart met een onderzoeksportfolio en dat vraagt veel aandacht, maar onderwijs moet ook in de tenure track zitten.

125 *12.45 uur Raadslid Maat verlaat de vergadering.*

130 Ze geeft verder aan dat er bij de tenure track per individu goede afspraken moeten worden gemaakt over wat er van elkaar wordt verwacht. Collegevoorzitter Ten Dam vraagt of er voor de tenure track duidelijker moet worden aangegeven dat het over zowel onderwijs als onderzoek gaat. Raadslid Hille bevestigt dat dit voor meer duidelijkheid zou zorgen. Collegevoorzitter Ten Dam geeft verder aan dat de tenure track een instrument is in personeelsbeleid. Er zijn ook faculteiten of situaties waarbij het formatiebeginsel wordt gehanteerd. Het zijn instrumenten die zorgvuldig moeten worden ge-  
135 bruikt. Ze onderstreept geen onderwijshoogleraren en onderzoekshoogleraren te willen. Raadslid Koster stelt dat er meer regels in het stuk gewijld hadden kunnen worden aan de tenure track.

140 Raadslid Terpstra gaat in op het stuk over OBP. Hij is blij met het gelijke speelveld voor interne mobiliteit en geeft aan dat de COR graag wordt betrokken bij de ontwikkeling van de leidraad. Op p. 16 wordt bij de beleidsuitgangspunten verder geschreven dat de aanpak naar eigen inzicht wordt georganiseerd. Hij geeft aan hier geen voorstander van te zijn en hoopt op een gestandaardiseerde  
140 vorm. Dit is ook genoemd in de schriftelijke reactie op de beleidsnotitie 'Verbetering jaargesprekken aan de UvA'. Hij vraagt ook naar het selectieve MD-programma, namelijk wie de high potentials bepaalt. De heer Van Wees geeft aan dat hij de vraag begrijpt, maar dat er in deze fase nog niet veel over de selectie kan worden gezegd.

145 Raadslid Breetvelt stelt dat er een asymmetrie is in de wijze waarop OBP en WP worden benaderd. Voor OBP wordt namelijk een interne arbeidsmarkt gecreëerd, waarbij er in principe altijd eerst intern wordt geworven. In sommige gevallen wordt zowel intern als extern geworven waarbij een interne kandidaat bij gelijke geschiktheid de voorkeur heeft. Bij WP is een interne arbeidsmarkt echter afwezig, wat afbreuk doet aan het loopbaanperspectief. Mevrouw Maex geeft aan dat er verschillen  
150 zijn tussen WP en OBP. Ook moet er onderscheid worden gemaakt tussen verschillende categorieën WP. Bij de tenure track worden bijvoorbeeld wel loopbaanafspraken gemaakt waarbij doorstroom mogelijk is. De internationale insteek bij WP is verder ook zo bij andere universiteiten. Universiteiten zijn internationaal en het uitwisselen van talent moet worden bevorderd. Als dit niet wordt ge-  
155 daan, dan kan er niet worden gefunctioneerd in het streven naar excellentie in onderwijs en onderzoek. Raadslid Breetvelt antwoordt dit geen steekhoudend argument te vinden. Zij is het wel met het CvB eens dat de tenure track een apart pad vormt dat duidelijk wel voldoet aan loopbaanperspectief. Collegevoorzitter Ten Dam merkt op dat de arbeidsmarkt voor WP per definitie tussen universiteiten is. Mevrouw Maex vult aan dat dit te maken heeft met het bewegende karakter van onderwijs en  
160 onderzoek.

*13.00 uur Raadslid Koster verlaat de vergadering.*

165 Raadslid Markaki geeft aan niet te twijfelen aan het nut en de noodzaak van een externe arbeidsmarkt voor WP. Interne kandidaten zouden echter ook een kans moeten krijgen. Het CvB geeft aan dat interne kandidaten wel degelijk een kans hebben. Collegevoorzitter Ten Dam geeft als voorbeeld dat bij de FMG vaker interne dan externe kandidaten worden aangenomen. Ook mevrouw Van Hunnik benadrukt dat interne kandidaten vaak worden aangenomen. Raadslid Kleverlaan antwoordt dat het wel wordt gedaan, maar dat er weinig actief beleid is voor interfacultaire uitwisseling. Raadslid Markaki stelt verder dat het beleid niet zo is afgeschermd zoals bij OBP.

170 De heer Van Wees vraagt of alle vragen aangaande de beleidsnotitie 'Loopbaanbeleid wetenschappelijk en ondersteunend personeel' afdoende zijn behandeld. Raadslid Hille bevestigt dit, ervan uitgaande dat leeftijdsdiscriminatie niet de bedoeling is en dat iedere medewerker in een BAC zitting kan nemen.

175 *13.07 K. Maex verlaat de vergadering.*

180 Raadslid Breetvelt gaat in op de beleidsnotitie Tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans'. Zij geeft aan met UCLO van mening te zijn dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in principe het uitgangspunt voor alle functies moet zijn, met uitzondering van promovendi. Ter discussie staan nu de functies postdocs en docenten 3 en 4. Daar zitten relatief grote percentages tijdelijk personeel. Raadslid Breetvelt zou graag zien dat die percentages zouden worden teruggebracht. Ook de commissie Personeel heeft hierover aanbevelingen gedaan. Die zijn echter niet terug te vinden in de notitie. Ze stelt dat een dergelijke tijdelijke positie bestaansonzekerheid geeft, ondanks dat er nu wel onder meer scholing en begeleiding wordt aangeboden. Dat is niet in overeenstemming met punt 8 van het Tienpuntenplan.

190 Collegevoorzitter Ten Dam reageert dat in vergelijking met de situatie twee jaar geleden er grote stappen vooruit zijn gezet. De situatie op de UvA is nu ook beter dan de cao voorschrijft. De UvA zit duidelijk onder het voorgeschreven maximale percentage tijdelijk personeel, met uitzondering van postdocs en promovendi. Elke sluipteg wordt afgesloten. Het is dan ook niet terecht dat er wordt gesteld dat er niets is gedaan aan het Tienpuntenplan. Vergeleken met andere universiteiten doet de UvA het ook beter op dit gebied. Postdocs worden grotendeels betaald uit de tweede geldstroom en kunnen daardoor niet vast worden aangesteld. Wat wel wordt besproken met faculteiten is dat het stapelen van postdocs op persoonlijk niveau niet moet worden gedaan om zo meer bestaanszekerheid te geven. Collegevoorzitter Ten Dam geeft verder aan het niet eens te zijn met raadslid Breetvelt over de docenten 3 en 4. Zij stelt dat het in principe doorstroomfuncties zijn. Onderwijs en onderzoek moeten namelijk bij elkaar worden gehouden. Door middel van scholing kan er worden doorgegroeid binnen de UvA of een andere universiteit. Dergelijke functies als vast aanmerken is niet goed voor de universiteit en niet voor de personen in kwestie zelf. De heer Van Wees benadrukt nogmaals dat de notitie een winst is voor de universiteit. Op een paar punten is het ingewikkeld elkaar te vinden, maar hij geeft aan het zonde te vinden als 'het kind met het badwater wordt weggegooid'.

205 Raadslid Terpstra vraagt wat er precies wordt bedoeld met research-based onderwijs. Hij geeft aan UvA-onderzoek weinig terug te zien in syllabi. Collegevoorzitter Ten Dam geeft aan dat het betekent dat onderwijs en onderzoek worden gecombineerd en elkaar voeden. Mocht dit niet duidelijk in de tekst staan, dan wordt het nog een keer helder opgeschreven.

210 Raadslid Hille geeft aan dat op universiteiten docenten 3 en 4 nodig zijn. Het is van belang dat deze docenten ook iets kunnen doen aan onderzoek of ruimte krijgen om de ontwikkelingen in hun vakgebied bij te houden. Veel docenten 3 en 4 ambiëren namelijk het doen van wetenschappelijk onderzoek. Raadslid Kleverlaan merkt op dat dit, op deze manier geformuleerd, op een UD-functie lijkt. Hij stelt dat er beleid moet komen, zodat er minder docenten 3 en meer UD's worden aangesteld.

215 Collegevoorzitter Ten Dam antwoordt dat docenten 3 en 4 geen onderzoeksfuncties zijn. Ze zijn bedoeld om piekmomenten en ziektes op te vangen en voor vaardigheidstrainingen. Het hoort niet dat ze als docent zelfstandig curriculumonderdelen in een opleiding verzorgen. Met behulp van de HR-

220 Agenda zullen er instrumenten zijn om bij dit soort zaken de lijnen strakker aan te trekken. Het CvB heeft momenteel weinig in handen om tegen opleidingen in te gaan. Ze herhaalt dat als er zinnen niet duidelijk zijn, ze die graag opnieuw wil formuleren.

*13.21 uur Raadslid Van der Pol verlaat de vergadering.*

225 Raadslid Breetvelt geeft aan dat het voorkomt dat docenten 3 en 4 werk doen voor docenten 2. Collegevoorzitter Ten Dam benadrukt opnieuw dat curriculumontwikkeling niet de taak is van docenten 3 en 4.

230 De heer Van Wees merkt op dat er in UCLO-verband nog financiële reservemiddelen van 8 miljoen euro liggen. Hij wil graag in gesprek gaan over hoe deze middelen op een verstandige manier kunnen worden opgemaakt, aangezien er nu niet voldoende bestemmingen voor zijn. Hij roept op om met het geld goede dingen te doen. Raadslid Van Tubergen antwoordt hierop dat werkgevers terughoudend zijn met het uitgeven van dit geld. Collegevoorzitter Ten Dam geeft aan hier een oplossing voor te willen zoeken.

235 Collegevoorzitter Ten Dam zegt ten slotte dat de HR-Agenda ervoor kan zorgen dat er stappen worden gezet en dat op de faculteiten zaken op orde worden gesteld. Als er niets wordt gedaan met de HR-Agenda, dan kan er weinig worden verbeterd.

#### 4. Rondvraag en sluiting

240 • Raadslid Donner geeft aan dat hij de COR afvaardigt in de klankbordgroep Uitvoeringsplan dienstverlening. Nu kan hij niet aanwezig zijn bij de laatste bijeenkomst op maandag 19 juni en vraagt of een COR-lid hem kan vervangen. Raadslid Kleverlaan antwoordt dat dit via de mail zal worden afgehandeld.

245 Raadslid Kleverlaan dankt alle aanwezigen en sluit de vergadering om 13.29 uur.

**De 161<sup>e</sup> Overlegvergadering vindt plaats op  
vrijdag 7 juli 2017, 09.00-11.00 uur, REC C10.20**

250

#### **Openstaande actiepunten**

##### **CvB:**

n.a.v. de 158<sup>e</sup> OV d.d. 07-04-2017:

- Bij actualisatie Tienpuntenplan punt 8 'Paal en perk stellen aan tijdelijke arbeidscontracten' hyperlinks naar rapporten toevoegen.

n.a.v. de 159<sup>e</sup> OV d.d. 12-05-2017:

- Brief n.a.v. het bericht over de nieuwe tender SRON ter informatie aan de COR sturen.

##### **COR:**

n.a.v. de 155<sup>e</sup> OV d.d. 09-12-2016:

- Bespreking van de mogelijke aanpassing van de convenanten van de diensten, n.a.v. het besluit tot bestuurlijke ontvlechting HvA-UvA, agenderen. Daarna bepalen hoe en wanneer het advies over de kernafspraken van de diensten zal worden opgesteld.
- Kwestie omtrent het datalek waarbij studentgegevens ontvreemd zijn maar hier geen melding van gedaan is aan de studenten, bespreken met de Functionaris Gegevensbescherming.

n.a.v. de 157<sup>e</sup> OV d.d. 10-03-2017:

- Bekijken of er bezwaren zijn tegen de overeenkomst Privacy Shield EU-VS.
- De directeur ICTS een mail sturen met een cc naar de voorzitter van het CvB waarin de stand van zaken rondom de ICT-wensen wordt geschetst.

n.a.v. de 158<sup>e</sup> OV d.d. 07-04-2017:

- De kwestie rondom de mail list server schriftelijk doorgeven aan de voorzitter van het CvB.