



Centrale Ondernemingsraad UvA

COR-secretariaat

Spui 21  
1012 WX Amsterdam  
Postbus 19268  
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955  
E-mail: cor@uva.nl

## Verslag 145<sup>e</sup> Overlegvergadering COR-CvB / reglementair overleg artikel 24 WOR

Datum  
19 juni 2015

Verslag door  
E.J.H.M. Renes

Tijd  
09.00-11.00 uur

Locatie  
Spui 21, kamer 21

### AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Vormgeving instemmingsrecht hoofdlijnen begroting
3. Huisvestingsprojecten: SRON en KNAW
4. Mededelingen
5. Vaststelling van het verslag van de 144<sup>e</sup> OV d.d. 22-05-2015
6. UvA Medewerkersmonitor 2015
7. Evaluatie samenwerking COR/CvB afgelopen halfjaar
8. Verwachte advies- en instemmingsaanvragen komende halfjaar
9. Merkenstrategie UvA-HvA-VU
10. Rondvraag en sluiting

**Aanwezig van de zijde van de COR:** J. Bekkenkamp, I. Breetvelt (tot 11.05 uur), H. Dekkers (tot 11.05 uur), D.J. Donner, A. van Heelsum, J. Maat, T. Meulemans, P. Rodenburg, P. Tamminga, M. Terpstra, O. van Tubergen, I. Visser (vicevoorzitter), F. Renes (ambtelijk secretaris/verslag)

**Aanwezig van de zijde van het CvB:** H. Amman (vicevoorzitter), E. Boels (hoofd F&C; tot 09.45 uur), D. van den Boom (waarnemend voorzitter), B. Widdershoven (AcZ)

**Afwezig met bericht:** A. de Jong, R. Winkels

**Afwezig zonder bericht:** C. Hille

**Publieke tribune:** A. Dijkstra (CSR), T. Sewbaransingh (CSR)

### VERSLAG

#### 1. Opening en vaststelling agenda

Bij ontstentenis van de voorzitter van de COR zit de vicevoorzitter van de COR de vergadering voor. Hij opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom. Aan de agenda wordt na punt 3 het onderwerp 'Declaraties CvB' toegevoegd. Hier is afgelopen week enige berichtgeving in de media over geweest. Voor het overige wordt de agenda ongewijzigd vastgesteld.

#### 2. Vormgeving instemmingsrecht hoofdlijnen begroting

Het woord is aan de voorzitter van de commissie Financiën. Hij geeft aan dat het instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting een GV-kwestie betreft, dus COR en CSR moeten hierin samen

55 optrekken. Een deel van de punten die de commissievoorzitter hier inbrengt, is al besproken met de  
commissie Financiën van de CSR. Het moment waarop de GV instemming zal geven, zou al een  
onderwerp van afstemming kunnen worden. De COR is van mening dat het allocatiemodel onder-  
deel moet zijn van het instemmingsrecht. Dat betekent dat de Kaderbrief waarin het allocatiemodel  
60 wordt uitgewerkt, een document moet zijn voor instemming. Bovendien heeft de medezeggenschap  
behoefte aan betere inzage in de huisvestingskosten zoals die voor een jaar begroot zijn. Doorgaans  
ontvangt de medezeggenschap het bijgewerkte huisvestingsplan, maar zelden is daar de financiële  
paragraaf bij gegeven. Als de financiële paragraaf ingekeken mag worden, betreft dat vooral het to-  
taal van de huisvestingsbesteding en vermogenspositie en veel minder de concrete bouwactiviteiten  
65 of de verschillende projecten. Aangezien de projectorganisatie van de bouwactiviteiten echter grote  
gevolgen heeft voor zowel de financiële situatie als de situatie van faculteiten en diensten, wil de  
COR hier beter zicht op hebben. Daarom zou aan de Kaderbrief een duidelijker uitsplitsing van  
bouwprojecten moeten worden toegevoegd. De COR verwacht door instemming op dit meer inhoud-  
delijke punt van de huisvestingskosten een betere afstemming op bestuurlijk niveau te krijgen.

70 Wat instemmingsrecht op de Kaderbrief betreft, beseft de COR dat wijzigingen in het finan-  
ciële beleid na instemming toch gerechtvaardigd kunnen zijn, als nieuwe cijfers beschikbaar komen  
of zaken bijgesteld worden. De COR werkt aan een voorstel waarin zulke wijzigingen in de begro-  
ting afzonderlijke instemming vereisen, om op die manier de overwegingen van het CvB en eventue-  
le aanpassing van het financiële beleid te kunnen toetsen.

75 Samengevat, COR en CSR willen instemmingsrecht hebben op de Kaderbrief en op grote  
wijzigingen in de begroting t.o.v. de Kaderbrief, en dat aan de Kaderbrief een duidelijker uitsplitsing  
van de bouwprojecten wordt toegevoegd om dat in de instemming mee te kunnen nemen. Er zijn  
vanuit de CSR ook nog punten ingebracht die te maken hebben met het leenstelsel en de bijbehoren-  
de reserveringen. De voorzitter van de commissie Financiën laat het aan de CSR om deze apart te  
formuleren.

80 In de voorbespreking is eveneens duidelijk geworden dat als men het instemmingsrecht dit  
jaar al, voor de begroting 2016, wil effectueren er een aantal procesmatige knelpunten zijn. Aan de  
tarieven kleven bijvoorbeeld issues waardoor COR en CSR geen instemming zouden kunnen verlen-  
en. De tariefvaststelling is echter al een paar maanden oud en dan is het onwenselijk het hele proces  
opnieuw te moeten starten. COR en CSR zullen zich daarom bij het instemmingsverzoek wel over  
85 het allocatiemodel buigen, maar de tarieven zullen voor in ieder geval de financiële cyclus van 2016  
waarschijnlijk buiten beschouwing gelaten worden. Dat wil zeggen: er zullen wel vragen over de  
tarieven gesteld worden, maar dit zal niet van invloed zijn op het al dan niet verlenen van instem-  
ming.

90 Een ander knelpunt heeft te maken met het tijdpad van de instemming. De Kaderbrief komt  
doorgaans half juli uit. Indien COR en CSR de Kaderbrief ook daadwerkelijk half juli ontvangen, is  
het redelijk om begin september de reactie van COR en CSR op het instemmingsverzoek te ver-  
wachten. Een logistiek probleem daarbij voor dit jaar is echter dat in de periode van het uitkomen  
van de Kaderbrief de COR van samenstelling wisselt en er enige tijd nodig zal zijn voor de over-  
dracht. Datzelfde geldt voor de CSR als er begin september instemming gegeven moet worden. Dit  
95 jaar zal daarom op dat punt misschien enige coulance betracht moeten worden.

De vicevoorzitter van de COR vraagt zich af hoe het instemmingsrecht zich vertaalt naar de  
faculteiten toe. De doelstelling van de Wet studievoorschot hoger onderwijs is om investeringen in  
onderwijs mogelijk te maken. Aangezien die investeringen typisch plaatsvinden in de faculteiten,  
met name de afdelingen, en de betreffende wet studenten en docenten meer controle beoogt te geven  
100 op de besteding van die gelden, moet deze instemming ook vormgegeven worden richting de facul-  
teiten en de afdelingen. De vicevoorzitter van de COR wil graag weten hoe het CvB daarover denkt.

De vicevoorzitter van het CvB geeft aan dat de Kaderbrief maandag a.s. (22 juni) op hoofdlijnen  
besproken zal worden in de CvB-vergadering. De decanen zullen dan ook in het traject betrokken  
105 worden. Doel is om de Kaderbrief in de CvB-vergadering op 29 juni als concept vast te stellen.  
Daarna zal de conceptkaderbrief ter beschikking worden gesteld aan de academische gemeenschap,  
om deze in te zien en van commentaar te voorzien. De COR en de CSR worden dus al vroeg in het  
proces betrokken. Het CvB had de Kaderbrief eerder willen bespreken en openbaar maken, maar

door de ontwikkelingen van de afgelopen tijd is e.e.a. vertraagd. De bespreking van de definitieve versie zal waarschijnlijk over de vakantieperiode heen worden getild.

Wat het traject van instemming betreft, concludeert de vicevoorzitter van het CvB dat CvB, COR en CSR grotendeels op één lijn zitten. Het CvB heeft instemmingsrecht gegeven op het allocatiemodel. Dat model zal niet veranderen in de begroting voor 2016: vooralsnog zal het oude model gehanteerd worden. De bestaande afspraken rond het oude allocatiemodel, zoals de stijging van de huurprijs, zullen daarbij gehonoreerd worden. Daarnaast probeert het CvB, binnen de mogelijkheden die er zijn, zoveel mogelijk geld voor onderwijs en onderzoek door te geven aan de organisatie. Rond 2018 wil het CvB zicht hebben op een gesloten begroting, een financieel nulresultaat. In 2016 is dit nog niet het geval, bijvoorbeeld vanwege de verkoop van het Bungehuis, waardoor een incidentele compensatie is gegeven. Op termijn wil het CvB echter zicht hebben op een nulresultaat uit reguliere inkomsten en uitgaven van de universiteit. De vicevoorzitter van het CvB erkent dat dit een zware opgave wordt. In de Kaderbrief 2016 wordt geprobeerd een aanzet tot een oplossing hiervoor te geven. Wat in ieder geval vastligt, is dat de medezeggenschap instemmingsrecht heeft op het allocatiemodel, ook als er straks een nieuw allocatiemodel is, en op de Kaderbrief.

Wat de hoofdlijnen van de begroting betreft, geeft de vicevoorzitter van het CvB aan dat het niet de bedoeling is dat zaken die bij de instemming op de Kaderbrief zijn afgetikt, opnieuw ter discussie worden gesteld bij de bespreking van de begroting. Wijzigingen die in de begroting plaatsvinden en deze verder nuanceren, zijn echter wel gewoon ter instemming. Op die manier heeft de medezeggenschap, via een getrappt proces, instemming op alle onderdelen van de begroting.

Met betrekking tot de huisvesting stelt de vicevoorzitter van het CvB dat het huisvestingsplan altijd een bijlage is geweest bij de begroting. Om goed inzicht te hebben in de financiën, moet men inzicht hebben in de huisvestingslasten. Als de COR ten aanzien daarvan wensen heeft, kan hij daar gewoon inzage in krijgen. De kwartaalrapportages die voor de organisatie worden opgesteld, kan de COR gewoon krijgen. Er zit soms rond de financiën van huisvesting wel enige voorzichtigheid vanwege de aanbestedingsperiode. Als bouwbedrijven kennis hebben van het budget voor een bepaald traject, kan dat namelijk van invloed zijn op de aanbestedingsprocedure. Het is mogelijk om daar in beslotenheid dan wel na afloop inzicht in te geven. Volgens het hoofd F&C geldt hetzelfde voor zaken die leiden tot markttransacties in Amsterdam. Het helpt om terughoudend te zijn met de communicatie daarover, omdat andere partijen daar voordeel uit kunnen halen. Dit wordt dus niet uit speculatief oogpunt gedaan, maar met het oog op het belang van de organisatie.

De vicevoorzitter van de COR herinnert aan zijn vraag over de faculteiten. Hij wil weten welke speelruimte het CvB voor de faculteiten ziet en hoe het CvB denkt over de manier waarop de wet naar letter en geest uitgevoerd moet worden. Faculteiten moeten volgens hem de ruimte hebben om zelf begrotingen op te stellen en daarin keuzes te maken (bijv. voor wat betreft de interne allocatie), zoals beoogd in de wet. Instemming van de medezeggenschap daarop moet gewaarborgd zijn.

De vicevoorzitter van het CvB geeft aan dat de COR daarin een eigen verantwoordelijkheid heeft. Er is afgesproken dat de centrale medezeggenschap instemming heeft op het hele begrotingstraject, in getrapte vorm. Hij gaat ervan uit dat er een afweging gemaakt wordt in het belang van de hele organisatie over de faculteiten heen. Daarmee is, alleen al door het verdeelmodel, het financiële stuk richting de faculteiten voor een belangrijk deel ingevuld. Het is niet de bedoeling nog eens instemmingsrecht te geven op de zeven deelbegrotingen. De enige mogelijkheid zou een soort advies vanuit de decentrale medezeggenschap aan de COR zijn. De centrale medezeggenschap, en niet de decentrale medezeggenschap, heeft immers instemming op het verdeelmechanisme over de faculteiten. Faculteiten hebben wel de mogelijkheid het verdeelmodel intern te wijzigen, maar dat verandert niks aan het hoofdverdeelmodel waarop op centraal niveau overeenstemming is bereikt. Of er in geval van zo'n interne wijziging een medezeggenschapstraject binnen de faculteit moet plaatsvinden, is aan die faculteit om te bepalen.

Een COR-lid refereert aan de uitleg die in het boek 'Inzicht in de ondernemingsraad' gegeven wordt bij artikel 27 WOR (instemmingsrecht). Daar wordt gesteld dat wanneer kaderregelingen die instemmingsplichtig zijn op centraal niveau nadere uitwerking krijgen op decentraal niveau, het instemmingsrecht ook naar het decentrale niveau afdaalt. Deze situatie is hier aan de orde. De vicevoorzitter van het CvB zegt het mechanisme te kennen, maar wil, om verwarring te voorkomen, duidelijkheid hebben over het 'doorgeven naar decentraal niveau'. Het gaat erom dat het hoofdkader dat

op centraal niveau wordt vastgesteld, niet opnieuw ter discussie kan worden gesteld op decentraal  
niveau. Dit is volgens het COR-lid ook niet het geval: de genoemde uitleg houdt volgens haar in dat  
op decentraal, in dit geval facultair, niveau de OR instemmingsrecht heeft op de manier waarop het  
geld binnen de faculteit verdeeld wordt. De vicevoorzitter van het CvB is het eens met deze formu-  
lering, maar zou dit voor de zekerheid juridisch willen laten uitzoeken.

Het hoofd F&C wijst erop dat het gaat om de ruimte die er is, bij faculteiten of elders in de  
organisatie, om beslissingen te nemen die van invloed zijn op de hoofdlijnen van de begroting. Het  
gaat dan vooral om een andere verdeling van geld voor onderwijs en onderzoek enerzijds en om  
overhead, zoals de uitgaven aan OBP en materiële lasten, anderzijds. Huisvesting is niet beïnvloed-  
baar op dat niveau. Het is in eerste instantie aan de COR om te bepalen hoeveel vrijheid van de fa-  
culteiten daarin wenselijk is: zou een volledige herverdeling toegestaan moeten zijn en mag er wel  
of geen inbreuk gemaakt worden op de hoofdlijnen van de begroting? Dit is een wat ingewikkelde  
discussie, omdat het allocatiemodel centraal bepaald wordt en er vervolgens toch ruimte wordt ge-  
geven om op decentraal niveau een andere beslissing te nemen.

Een COR-lid ziet niet dat men daar ruimte voor zou geven, maar ziet wel het punt dat er op  
facultair niveau een bepaalde medezeggenschapsbevoegdheid bestaat ten aanzien van de begroting.  
De vicevoorzitter van het CvB is het daarmee eens, maar vraag is hoe ver die bevoegdheid zou moe-  
ten reiken en hoe die vormgegeven zou moeten worden.

Een ander COR-lid vindt het interessant om na te gaan hoe de regeling juridisch uitwerkt.  
Hij vraagt zich af wat bijv. de gevolgen zijn als de COR instemt met een allocatiemodel dat nadelig  
uitpakt voor de FGw en waarmee de FGw vervolgens niet instemt. Daarnaast kan volgens hem de  
COR niet instemmen met de Kaderbrief als de belangrijke effecten van de begroting op de organisa-  
tie niet duidelijk zijn. Hij vraagt zich af wat hieraan gedaan kan worden. De vicevoorzitter van het  
CvB is van mening dat de COR o.b.v. de stukken die er liggen en door de manier waarop COR en  
CvB erover praten, zich daar toch wel een redelijk goed beeld van moet kunnen vormen. Als de raad  
het idee heeft dat hij onvoldoende geïnformeerd is, kan hij, binnen de mogelijkheden die er zijn, van  
informatie worden voorzien.

Vanuit de COR wordt gewezen op de vraag in hoeverre er op de UvA teveel op centraal niveau  
wordt beslist. Er moet uiteraard centraal beslist worden over de verdeling van het geld, maar het is  
een complexe zaak, omdat dit gebeurt o.b.v. de interne kenmerken van de faculteiten. Vraag is of dit  
niet iets is wat door de Commissie Democratisering & Decentralisering bekeken zou moeten wor-  
den. Ook zouden COR en CvB het misschien een keer in het algemeen moeten hebben over in hoe-  
verre faculteiten kunnen afwijken van hoe men op centraal niveau (COR, CSR, CvB) vindt dat het  
moet. De waarnemend collegevoorzitter geeft aan dat het idee van een allocatiemodel is dat op een  
transparante manier het geld van OCW wordt doorgegeven aan de faculteiten, zodat de faculteiten  
weten wat ze per jaar te besteden hebben. Er zou inderdaad gekeken moeten worden hoeveel facul-  
teiten binnen die kaders kunnen variëren; daar zouden afspraken over gemaakt moeten worden. Het  
algemene principe dat een faculteit weet waar ze geld voor krijgt en hoeveel ze per jaar te besteden  
heeft, zou de waarnemend collegevoorzitter echter niet los willen laten. Volgens de vicevoorzitter  
van de COR laat dit onverlet dat er wrijving bestaat tussen het feit dat het allocatiemodel op centraal  
niveau wordt vastgesteld met gezamenlijke parameters, terwijl men intern andere parameters zou  
kunnen willen gebruiken, juist omdat de faculteiten van elkaar verschillen. Dit vergt wellicht enig  
denkwerk bij een volgende herziening van het allocatiemodel.

Tot slot merkt de voorzitter van de commissie Financiën op dat als de studievoorschotten  
een nieuw element zijn in de bekostiging en de faculteiten daar een eigen verantwoordelijkheid in  
hebben, het wel handig is als aan het allocatiemodel wordt toegevoegd wat het aandeel van de stu-  
dievoorschotten is in wat er wordt doorgegeven. Dan weten de desbetreffende medezeggenschapsra-  
den ten minste waar ze hun decaan op kunnen aanspreken wanneer die daar investeringen aan gaat  
verbinden. Hij denkt dat dit het meeste is wat COR en CSR op dit moment kunnen bereiken.

De vicevoorzitter van de COR sluit het agendapunt af en dankt het hoofd F&C voor zijn  
aanwezigheid.

*E. Boels verlaat de vergadering.*

### 220 3. Huisvestingsprojecten: SRON en KNAW

De vicevoorzitter van het CvB licht desgevraagd toe dat een aantal dingen waar in het verleden hard aan is gewerkt, de komende tijd tot concretisering zal komen. Twee belangrijke onderwerpen die op de agenda komen, zijn het huurcontract voor de KNAW, gedreven door de vraag vanuit de faculteiten, en het lange traject dat met SRON is gelopen. De COR heeft deze twee dossiers nu ontvangen ter informatie en zal t.z.t. gevraagd worden om advies uit te brengen.

225 Twee COR-leden hebben de OV van de CSR op 3 juni jl. bijgewoond waarin deze dossiers eveneens zijn besproken. Een van hen merkt op dat er een nieuwe functie bij de UvA-HvA komt, nl. het verhuren van gebouwen. De UvA verhuurt weliswaar wel meer gebouwen, maar niet in deze orde van grootte. Hij vraagt zich af of het wel goed is ingebed in de organisatie en of de medezeggenschap voldoende zicht heeft op hoe dat gaat. Het gaat uiteindelijk om grote bedragen en dat zou van invloed kunnen zijn op de huurprijzen in het allocatiemodel. Volgens de vicevoorzitter van het CvB zullen die huurprijzen uiteindelijk gaan stijgen, maar het streven van het CvB is om die stijging er zoveel mogelijk uit te trekken. Op de vraag hoe ervoor gezorgd kan worden dat de medezeggenschap daar feeling mee blijft houden, antwoordt de vicevoorzitter van het CvB dat de begroting 230 meestal het geschikte moment is om dit soort vragen te beantwoorden; daarin wordt zichtbaar wat de huuropbrengsten zijn.

Er wordt opgemerkt dat de UvA een begrip is in Amsterdam. Het zou raar zijn als er straks een groot gebouw staat met daarop in grote letters 'SRON' en in kleine letters 'UvA'. Vraag in dat verband is hoe ver het staat met het beleid voor commerciële uitingen in en op gebouwen van de 240 UvA. Volgens de vicevoorzitter van het CvB is in een standaard clausule bij de gronduitgifte opgenomen hoe met dit soort dingen omgegaan wordt. Voor de verschillende onderdelen op het Science park (SP), dus ook voor SRON, is er ruimte voor eigen profilering, en daar zal vermoedelijk ook gebruik van gemaakt worden. Overigens is SRON geen commerciële organisatie. Volgens een COR-lid is dit slechts bedoeld als voorbeeld. Het gaat erom dat hij twee jaar geleden al het punt van commerciële uitingen in en op gebouwen van de UvA heeft aangekaart. Er is toen toegezegd dat er beleid zou komen, maar dat is er nog steeds niet. In de OV op 30 januari jl. heeft het hoofd JZ aangegeven dat Bureau Communicatie ermee bezig is. Het is inmiddels juni en het zou mooi zijn als er nu gewoon beleid is over hoe men omgaat met commerciële uitingen in en op gebouwen van de UvA. 245

De KNAW gaat een gebouw van de UvA huren, omdat ze met de FGw gaat samenwerken en SRON komt naar het SP om met de FNWI en de VU samen te werken. Vraag is wie verantwoordelijk is voor de feitelijke huurovereenkomst met SRON en de KNAW. Is dat de UvA of zijn dat de samenwerkingspartners? De vicevoorzitter van het CvB antwoordt dat voor de KNAW de UvA de verhuurder is. Voor SRON zal het ingewikkelder worden, want daar zijn meerdere spelers. Er moet een juridisch vehikel, bijv. een commanditaire vennootschap, gecreëerd worden waarin samen met 255 de andere partijen (VU, NWO en evt. nog andere partijen) het risico gedeeld wordt. Dan zit de FNWI/UvA er wel voor een stukje in, maar niet leidend. De UvA is wel grondeigenaar maar heeft een dubbelrol: enerzijds is ze deler in het juridisch vehikel en anderzijds is ze een soort buitenspeler die de grond in erfpacht geeft aan dat vehikel. De COR zal beide huurovereenkomsten t.z.t. ontvangen ter advisering.

260 Een COR-lid wijst erop dat sommige mensen vinden dat de UvA geen vastgoedbeheerder hoort te zijn die probeert om daarmee geld te verdienen. De vicevoorzitter van het CvB geeft aan dat de UvA gebouwen verhuurt als gevolg van de vraag die vanuit de inhoud ontstaat, niet omdat ze nu per se wil verhuren. Dat is een essentieel verschil. Het COR-lid merkt op dat als er iets mis zou gaan op het SP, er wel naar de UvA gewezen zal worden dat ze haar boekje te buiten is gegaan. Volgens 265 de vicevoorzitter van het CvB zijn er in een experimenteel-natuurkundige omgeving altijd risico's. Op basis van de stand van de techniek en van de kennis wordt geprobeerd daar zo goed mogelijk mee om te gaan, ook als er andere partijen bij betrokken zijn. Het COR-lid geeft aan met zijn opmerking te doelen op de financiële risico's. De vicevoorzitter van het CvB zegt dat ook daarvoor geldt dat men probeert die risico's zo goed mogelijk aan de voorkant te adresseren en te kwantificeren. Dat gebeurt samen met de KNAW en met SRON. Met de KNAW is het simpel, omdat verhuur 270 altijd financieel-vastgoedtechnisch simpel is. In geval van SRON is het ingewikkelder, maar door het vormen van een commanditaire vennootschap of een ander samenwerkingsverband, probeert men het risico voor de UvA in te dammen of in ieder geval te delen volgens een soort verzekeringsrisico. Volgens het COR-lid is het verschil echter dat wat veiligheidsrisico's betreft, men ervoor kan

275 kiezen die op de koop toe te nemen, maar financiële risico's met partners die dingen kunnen gaan  
doen waar de UvA geen invloed op heeft of die failliet kunnen gaan, hoeft men niet aan te gaan. En  
ook al heeft de UvA er wel invloed op, eerst moet de principiële vraag beantwoord worden of men  
die risico's überhaupt moet willen aangaan. Een aanvullende vraag is volgens de vicevoorzitter van  
280 de COR of er alternatieven zijn overwogen. Men zou bijv. ook de KNAW zelf een pand kunnen la-  
ten kopen, want dan heeft de UvA de risico's niet. Het zichtbaar maken van die afweging is relevant  
voor het accepteren door de academische gemeenschap van de beslissing om te verhuren.

Volgens de waarnemend collegevoorzitter lopen in de discussie het al dan niet verhuren en  
het al dan niet nemen van risico's door elkaar heen. In geval van het Bushuis zijn er simpelweg twee  
mogelijkheden, namelijk verkopen of verhuren; leeg laten staan is geen optie. Ze wil wegblijven van  
285 de discussie over risico's, want dat speelt hier geen rol. De vicevoorzitter van het CvB vult aan dat  
de gebouwen waar het nu over gaat, in de kern van de UvA-campus zitten. Als men met een wat  
meer strategische blik kijkt, is het duidelijk dat die panden op de langere termijn heel belangrijk zijn  
voor de UvA en dat het verkopen ervan wel eens heel onverstandig zou kunnen zijn. Verhuren ligt  
daarom wat hem betreft meer voor de hand.

290 De vicevoorzitter van de COR stelt voor dit agendapunt af te sluiten. De zojuist genoemde  
overwegingen ziet de COR graag t.z.t. terug in de adviesaanvraag.

#### 4. Declaraties CvB

De vicevoorzitter van de COR licht toe dat er in de media grote consternatie is ontstaan over de  
295 hoogte van de bedragen die door het CvB van de UvA gedeclareerd worden. Daarbij rijst een drietal  
vragen: (1) Voldoet het declaratiegedrag van het CvB aan de interne dan wel externe regels voor  
zover die er zijn; (2) Is men het eens met die regels; (3) Wat voor beeld ontstaat er nu en hoe gaat  
men daarmee om? Hij verzoekt het CvB om een korte reactie op deze punten.

De vicevoorzitter van het CvB is van mening dat het CvB de regels heeft gehanteerd zoals  
300 die in universitair land gebruikelijk zijn. Wat de discussie over businessclass vliegen betreft, geldt  
dat het CvB standaard economy class vliegt of er moet iets bijzonders aan de hand zijn, bijv. wan-  
neer het CvB als onderdeel van een missie participeert. Wat het gebruik van een dienstauto betreft, is  
de vicevoorzitter van het CvB begin 2014 grootgebruiker geweest. Dat is conform de afspraak die  
daarover met de RvT gemaakt is. Sinds de vicevoorzitter dichterbij Amsterdam woont, is het ge-  
bruik van de dienstauto aanzienlijk verminderd.

Volgens de vicevoorzitter van het CvB zijn er twee punten: (1) de objectiviteit/feitelijkheid  
en (2) de beeldvorming. Wat het eerste punt betreft, beweert hij dat de UvA het goedkoopste en  
meest efficiënte CvB van Nederland heeft. De UvA wordt de facto gerund door twee mensen. Til-  
burg University is de enige andere universiteit waar dat ook het geval is. Die is net zo groot als de  
310 FMG van de UvA, dus als je het omslaat naar omvang, naar studentenaantallen en naar medewer-  
kers, heeft de UvA het meest sobere CvB. Hij nodigt de COR uit tegengas te geven op deze stelling.

Naar aanleiding van de opmerking van de vicevoorzitter van het CvB dat de zaken volgens  
de staande praktijk gaan, wordt er gevraagd of er ook staande regelgeving is. De praktijk kan name-  
lijk anders zijn dan de regelgeving. De vicevoorzitter van het CvB geeft aan conform de bepalingen  
315 in zijn arbeidscontract te handelen. De waarnemend collegevoorzitter zegt dat er ook regelgeving is.  
Normaliter wordt er economy class gereisd als het initiatief voor de reis uitgaat van de UvA. In het  
geval dat in de pers belicht is, kwam het initiatief van de gemeente Amsterdam. Wat haar stoort, is  
dat er door de media één voorval uitgepikt wordt en op basis daarvan gezegd wordt 'ze reist altijd  
businessclass'. Ze hoopt dat er met elkaar naar de feiten gekeken kan worden en niet incidenten zo  
groot opgeblazen worden.

320 Wat het gebruik van dienstauto's betreft, vraagt een COR-lid zich af of een dienstauto voor  
universitair bestuurders de meest verstandige en efficiënte oplossing is voor een vervoersvraagstuk.  
Ze begrijpt best dat, zoals de waarnemend collegevoorzitter aangeeft, een dienstauto heel efficiënt is,  
omdat er geen tijd verloren gaat met het wachten op bijv. de trein en men tijdens de reis gewoon kan  
werken en bijv. vertrouwelijke telefoongesprekken kan voeren. Wat echter het woon-werkverkeer  
325 betreft, kan geen enkel ander personeelslid het zich veroorloven om op die manier comfortabel naar  
het werk te reizen. Sterker nog, het UvA-bestuur vindt dat medewerkers omwille van o.a. het milieu  
het gebruik van de auto moeten minimaliseren. Daarom zijn er op de UvA-locaties ook maar weinig  
parkeerplekken beschikbaar, welke bovendien duur zijn. Het COR-lid wil hiermee aandacht vragen

330 voor de verhouding tussen datgene wat bestuurders zich, weliswaar omwille van een aantal niet ge-  
heel onnavolgbare redenen, permitteren en datgene wat er op de werkvloer door diezelfde bestuur-  
ders wordt opgelegd. Een ander COR-lid refereert aan de diverse discussies tussen COR en CvB  
335 enkele jaren geleden over parkeren op het SP en alle frustraties die dat oproep. Ze begrijpt heel goed  
dat het zonde is van de tijd van CvB-leden als ze moeten wachten op bijv. de trein, maar pleit ervoor  
die redenering door te trekken naar UvA-medewerkers en daarom meer gratis parkeerplekken be-  
schikbaar te stellen, ook voor gasten. De vicevoorzitter van het CvB zou graag willen dat het zo  
eenvoudig was, maar wijst erop dat dit soort dingen vaak gebonden zijn aan gemeentelijke regels.

Een COR-lid haalt een ander voorbeeld aan van de verhouding tussen CvB en personeel. In  
REC-P is er voor wat betreft de schoonmaak kennelijk een dusdanig knellend contract afgesloten dat  
340 de schoonmakers nu de prullenbakken niet meer willen legen. Dat betekent dat de werknemers in dat  
gebouw zelf met hun prullenbak naar de container in de fietsenkelder moeten gaan om die te legen.  
Ze vermoedt echter dat in het Maagdenhuis, waar het CvB zetelt, een dergelijke situatie zich niet  
snel zal voordoen. De vicevoorzitter van het CvB vraagt hoe het COR-lid aan het idee komt dat het  
contract met het schoonmaakbedrijf 'knellend' is. Daarop merkt een ander COR-lid op dat men af-  
345 drijft van de discussie. De vraag waar het hier om draait, is of het CvB vindt dat datgene wat het  
vraagt aan het personeel, ook de maat is voor de CvB-leden zelf. De vicevoorzitter van het CvB  
vindt dat hij die vraag voor zichzelf bevestigend kan beantwoorden. Het COR-lid vraagt of het CvB  
daar vervolgens ook op aangesproken mag worden. Volgens de vicevoorzitter van het CvB is dat  
juist wat er in deze vergadering gebeurt.

350 De waarnemend collegevoorzitter is van mening dat er een paar dingen door elkaar lopen.  
De eerste vraag van de COR was of er regels zijn overtreden. Het antwoord daarop is negatief, want  
er zijn contractuele afspraken gemaakt met de RvT en die zijn gevolgd. Men kan van mening ver-  
schillen over de vraag of die afspraken te luxe zijn. CvB-leden verdienen weliswaar meer dan het  
UvA-personeel, maar zij dragen ook een grotere verantwoordelijkheid. De vraag of het huidige be-  
355 leid niet eens tegen het licht gehouden zou moeten worden en of het eventueel ook anders zou kun-  
nen, vindt ze legitiem; dat is het punt waar het nu om gaat. Wat haar betreft, zou dat kunnen. De vi-  
cevoorzitter van de COR stelt voor om de bestaande afspraken en regelgeving op dit punt op korte  
termijn een keer te agenderen om te kijken of men die nog bij deze tijd vindt passen. (**Actie: DB  
COR en CvB**)

360 Naar aanleiding van dit agendapunt merkt een COR-lid op dat de UvA haar reputatie beter moet  
gaan managen: telkens steekt dit soort dingen de kop op in de media en men heeft daar geen ade-  
quaat antwoord op. De waarnemend collegevoorzitter vindt dat reputatiemanagement niet alleen de  
verantwoordelijkheid is van het CvB maar van de hele UvA-gemeenschap. Binnen de UvA is er op  
365 dat punt nog een enorme hoeveelheid werk te verrichten; er moet echt een cultuuromslag plaatsvin-  
den. De vicevoorzitter van het CvB beaamt dat reputatiemanagement iets is wat men echt samen  
moet doen. Volgens hem wordt er in de organisatie, en ook door de COR, soms een zekere mate van  
kleuring aan zaken gegeven (zoals 'knellen' en 'risico's') zonder dat men zich eerst verdiept heeft in  
de feiten. Daar valt door het CvB niet tegenop te boksen. Deze opmerking roept enige verontwaardi-  
370 ging op bij de COR. Sommige COR-leden willen de resterende vergadertijd gebruiken om over dit  
onderwerp door te praten, anderen zijn er voorstander van om dit agendapunt af te sluiten en er na de  
zomer, wanneer de COR in zijn nieuwe samenstelling is aangetreden, op terug te komen. De vice-  
voorzitter van het CvB verduidelijkt dat hij bedoelde een verbindende opmerking te maken: graag  
omarmt het CvB het aanbod van de COR om samen de beeldvorming van de UvA te managen en de  
375 schoonheid van de organisatie weer over het voetlicht te brengen.

De vicevoorzitter van de COR sluit het agendapunt af en gaat door naar het volgende on-  
derwerp op de agenda.

## 5. Mededelingen

380 **CvB:**

Geen mededelingen

**COR:**

- Er is overleg geweest met de secretaris van de universiteit over de facilitering van de COR. Af-  
gesproken is dat extra ondersteuning bij de communicatie van de COR vormgegeven gaat wor-

385 den. Ook ligt de optie van extra urenfacilitering voor COR-leden op tafel. De vraag is nog of dat in de vorm van projecturen dan wel structurele uren zal plaatsvinden. De COR gaat ervan uit dat het CvB welwillend tegenover deze punten staat. Het is aan de nieuwe COR om de details hiervan af te spreken met het CvB.

390 **6. Vaststelling van het verslag van de 144<sup>e</sup> OV d.d. 22-05-2015**

Omwille van de tijd wordt besloten het verslag per e-mail vast te stellen.

**7. UvA Medewerkersmonitor 2015**

De voorzitter van de HRM-commissie heeft een aantal opmerkingen:

- 395 1) Werkdruk is toch weer wat gestegen. Hier blijft een probleem liggen.
- 2) Werkstress. Opvallend is dat job crafting de werkstress verlaagt voor het OBP maar niet voor het WP, en dat voor WP werkstress dé bepalende factor is.
- 400 3) Ongewenst gedrag. Hoewel het percentage laag is, zou men eigenlijk willen dat het helemaal niet voorkomt. Vraag is of het niet zinvol zou zijn als daar nog nader onderzoek naar gedaan wordt, in de zin dat de verschillende informatiebronnen op dit punt bij elkaar gebracht worden, namelijk enerzijds de kwantitatieve informatie uit de Medewerkersmonitor en anderzijds de veel meer kwalitatieve informatie vanuit de klachtenregeling (zowel vertrouwenspersonen als uitspraken van de klachtencommissie).
- 405 4) Loopbaanmogelijkheden. Men is hier niet erg positief over. Dat is ook niet zo verbazingwekkend als er in feite geen interne arbeidsmarkt is in de vorm van vacatures waarbij men de vervulling eerst intern probeert te bereiken; er wordt altijd meteen extern geworven.
- 5) Medezeggenschap. Ook dit is niet echt positief beoordeeld. Hier moet eerst binnen de COR over gesproken worden.
- 410 6) Dienstverlening. De tevredenheid over de ICT-ondersteuning in het onderwijs is wat gedaald, maar de ondersteuning bij het onderzoek en databeheer lijkt echt onvoldoende. Dat behoeft dus verbetering, zeker als men bedenkt dat het belang dat aan databeheer gehecht wordt vanuit de buitenwereld almaar groter wordt.

415 Wat dat laatste punt betreft, geeft de vicevoorzitter van het CvB aan dat men vanuit IV-governance bezig is met de ICT-strategie voor UvA en HvA samen. ICT in het onderwijs, onderzoek en databeheer en ook de kosten verbonden aan dataopslag zijn punten die nadrukkelijk op de agenda staan.

De waarnemend collegevoorzitter geeft aan dat ze de Medewerkersmonitor wilde agenderen om samen een plan van aanpak te kunnen maken. Ze wil graag met de COR kijken wat nu de uitkomsten van de monitor zijn, hoe zaken die op basis daarvan aangepakt moeten worden, geprioriteerd dienen te worden en wat realistisch is om aan te pakken in enigerlei jaar. De voorzitter van de commissie HRM noemt haar persoonlijke top drie. Ten eerste werkdruk: dat is een chronisch punt en zo belangrijk dat men het zich niet kan veroorloven om daar gedurende een jaar niet aan te werken. Ten tweede loopbaanperspectieven. Dat is al een wat langer lopend punt en bovendien is de rector van de HvA bezig met een herziening van het strategisch kader HRM, waarin ook de loopbaanmogelijkheden aan de orde komen. Ten derde databeheer, met name de ondersteuning ervan.

420 425

Een COR-lid meldt nog een ander perspectief op de Medewerkersmonitor te hebben. Een eerste vraag is of o.b.v. deze enquête de onvrede verklaard kan worden die er is. Hij meent te weten wat de oorzaken zijn, maar ziet ze niet terugkomen in de monitor. Vraag is dus hoe het zit met de validiteit van de enquête. Een andere vraag is wat de enquête zegt over de strategische agenda van de UvA: lukt het om de voornemens te realiseren of eigenlijk niet?

430

De waarnemend collegevoorzitter erkent dat de monitor niet perfect is, maar jaren geleden was er helemaal niks. Ze is het er in principe mee eens dat de enquête het inhoudelijke beleid zou moeten meten, maar dat is lastig; het blijft een benadering. Volgens haar kan het wel als instrument gebruikt worden om systematischer naar het beleid te kijken, maar het moet voortdurend herijkt worden. De monitor was niet toegesneden op de vraag of men iets van de bezetting kon leren, maar er is wel een vraag opgenomen over de medezeggenschap en de bestuurscultuur, want daar zat toch wel wat onvrede. Dat is nu incidenteel meegenomen, maar in een volgende monitor zou, als blijkt dat er nog steeds onrust is, systematischer gekeken kunnen worden hoe die dingen meegenomen moeten worden.

435

440 De vicevoorzitter van het CvB vraagt of de COR-leden een idee hebben hoe het kan dat die  
onvrede er is, maar de monitor een aantal punten kennelijk niet naar boven weet te brengen. Een  
COR-lid heeft hier wel een theorie over. Mensen werken heel hard, maar krijgen heel veel te maken  
met afwijzing, bijv. van papers of onderzoekssubsidies. Er is een hele harde cultuur, gericht op pres-  
445 taties. Mensen raken hun winst op een gegeven moment kwijt. Er zitten in de universiteit dus een  
hele hoop mensen met een bepaalde pijn. Zowel in de monitor als in de bestuurlijke omgeving ont-  
breekt een taal om dat te herkennen, een taal die aan die onvrede recht doet. Op de vraag of andere  
COR-leden deze interpretatie delen, antwoordt de vicevoorzitter van de COR dat het voor veel men-  
450 sen een herkenbare analyse is. De vicevoorzitter van het CvB beaamt dat de UvA een harde organi-  
satie is, maar volgens hem is het goed om hard te zijn op de inhoud en zacht op het individu. Dat  
bereikt men echter alleen als er ook iets aan de cultuur van de organisatie gedaan wordt. Een COR-  
lid merkt op dat hij al redelijk veel organisaties gezien heeft, maar zelden zo'n hard HR-beleid heeft  
meegemaakt als bij de UvA: in principe krijgen mensen niks.

De vicevoorzitter van de COR wil omwille van de tijd de discussie afsluiten. Hoewel hij zelf  
andere bewoordingen zou kiezen, deelt hij de observatie dat een deel van het personeelsbeleid van  
455 de UvA ofwel simpelweg afwezig is ofwel bepaald wordt door externe factoren, zoals NWO en  
ERC. Dat leidt tot dit type hardheid. Hij denkt dat breed in de organisatie gezien wordt dat het sim-  
pelweg zo gaat. Volgens de vicevoorzitter van het CvB kunnen dingen echter zo ingeregeld worden  
dat er op een andere manier mee omgegaan wordt. De vicevoorzitter van de COR beaamt dit. Hij  
juicht dan ook het voornemen in het Instellingsplan om bijv. collectieve beloning meer voorop te  
460 plaatsen van harte toe, maar dit moet wel handen en voeten krijgen. Het is de taak van COR en CvB  
om ervoor te zorgen dat dat ook echt gebeurt.

*I. Breetvelt en H. Dekkers verlaten de vergadering.*

465 Er wordt afgesproken om deze kwestie een keer te agenderen voor een OV. (**Actie: DB COR en  
CvB**) De waarnemend collegevoorzitter is er voorstander van om eens een hele vergadering aan één  
onderwerp te besteden, zodat daar dieper op ingegaan kan worden en de discussie niet omwille van  
de tijd beëindigd hoeft te worden. Er wordt opgemerkt dat daar in principe de heidagen van COR en  
CvB voor bedoeld zijn. Het wordt aan de nieuwe COR gelaten om het verzoek van de waarnemend  
470 collegevoorzitter al dan niet mee te nemen in zijn werkwijze.

## **8. Evaluatie samenwerking COR/CvB afgelopen halfjaar**

Met het oog op de tijd komt dit agendapunt te vervallen.

## **9. Verwachte advies- en instemmingsaanvragen komende halfjaar**

475 De vicevoorzitter van de COR licht toe dat de COR een lijstje met verwachte advies- en instem-  
mingsaanvragen voor het komende halfjaar gekregen heeft. Hij vindt het heel belangrijk en nuttig  
voor de werkwijze van de COR dat er nu een dergelijke termijnagenda is en dat die ook voor veel  
langere tijd en veel explicieter vastligt dan de COR in het verleden gewend was. Vraag is of er nog  
480 onderwerpen ontbreken. Een COR-lid mist het sociaal jaarverslag in het lijstje en verzoekt het CvB  
om dit op te nemen in het reguliere jaarverslag. Verder zijn er geen aanvullingen. De termijnagenda  
kan evt. ook nog per e-mail aangevuld worden.

## **10. Merkenstrategie UvA-HvA-VU**

485 Met het oog op de tijd komt dit agendapunt te vervallen. De vicevoorzitter van de COR merkt op dat  
de COR wellicht per e-mail enige informatie over dit onderwerp kan krijgen.

## **11. Rondvraag en sluiting**

- 490 • A. van Heelsum merkt op dat dit voor sommige COR-leden de laatste vergadering zal zijn, om-  
dat vermoedelijk niet iedereen zal terugkeren in de nieuwe raad. Uiterlijk 1 juli zal de samenstel-  
ling van de nieuwe COR bekend zijn. Daarop bedankt de waarnemend collegevoorzitter alle  
COR-leden voor hun inzet in de afgelopen drie jaar.

Nadat de vicevoorzitter van de COR geconstateerd heeft dat er verder geen vragen zijn, dankt hij

495 allen voor de inzet en wenst hij iedereen alvast een fijne vakantie. De vergadering wordt om 11.10  
uur gesloten.

**De 146<sup>e</sup> Overlegvergadering vindt plaats op  
vrijdag 25 september 2015, 09.00-11.00 uur, UB Belle van Zuylenzaal**

500

**Openstaande actiepunten**

**CvB:**

n.a.v. de 143<sup>e</sup> 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 (*Actie: hoofd JZ*)

**COR:**

-