



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 148^e Overlegvergadering COR-CvB

Datum	Verslag door	Tijd
11 december 2015	P.C. Boelsma	9.00-10.15 uur
Locatie		
Universiteitstheater, zaal 1.01A		

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
3. Vaststelling van het verslag van de 147^e OV d.d. 30-10-2015
4. HR Agenda 2015-2020
5. Beleid voor personen met een functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking
6. Instrument RI&E bedrijfshulpverlening en psychosociale arbeidsbelasting UvA en HvA
7. Plan van aanpak Participatiewet
8. Rondvraag en sluiting

Aanwezig van de zijde van de COR: J. Bekkenkamp, I. Breetvelt, D.J. Donner, C. Hille, M. Koster, T. Markaki (vanaf 9.20), T. Meulemans, B. Ó Nualláin (voorzitter), G. van der Pol, P. Rodenburg, M. Terpstra, O. van Tubergen, P. Boelsma (ambtelijk secretaris/verslag)

Aanwezig van de zijde van het CvB: D. van den Boom (waarnemend voorzitter), B. Burger (strategisch adviseur HRM), B. Widdershoven (AcZ)

Afwezig met bericht: C. Kleverlaan, J. Maat, P. Tamminga

Afwezig zonder bericht: -

Publieke tribune: -

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Hij stelt voor het punt vaststelling van het verslag van de 147^e OV door te schuiven naar de volgende OV.

2. Mededelingen

CvB:

- De voorzitter van het CvB geeft aan dat er steeds misverstanden ontstaan over de GR AUC en meldt dat zij met de voorzitter van de COR heeft afgesproken om in januari met alle partijen om tafel te gaan zitten. Dit zal in eerste instantie gaan om de rectores magnifici van de UvA en de VU, de vertegenwoordigers van de COR, de CSR en de medezeggenschap van de VU.

3. Vaststelling van het verslag van de 147^e OV d.d. 30-10-2015

Wordt doorgeschoven naar de overlegvergadering d.d. 5 februari 2016.

4. HR Agenda 2015-2020

60 Een COR-lid spreekt namens de COR dank en waardering uit over de geboden mogelijkheid om mee te denken over de HR Agenda, maar stelt dat de COR nog bevestiging dan wel toezegging zoekt op een aantal punten. Ten eerste de vraag of het CvB kan bevestigen en toezeggen dat de uitwerking van het beleid dat voorkomt uit deze HR Agenda, net als de agenda zelf, instemmingsplichtig is. Ten tweede of het CvB toe kan zeggen dat er haast gemaakt gaat worden met het opstellen van
65 het beleid ter invulling van de speerpunten uit de HR Agenda. Ten derde of het CvB kan bevestigen dat de COR betrokken zal worden bij beleid dat voortvloeit uit deze HR agenda.

De strategisch adviseur HRM antwoordt dat het beleid niet instemmingsplichtig is, maar dat het CvB al eerder heeft toegezegd dat de COR instemming heeft op alle vijf de prioriteiten van de HR Agenda. Wat betreft het tweede punt stelt hij dat haast een rekbaar begrip is, maar dat het CvB
70 voornemens is om alle uitwerkingen voor de start van het nieuwe academisch jaar ter instemming aan de COR voor te leggen. Wat betreft het derde punt, al is dat nog niet besproken, is het voornemen om de commissie HRM van de COR bij de start van het proces de functie van klankbordgroep toe te kennen. Dit kan bijvoorbeeld maandelijks gebeuren in de periode vanaf januari tot aan september.

75 Een COR-lid vraagt wat er met betrekking tot de inhoudelijke punten van de COR ten aanzien van de HR Agenda is gebeurd, aangezien deze niet verwerkt zijn. De strategisch adviseur HRM antwoordt dat hij er vanuit gaat dat deze punten tijdens de uitwerking weer op tafel komen en dan verwerkt zullen worden. De punten zijn zeker niet van tafel, de wijze van verwerking is aan het CvB maar deze zullen voorgelegd worden aan de COR. Het COR-lid concludeert dat de discussie over
80 deze punten verschoven is naar de uitwerking van de HR Agenda. Het CvB beaamt dit.

Een ander COR-lid meent dat er een discrepantie lijkt te ontstaan tussen wat er centraal wordt besloten en wat er facultair wordt geïmplementeerd. Dat wil zeggen dat er op decentraal niveau zelfstandig beleid wordt gemaakt, terwijl er op centraal niveau nog over gediscussieerd wordt. De voorzitter van het CvB meldt dat dit verschijnsel wel vaker voorkomt. Als beleid wordt vastgesteld moet men controleren of dit op de faculteiten wordt uitgevoerd. In het verleden heeft het CvB
85 dit onder andere proberen te doen door het instellen van een klankbordgroep waarbij men klachten kon indienen en waardoor problemen op dezelfde manier opgelost werden. Dit is een oplossing die vaak goed blijkt te werken. Het COR-lid geeft aan dat de R&R-gesprekken de HR Agenda niet gehaald hebben, maar dat deze op de FEB wel gebruikt worden. Het COR-lid vraagt of de FEB ruggespraak heeft gehouden met het Maagdenhuis. De strategisch adviseur HRM antwoordt dat er een
90 maandelijks overleg is tussen het hoofd P&O van de faculteit met het CvB. Het is niet de bedoeling dat alles in detail op centraal niveau bedacht wordt, maar het is eveneens niet de bedoeling dat de uitwerking van het beleid op facultair niveau teveel afwijkt van wat er op centraal niveau besloten wordt.

95 De voorzitter van het CvB meent dat er twee opties zijn. Men kan een formulier maken voor de hele universiteit of men stelt een kader op waarbinnen de faculteiten kunnen variëren. De faculteiten moeten daarbij wel voldoen aan de vastgestelde hoofdlijnen. Hierbij moet steeds gekeken worden welke optie haalbaar is. Het COR-lid meent dat de FEB op de zaken vooruit loopt omdat men op centraal niveau niet heeft ingestemd met dit beleid. Een derde COR-lid voegt hieraan toe dat
100 de jaargesprekken een van de speerpunten van de commissie HRM zijn en dat alle vragen hierover meegenomen zullen worden bij de uitwerking van het beleid.

Een COR-lid vraagt naar het functioneren van de klankbordgroepen. De voorzitter van het CvB meldt dat de ervaring die is opgedaan met onderwerpen die men eigenlijk universiteitsbreed wil regelen, maar waarbij maatwerk ook mogelijk moet zijn zoals bijvoorbeeld studiesucces, *blended learning* en kennisdeling positief is. Een klankbordgroep voor de HR Agenda is nog niet ingesteld.
105

De voorzitter van de COR geeft aan dat er veel discussie over dit onderwerp was en is blij dat er nu duidelijkheid is. Hij stelt dat de COR zich nog moet beraden over instemming op dit onderwerp, maar geeft aan dat het er goed uit ziet. De vergadering gaat over tot behandeling van het volgende punt.

110

5. Beleid voor personen met een functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking

Een COR-lid heeft een aantal vragen met betrekking tot het beleid. Zij meent dat het begrip functiebeperking in dit beleid minder ruim wordt geformuleerd dan zoals dat in de onderliggende wet gehanteerd wordt. Zij vraagt zich af waarom dit het geval is. De voorzitter van het CvB geeft aan dat het wellicht handig is om de achtergrond van de update van het stuk in ogenschouw te nemen. De UvA had een regeling voor mensen met een functiebeperking, maar twee jaar geleden bij de instellingstoets kwaliteitszorg bleek deze regeling niet te voldoen aan de standaarden van deze toets. Daarom is besloten een update door te voeren waarin rekening gehouden wordt met de vijf standaarden uit de instellingstoets. De tekst is nauwgezet opgesteld om te voldoen aan deze standaarden. De voorzitter geeft aan te zullen kijken naar de definitie, maar zou denken dat hierop gelet is (**actiepunt CvB**).

Volgens de commissie HRM kan er bovendien meer nadruk worden gelegd op hulpmiddelen en aanpassingen van het onderwijsproces. De voorzitter merkt op dat de hulpmiddelen en aanpassingen wel genoemd worden en vraagt zich af waar de commissie HRM specifiek op doelt. Het COR-lid antwoordt dat het bijvoorbeeld ook moet kunnen gaan om aanpassingen van opdrachten. De manier waarop het onderwijs georganiseerd wordt conflicteert met bepaalde stoornissen. De voorzitter van het CvB geeft aan dat daar al beleid voor is en dat er in de praktijk wordt gekeken waar men tegenaan loopt. Het is echter heel lastig omdat het begrip functiebeperking zeer breed is. Daarom is het handig om samen met studentenartsen en de studentendecanen te kunnen kijken welke aanpassingen er in de praktijk vereist zijn. Bij psychische stoornissen zijn er bijvoorbeeld artsen nodig om überhaupt vast te stellen hoe de functiebeperking geclassificeerd moet worden. Het voordeel van studentenservices is dat daar de artsen voor de studenten bij de hand zijn en in de praktijk blijkt dat goed te werken. Het CvB geeft daarnaast aan dat er vier gebieden geïdentificeerd zijn waar studenten extra begeleiding geboden wordt, te weten: autisme, ADHD, chronische ziekten en dyslexie. Op deze gebieden bestaan verbindingen met de studentenartsen en studentenpsychologen om de begeleiding te regelen. Het COR-lid merkt op dat het belangrijk is om in het stuk expliciet te vermelden dat de aanpassingen van invloed kunnen zijn op het onderwijsleerproces. Het CvB is bereid daar naar te kijken, maar merkt op dat daar zeker aandacht voor is (**actiepunt CvB**). Het is bijvoorbeeld opgenomen in de Onderwijs en Examenregeling en het studentenstatuut.

Daarnaast is het volgens het COR-lid de vraag of het hebben van een functiebeperking bij studenten vastgelegd moet worden. Aan de ene kant is er het gevaar van stigmatisering, maar in het geval dat studenten uitval en vertraging oplopen kunnen studieadviseurs beter reageren op basis van vermeldingen in het systeem. Als het mogelijk is zou, na toestemming van de student, vastlegging in het studie-informatiesysteem een goede zaak zijn. De voorzitter van het CvB meldt dat het hebben van een functiebeperking bekend is bij de studentendecanen als de student daar toestemming voor gegeven heeft. In studielink wordt aan de studenten gevraagd of ze aan willen geven een functiebeperking te hebben, of ze willen dat de instelling contact met hen opneemt en als dit het geval is worden de studenten individueel uitgenodigd voor een gesprek met de studentendecanen. Het COR-lid geeft aan dat het van belang is dat de student actief gevolgd wordt. Dit heeft volgens het CvB meer te maken met de relatie met de studieadviseurs en de doorverwijsfunctie van docenten. De voorzitter van het CvB merkt op dat het van belang is dat dit beleid goed gecontroleerd wordt.

De commissie HRM is bovendien van mening dat de klachtenregeling onvoldoende is en dat het mogelijk is dat er rond de gelijke behandelingswetgeving en de realisatie van gelijke behandeling verschillen kunnen ontstaan. Daarom is het van belang dat er een goede klachtenprocedure komt. Daarbij zou de UvA klachtenregeling en uiteindelijk het College voor de Rechten van de Mens genoemd moeten worden. De voorzitter van het CvB geeft aan dat het misschien goed is als daar nog een keer naar gekeken wordt (**actiepunt CvB**).

Verder vraagt de commissie HRM zich af of de verantwoordelijkheid voor de hulp en de ondersteuning die mensen met een functiebeperking nodig hebben goed en eenduidig belegd is. Voor de studenten is dit belegd bij studentenservices en voor medewerkers bij P&O. De vraag is of degenen die daar nu over gaan voldoende kennis van zaken hebben op het gebied van functiebeperkingen. Het COR-lid meent dat een mogelijk alternatief is om dit te beleggen bij de ARBO-coördinator en de bedrijfsartsen en als het om studenten gaat bij de studentenartsen. In de meeste

165 gevallen speelt er een medische achtergrond mee en is voor een zinvolle ondersteuning specifieke kennis vereist. De voorzitter van het CvB is van mening dat het voordeel van de studentenservices is dat daar zowel de studentenartsen als de studentenpsychologen aan verbonden zijn. Voor de studenten zit daar dus de meeste deskundigheid. Voor medewerkers zit deze deskundigheid bij de Arbo en Milieudienst. Het COR-lid meent dat P&O medewerkers niet meteen geassocieerd kunnen worden met de ARBO-artsen. Het CvB is van mening dat dit wel het geval is, maar stelt dat dit in het P&O-overleg expliciet aan de orde gesteld kan worden. Daarbij moet wel meegenomen worden dat niet alle medewerkers het prettig vinden om in een categorie geplaatst te worden. Het is van belang om maatwerk te bieden. Het is wel van belang dat P&O adviseurs de signalen oppakken als dat nodig is, maar dat kan met alle betrokkenen besproken worden in het P&O-overleg als het beleid er is.

175 Ten slotte vraagt het COR-lid zich af waarom de verantwoordelijkheid in het stuk vooral bij de personen met een functiebeperking zelf wordt gelegd, terwijl het juist de verantwoordelijkheid van de instelling moet zijn om de psychosociale druk te minimaliseren door voorlichting en bewustwording van de directe omgeving. De voorzitter van het CvB antwoordt dat dit meer gaat over de cultuur en stelt dat de bewustwording vooral op het facultair niveau moet plaatsvinden. Hierbij moet ook gekeken worden naar de afdelingen en de afdelingsvoorzitters. Het zou goed zijn om deze bewustwording na vaststelling van het beleid goed door te spreken met de afdelingsvoorzitters. De voorzitter van het CvB is bereid om de decanen te vragen dit proactief te agenderen in hun overleg met de afdelingsvoorzitters.

180 Tenslotte merkt het COR-lid op dat zij het jammer vindt dat dit beleid niet voor de hele UvAgroepscultuur geldig is. Dat wil zeggen niet de universiteit in de enge zin, maar ook de bijvoorbeeld de UvA-holding. De voorzitters merkt op dat dit ook geldt voor medewerkers uit de UvA-holding die gedetacheerd zijn op de UvA. Het COR-lid ziet niet in waarom het binnen de andere rechtsvormen die deel uitmaken van de UvA-groepscultuur niet zou moeten gelden. De voorzitter van het CvB antwoordt dat er bepaalde stichtingen zijn die zelfstandig zijn en dat dit alleen kan gelden voor onderdelen waar zeggenschap over bestaat. De voorzitter van het CvB merkt verder op dat er gekeken moet worden of er onderdelen zijn die nu buiten de boot vallen (**actiepunt CvB**).

6. Instrument RI&E bedrijfshulpverlening en psychosociale arbeidsbelasting UvA en HvA

195 Een COR-lid spreekt namens de commissie HRM zijn dank uit voor de instemmingsverzoeken en meldt dat er een lijst met vragen is opgestuurd. Besloten wordt om de lijst met vragen schriftelijk te beantwoorden, maar op de OV specifiek in te gaan op het hoofdgebruikerschap van gebouwen. Bij Leeuwenburg bijvoorbeeld is de HvA hoofdgebruiker, maar maakt de UvA ook gebruik van het gebouw. Het COR-lid had graag in het RI&E instrument opgenomen zien worden dat andere gebruikers naast de hoofdgebruiker meegenomen worden. De OR zou bijvoorbeeld meegenomen moeten worden in het plan van aanpak. Het is een instrument voor beide instellingen terwijl er eigenlijk twee afzonderlijke instrumenten zouden moeten zijn. Het is daarom van belang dat dit duidelijk wordt neergezet en dat er sprake is van coördinatie tussen de hoofdgebruiker en andere partijen. Het CvB meent dat dit een goed punt is en wil daar aandacht aan besteden (**actiepunt CvB**).

200 Wat betreft de psychosociale arbeidsbelasting vraagt de commissie HRM zich af waarom er bij het onderwerp werkdruk nooit gekeken wordt naar de balans tussen de tijd die men nodig heeft om een taak te volbrengen en de tijd die daarvoor formeel beschikbaar is. Het CvB antwoordt dat dit in het verleden wel gedaan is, maar dat werkdruk een lastig probleem is omdat er soms meespeelt dat mensen teveel opdrachten en taken meekrijgen voor de tijd die beschikbaar is en dat dit soms niet het geval is maar wel de perceptie bestaat dat de werkdruk te hoog is. Het is van belang om de oorzaak te achterhalen bij het aanpakken van het probleem en te zien of er daadwerkelijk teveel taken zijn of dat het ligt aan de perceptie. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de perceptie van een te hoge werkdruk te maken heeft met te grote verschillen in de taken of dat deze te versnipperd zijn verdeeld over het jaar en niet met een urenoverschrijding op basis van het takenpakket. Uit de medewerkersmonitor kwamen al deze verschillen naar voren en het is daarom geen eenduidig probleem.

215 Het COR-lid meent dat het mogelijk is om te meten hoe de bestede tijd zich verhoudt tot de formeel beschikbare tijd. Ook als de oorzaak in de perceptie ligt zal dit zich vertalen in een toename van de bestede tijd. Een kwantitatieve indicator zou daarom een mooie toevoeging zijn aan de bestaande indicatoren. Het CvB antwoordt dat de afdelingsvoorzitters vaak goed in de gaten hebben wat bijvoorbeeld de verdeling is tussen onderwijs en onderzoek en wat het takenpakket is. Het is

220 mogelijk in het jaargesprek te vragen of er voldoende tijd is voor het takenpakket. Dit is een kwestie van maatwerk in het jaargesprek. Het COR-lid vraagt zich af hoe dit in de RI&E terecht komt. De uitkomsten van de jaargesprekken komen niet als bron in de RI&E naar voren. Als de verhouding bestede tijd versus beschikbare tijd in de jaargesprekken naar voren komen, ontbreekt deze nog
225 op te nemen. De voorzitter van het CvB merkt op dat dit naar voren komt in de medewerkersmonitor. De verhouding ontbreekt volgens het COR-lid echter ook in de medewerkersmonitor. Het CvB vraagt hoe dit opgenomen moet worden en stelt dat het van belang is om zowel feitelijk te weten of de werkdruk te hoog is als te weten of er sprake is van een perceptie van een te hoge werkdruk. Het COR-lid is het daarmee eens maar meent dat de objectieve werkdruk ook gemeten moet worden. Het
230 CvB antwoordt dat bij punt 9A uitgewerkt staat dat de medewerkersmonitor de werkdruk op hoofdlijnen meet en als daaruit een signaal naar voren komt dat er verdiepend onderzoek nodig is dit binnen de RI&E gebeurt.

De voorzitter van het CvB stelt dat het van belang is dat de afdelingsvoorzitters voortdurend controleren of er bij ervaren werkdruk sprake is van een feitelijk disbalans tussen het takenpakket
235 van de medewerker en de daarvoor beschikbare tijd. Als deze disbalans er niet is moet gezocht worden naar andere oorzaken van de ervaren werkdruk in een individueel gesprek met de medewerker. De gevallen waarin geen sprake is van een disbalans mogen niet uitgesloten worden, omdat daar ook vaak sprake van werkdruk is. Het COR-lid is het daarmee eens, maar stelt dat er vaak een discrepantie is tussen de tijd die mensen in werkelijkheid nodig hebben om de onderwijstaken te volbrengen
240 en de tijd die daarvoor beschikbaar is. De voorzitter van het CvB is echter bang dat afdelingsvoorzitters stellen geen discrepantie te zien en dat daarom alleen gekeken wordt naar de maat die het COR-lid op wil nemen. Het COR-lid geeft aan dat dit ondervangen moet worden, maar dat deze maatstaf niet weggelaten mag worden. De voorzitter van het CvB meent dat als uit de medewerkersmonitor naar voren komt dat er sprake is van grote werkdruk op een bepaalde afdeling, dit in de jaargesprekken met alle medewerkers van die afdeling aan de orde moet komen. Het probleem beperkt zich dan
245 niet tot een individu maar beslaat de hele afdeling. Op deze manier wordt de feitelijke werkdruk en de perceptie van werkdruk duidelijk en kan naar een oplossing gezocht worden.

Een COR-lid meldt dat er bij FGw sprake is van hoge werkdruk en geeft aan dat men een werkgroep heeft opgericht om na te denken over hoe de administratielasten verminderd kunnen
250 worden. Deze werkgroep heeft een enquête gehouden met daarin de vraag hoeveel uren men tegenwoordig moet geven om aan hetzelfde aantal uren te komen als vijf jaar geleden. Uit de antwoorden blijkt dat men hier tegenwoordig een extra voor vak moet geven. Dit komt standaard naar voren in de jaargesprekken. De afdelingsvoorzitter/leidinggevende zegt in die jaargesprekken steeds daar zelf ook last van te hebben, in plaats van iets aan het probleem te doen.

255 De voorzitter van de COR geeft aan dat dergelijke enquêtes op verschillende plekken op de UvA uitgevoerd worden en dat er een vraagteken bij de medewerkersmonitor gezet kan worden als men het nodig vindt om deze enquêtes te houden. De voorzitter van de COR is van mening dat het dit een endemisch probleem is. De voorzitter van het CvB stelt dat zij kijkt hoe de organisatie is ingericht en op welke wijze dit probleem moet worden aangepakt. Zij stelt dat er in eerste instantie
260 gekeken moet worden naar de afdelingsvoorzitter die ondersteund wordt door P&O. Als dit niet helpt moet het probleem geëscaleerd worden naar de decaan en daarna, als dat nodig mocht zijn, naar het CBO. Als alles direct naar boven getrokken wordt zonder dat het probleem op de werkvloer wordt aangepakt, blijft het probleem bestaan.

265 **7. Plan van aanpak Participatiewet**

Het CvB geeft aan dat de antwoorden op de schriftelijke vragen worden opgestuurd naar de COR en daarmee wordt het punt afgesloten.

8. Rondvraag en sluiting

- 270
- *B. Widdershoven* meldt dat naar aanleiding van de vorige vergadering over de convenanten diensten beloofd is aanvullende informatie op te sturen. Een deel daarvan is binnengekomen en besloten wordt deze direct door te sturen aan de COR zonder deze eerst te verzamelen.
 - *M. Koster* geeft aan dat er bij de FEB plannen zijn om een reorganisatie door te voeren. In het kader van deze reorganisatie heeft de OR FEB juridische hulp van de heer Joosten van

- 275 het advocatenkantoor Sprengers ingeroepen. Op de overlegvergadering van vorige week
woensdag is aan de OR FEB te kennen gegeven dat daarvan afgezien moet worden omdat de
heer L. Sprengers deel uitmaakt van de commissie Democratisering & Decentralisering. De
vraag is hoe dit zit en of de decaan van de FEB contact heeft gehad met het CvB. De voor-
zitter is hier niet van op de hoogte en antwoordt dat zij hier navraag naar zal doen, maar stelt
280 dat *compliance* altijd in de gaten moet worden gehouden. Er is wel een regel vanuit Juridi-
sche zaken en de voorzitter zal navragen of de decaan van FEB contact heeft gehad met ju-
ridische Zaken of iemand van het CvB. Zij zal dit maandag terugkoppelen aan de COR.
- M. Koster meldt tevens dat er een brief bij de opleidingsdirecteur is binnengekomen waarin
staat dat de 12-urennorm die geschreven wordt binnen de propedeuse opgerekt mag worden
285 en dat dit afkomstig is uit de bestuursstaf. Het CvB antwoordt dat dit klopt en dat er sprake
was van een misverstand omdat men op de UvA in eerst instantie alleen naar de contacturen
keek maar dat dit nu gelijk getrokken is met andere universiteiten binnen de VSNU die bij-
voorbeeld ook zaken als tentaminering meenemen. De wijze waarop dit gecommuniceerd
wordt moet opgenomen worden met de decaan van de faculteit.
 - B. Ó Nualláin vraagt op basis van het verslag van het CBO naar de informatiestrategie UvA
290 HvA 2015-2020. De informatiestrategie was volgens de voorzitter van het CvB altijd onder-
deel van de begroting, maar stelt voor deze eerst langs de UOC en de UCO te laten om deze
specifieker maken. Dit is ook vermeld op de jaaragenda.
- 295 Nadat de voorzitter van de COR geconstateerd heeft dat er verder geen vragen zijn, dankt hij allen
voor de inzet en sluit hij de vergadering om 10.15 uur.

**De 149^e Overlegvergadering/reglementair overleg artikel 24 WOR vindt plaats op
vrijdag 5 februari 2016, 9.00-11.00 uur, Spui 21, kamer 21**

300

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 me-
de-werkerspas i.v.m. financiële transacties.

n.a.v. de 147^e OV d.d. 30-10-2015:

- Navragen beschikbaarheid documenten over de invulling van de KPI's uit het IP door de dien-
sten.
- Beantwoorden technische vraag waarom de geconsolideerde activa lager zijn dan die op de en-
kelvoudige rekening in de jaarrekening 2014.
- Uitzoeken of de in de GR AUC genoemde evaluatie van de gemeenschappelijke regeling heeft
plaatsgevonden.
- Contact opnemen met Bureau Communicatie om te zien hoe de jaarrekening beter geïntegreerd
kan worden op de website.

COR:

n.a.v. de 147^e OV d.d. 30-10-2015:

- Opstellen van een advies aan het CvB over de onderdelen uit het jaarverslag die beter geïnte-
greerd kunnen worden op de website.