



Gezamenlijke Vergadering

COR-secretariaat

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 5256955
E-Mail: cor@uva.nl

Verslag 66^e Gezamenlijke Overlegvergadering

Datum	Verslag door	Tijd
8 november 2024	Mw. A. Gilchrist	15:00-17:00 uur
Locatie		
Belle van Zuylenzaal C1.13, Singel 425 Amsterdam		

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
3. Verslag van de 64^e GOV Begroting 2024 23-11-2023 en 65^e GOV Kaderbrief 2024 12-4-2024
4. Concept Begroting 2025
5. Rondvraag en sluiting

Aanwezig:

CSR: S. Feciuc (Voorzitter CSR), Y. Tripathi, D. Nikolic, I. Djurca, F. Bruseghini, G. Vinje, W. Misiak, B. Xin, M. Okpala, A. Gilchrist (ambtelijk secretaris).

COR: G. van der Pol (vicevoorzitter GV), D.J. Donner, O. van Tubergen, C. Hille, N. van Woerden, H. Brand, H. Kjos, E. Pasman, R. Pruppers, J. Buursma, W. Bolshuis (ambtelijk secretaris).

College van Bestuur: E. Hooge (voorzitter CvB), J. Lintsen (CvB-lid), P.P. Verbeek (Rector magnificus), T. Martini (bestuurssecretaris)

Gasten: E. Boels (Financieel directeur UvA), A. Senchi (Student Assessor UvA), B. Fidan (Medezeggenschap coördinator) *op de publieke tribune* en K.v.d. Berg (fluistertolk: Engelse taal)

Afwezig:

CSR: met bericht: R. Wagenaer, M. Yousef, W. Volker, L. Fioole, A. Cimsit.

COR: met bericht: E. Grassiani, P. Elbers, E. Gonzalez, N. Naaraat, A. Rilovic.

CvB: met bericht:

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter van de Gezamenlijke Vergadering (hierna: GV) Feciuc opent de vergadering om 15:02 uur.

55

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Mededelingen

CvB:

60

- Lintsen zal om 16:00 uur vertrekken.
- De colleges van bestuur van UvA en HvA hebben besloten Carlos Reijnen met ingang van 1 maart te benoemen tot directeur van de Bibliotheken. Carlos volgt Fred Weerman. Carlos is een collega met een wetenschappelijk profiel, wat mede moet bijdragen aan de ambitie om de bibliotheek weer dichter bij onderwijs en onderzoek te positioneren.

65

- Het college van bestuur heeft besloten Bert Huizing met ingang van 1 januari te benoemen tot directeur Huisvestingsontwikkeling. Hij volgt Kees Lammers op die de rol vijf jaar lang heeft vervuld. Op dit moment is hij manager strategie, advies en energie bij de directie Campus en Faciliteiten van de Universiteit Utrecht. Lopende projecten zijn onder meer de realisatie van een nieuwe Universiteitsbibliotheek op het Binnengasthuisterrein en de realisatie van LabQ op het Science Park. .

70

- Op 14 november vindt er een landelijke demonstratie plaats tegen de langstudeerboete en de bezuinigingen op het Hoger Onderwijs. Het CvB zal bij de demonstratie aanwezig zijn en de doelen van de demonstratie steunen. Het CvB nodigt alle medewerkers en studenten uit om deel te nemen aan de demonstratie.

75

- De UvA is het aanbestedingsproces gestart om een duurzame bank te vinden. De voorbereiding van de aanbesteding is besproken in het gezamenlijk technisch overleg van FP&C met de COR en de CSR. FP&C bedankt de CSR voor haar input, die de aanzet heeft gegeven voor de aanbesteding en inhoudelijk daaraan heeft bijgedragen. Kjos vraagt of het alleen gaat om externe betalingen of ook om interne financiën van de UvA. Lintsen legt uit dat interne financiën, zoals collegegeldbetalingen, ook meegenomen zullen worden in het aanbestedingsproces.

80

3.1 Vaststelling van het verslag van de 64^e GOV d.d. 23-11-2023 en 65^e GOV d.d. 08-11-2024

De notulen worden ongewijzigd vastgesteld.

85

4. Concept begroting 2025

De GV heeft vragen gestuurd die bestaan uit vijf hoofdstukken uit de begroting. De GV heeft de relatie tussen de kaderbrief en de conceptbegroting 2025 besproken. De GV behoudt zich het recht voor om separaat instemming te geven op de Hoofddlijnen van de begroting zoals opgenomen in de Kaderbrief.

90

Nikolic neemt aan de vergadering 15:14

Bezuinigingsstrategieën

95

De conceptbegroting 2025 geeft aan dat de bezuinigingsinspanningen nieuw zijn voor de ViDi-aanpak. Donner verwacht dat er een herziening komt, ook met AI. Donner vraagt of de bezuinigingsinspanningen effect hebben op de kaderbrief, of in ieder geval effect hebben op de komende begrotingscyclus. Donner vraagt wanneer het CvB verwacht dat alle kaders voor bezuinigingen definitief zijn.

100

Het CvB geeft aan dat de ViDi onderdeel is van de kaderbrief en de begroting. Wat betreft het HR beleid zijn de kaders die in de begroting worden geschetst voortzettingen van bestaand beleid. Specifieke dossiers zoals internationalisering, AI in het onderwijs, de onderwijsvisie, en samenwerking met derden zullen separaat met de medezeggenschap besproken worden (inclusief toepassen van advies/instemmingsrecht waar dit van toepassing is).

105

Donner vraagt wanneer het CvB een gesprek verwacht met medezeggenschap over nieuwe kaders. Voor internationalisering verwacht het CvB een kader in het eerste deel van het tweede kwartaal in 2025. Het kader voor samenwerking met derden komt eind 2024. De onderwijsvisie komt in Q1 of Q2 van het tweede kwartaal in 2025.

Donner vraagt om opheldering over de rol van AI en digitalisatie in ViDi. Donner begrijpt dat digitalisering een rol speelt, maar wil graag meer informatie over AI in de beleidsontwikkeling. Het CvB geeft aan dat zij onlangs adviezen hebben ontvangen van de werkgroep AI in het onderwijs, die is opgenomen in de onderwijsvisie van de UvA. De adviezen worden uitgewerkt in een projectplan om het beleid uit te werken en te implementeren. Van Woerden geeft aan dat het fijn zou zijn om een overzicht te ontvangen van verschillende initiatieven op het gebied van AI, aangezien er decentraal over afdelingen heen wordt samengewerkt. Van Woerden wil graag een centrale evaluatie om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen op het gebied van AI en onderwijs. Hooge geeft aan dat de adviezen van de taskforce leidend zijn, en kader geven, voor de verschillende initiatieven die decentraal binnen de faculteiten worden gedaan. Van Woerden begrijpt dat er in het tweede kwartaal van volgend jaar een evaluatie komt van de centrale implementatie van AI. Het CvB zal de vraag over de centrale implementatie van AI volgend jaar meenemen in het proces. Pasman vindt het belangrijk om AI op decentraal niveau te ontwikkelen, maar ziet de noodzaak in van een centrale top-down benadering om te begrijpen hoe het centrale niveau zal reageren op documenten over AI en onderwijs. Pasman vraagt of het CvB een visie heeft op wat er op centraal niveau moet of zou moeten gebeuren om te begrijpen welke systemen er aangeschaft moeten worden. Lintsen geeft aan dat het maken van keuzes over ICT-systemen centraal besproken wordt in de ICT-regiegroep. Daar zitten ook collega's uit het onderwijs en onderzoek bij. Het CvB geeft aan dat in de adviezen van de taskforce een aanpak en visie is opgenomen die het CvB zal volgen. Er zal nog ruimte zijn om het beleid en de visie vorm te geven. Het CvB zal kaders scheppen waarin een bottom-up approach gebruikt zal worden.

Bezuinigingen

De GV heeft feedback ontvangen van de decentrale raden waarin verschillende raden adviezen en vragen hadden over de uitvoering van de bezuinigingen. De GV vindt het belangrijk om de communicatie over de bezuinigingen te verbeteren. Verschillende faculteiten maken zich zorgen over de uitvoering van het solidariteitsprincipe, omdat niet duidelijk is hoe het principe daadwerkelijk uitgevoerd gaat worden. De GV wil graag meer informatie over of het mogelijk is om centrale instrumenten of instructies te hebben die de faculteiten en afdelingen kunnen gebruiken om bezuinigingen te begrijpen en de negatieve gevolgen van de bezuinigingen te beperken. Lintsen vindt het belangrijk dat als het om een specifieke faculteit gaat, het medezeggenschapsorgaan van die faculteit hun zorgen voorlegt aan de decaan. Het CvB heeft in de begroting aangegeven dat alle faculteiten hun eigen problemen moeten oplossen, maar er is enige ruimte voor ondersteuning op centraal niveau waar het de effecten van het schrappen van de beurzen betreft. De kostenbesparingen die nu plaatsvinden zijn het gevolg van problemen die samenhangen met lagere studenten-aantallen en stijgende kosten en niet het gevolg van Rijksbeleid. Mochten er nog vragen zijn over decentrale bezuinigingen, dan kan de GV deze stellen aan het CvB wanneer de situatie zich verder ontwikkelt.

ViDi

Binnen ViDi is er een opzet voor een gelaagd overlegproces met de stafafdelingen. De GV vindt het belangrijk dat het personeel wordt geraadpleegd tijdens het overlegproces. De GV maakt zich zorgen dat de werkdruk voor het personeel zal toenemen. De GV zou graag een plan zien om een burn-out bij het personeel te voorkomen. Lintsen antwoordt dat besparingen in de bedrijfsvoering bestaan uit het verminderen van inhuur, het harmoniseren van processen en besparingen op het gebied van huisvesting door efficiëntere gebruik te maken van bestaande ruimtes. De doelstelling van ViDi is efficiëntere inzet, niet het verhogen van werkdruk. Bij het bespreken van de begrotingen van de diensten komt dit binnen het grote geheel van de dienst aan de orde. Er zijn grote operaties verbonden aan ViDi, wat leidt tot harmonisatie van processen. Lintsen benadrukt dat ViDi geen reorganisatietraject is. Hij geeft verder aan dat de effecten van de WIB en bezuinigingen wel effect zullen hebben op de begroting van 2026.

Van Tubergen is geïnteresseerd in hoe het CvB de bezuinigingen worden gerealiseerd in de begroting. Van Tubergen vreest voor werkdrukverhogende maatregelen.

Lintsen zegt dat het CvB weet dat de budgetten omlaag zullen gaan met een afname van internationale studenten, en dat het maken van keuzes in eerste instantie aan de faculteiten en diensten is binn
165 n hun deelbegrotingen. Als er werk is dat gedaan kan worden met één persoon in plaats van twee, dan moeten de faculteiten dit overwegen. Lintsen vindt het belangrijk om in de gaten te houden wat er binnen de organisatie gebeurt en stelt dat de juiste cultuur hier ook een rol bij speelt. Als er knelpunten zijn, kunnen deze besproken worden met de medezeggenschap, eventueel zelfs door de COR. Het is belangrijk dat de GV vragen stelt, dat is onderdeel van het idee van ViDi. Het is belangrijk
170 om te kijken of faculteiten met een nieuwe blik naar de situatie kunnen kijken en evalueren waar werkprocessen efficiënter gemaakt kunnen worden.

Huisvesting

De financiële commissie heeft de bezuinigingen, inclusief noodmaatregelen, besproken in een recent
175 technisch overleg. Er is een lopend gesprek over het verlagen van de vierkante meters. In de scenario's voor volgend jaar is een punt van zorg voor de GV dat in het kaderniveau voor 2026 het voorstel om vierkante meters te verminderen al wordt meegenomen. Donner vraagt of het de bedoeling van het CvB is om het tempo van de reductie te verhogen met inachtneming van de kaders, of is het de bedoeling om de uitkomsten van het overleg over de reductie van vierkante meters mee te nemen
180 in de kaderbrief voor 2027.

Boels legt uit dat het de bedoeling is om in de kaderbrief van 2026 zoveel mogelijk de uitkomsten van de scenario-ontwikkeling op te nemen hoe het aantal vierkante meters af te bouwen. Het voorstel zal dan een opdracht zijn om het woonplan af te ronden.

De GV maakt zich zorgen dat als het huisvestingsplan niet op tijd wordt gerealiseerd, er noodsituaties kunnen ontstaan die om tussentijdse oplossingen vragen. De GV wil noodsituaties graag voorkomen. Donner wil graag weten in hoeverre het een strikte planning is om de afname van vierkante
185 meters op te nemen in de kaderbrief 2026.

Boels geeft aan dat er in het woonplan ook gekeken wordt hoe er meer bespaard kan worden op woningen, dat kan oplossingen bieden als er vertraging is in het overleg om vierkante meters te verminderen.
190

Donner vraagt wat de toekomst van de huisvesting op de Spui campus zal zijn en of er een plan wordt opgenomen in het huisvestingsplan van 2027.

Lintsen antwoordt dat de Spui campus wordt opgenomen in het huisvestingsplan van 2027. Kijkend naar de ontwikkelingen op de lange termijn, stelt Lintsen dat er mogelijk een lager aantal studenten
195 zal zijn. Plannen moeten nu geëvalueerd worden om te zien wat achteraf de beste oplossing zal zijn.

Allocatiemodel

De GV vraagt om een tijdlijn voor de evaluatie van het allocatiemodel.

Boels noemt het eerste kwartaal van 2025 de laatste stap zal worden gezet voor het allocatiemodel.

De GV kan dit in de eerste helft van 2025 verwachten.
200

Van Woerden vertrekt uit de vergadering 15:49

Donner vraagt of het allocatiemodel wordt opgenomen in de kaderbrief 2026.

Boels zegt dat dit afhangt van de omvang van het proces en hoe lang het gaat duren. Als de evaluatieonderwerpen niet zo concreet zijn, kan de tijdlijn worden verlengd. De vraag is of het allocatiemodel moet worden aangepast en hoe.
205

Pasman noemt het ingewikkeld omdat de kaderbrief één keer per jaar wordt gegeven, maar als het onderwerp meer onderzoek nodig heeft, kan het zijn dat de UvA het proces moet uitstellen.

Hooge geeft aan dat bij evaluatie en aanpassing van het allocatiemodel zorgvuldigheid boven snelheid gaat.
210

Kleine opleidingen

Verschillende faculteiten hebben aangegeven dat de toekomst van kleine opleidingen een punt van zorg is in de conceptbegroting gezien de bezuinigingen. Pasman vermeldt dat in het verleden is
215

gezegd dat als de bezuinigingen de universiteiten raken, kleine opleidingen in de problemen kunnen komen. Bij universiteiten zijn er intenties om kleine opleidingen die belangrijk gevonden worden voor de universiteit te centraliseren. Pasmaan vraagt wat de plannen zijn voor de kleine opleidingen aan de UvA; onder het dak van de UvA of in andere plannen om de opleidingen te centraliseren.

220 Hooge antwoordt dat er sprake is van kruiselingse studiesubsidiëring binnen de faculteiten. De kleine opleidingen kunnen op deze manier blijven bestaan onder de grotere opleidingen. Er worden plannen gemaakt om ervoor te zorgen dat er een eerlijke verdeling is en dat kleine opleidingen deels integreren in grotere opleidingen of studies – als één van de mogelijkheden. Er zijn momenteel geen plannen om kleine opleidingen te centraliseren. Als het aantal studenten afneemt, ook in grotere op-
225 leidingen, zal het CvB de oplossing moeten heroverwegen om kleine opleidingen te laten voortbestaan zoals ze nu zijn. Hooge wil zoeken naar mechanismen om kleine opleidingen te laten blijven bestaan.

Lintsen voegt toe dat het samenvoegen van opleidingen op dit moment geen onderdeel uitmaakt van de denkrichtingen binnen het CvB; verbindingen leggen tussen grote en kleine opleidingen is dat nadrukkelijk wel. Het verder uitdenken van het curriculum is geen issue voor het komende jaar maar gaat daarna wel spelen.

230 Djurica zegt dat kleinere opleidingen gefinancierd moeten blijven worden, maar dat de faculteiten de komende jaren moeten kijken naar de effecten van internationalisering. Verschillende faculteiten moeten naar de financiële effecten kijken en beslissingen nemen. Misschien moeten de programma's worden aangepast of herschikt. Djurica legt uit dat er een mogelijkheid is dat programma's stoppen vanwege de financiering. Waar kruisfinanciering niet mogelijk is, vraagt Djurica of er andere oplossingen zijn om kleine opleidingen te financieren.

Hooge zegt dat het te vroeg is om meer te zeggen over alternatieven voor kruisfinanciering. Van belang is de nationale situatie op dat moment. In 2025 worden de criteria geëvalueerd om concreter te maken wat de opties zijn voor kleine opleidingen. Op dit moment vaart de hele sector deels nog in de mist, omdat de effecten van de WIB nog onbekend zijn.

240 Lintsen geeft aan dat de WIB wel effecten zal hebben op het portfolio, faculteiten zullen gedwongen zijn keuzes te gaan maken.

Kjos noemt de eerder door de GV genoemde interdisciplinaire studiepunten als een methode om de efficiëntie voor startende studenten te vergroten. Kjos suggereert dat dit een alternatief kan zijn voor kruissubsidiëring.

Het CvB zal verder kijken naar studiepunten voor interdisciplinaire studies.

Werkdrukproblematiek

250 Het CvB heeft maatregelen besproken waarbij de personeelsleden zelf initiatieven zouden moeten nemen om werkdrukproblemen aan te pakken. Donner geeft aan dat de verantwoordelijkheid hierdoor nog verder bij de reeds overvraagde medewerker komt te liggen; waar de oorzaak van werkdruk bij de werkgever of de overheid vandaan komt. Donner vraagt of er initiatieven zijn die op senior niveau genomen kunnen worden als preventieve maatregelen tegen burn-out.

255 Hooge geeft aan dat er centrale initiatieven aanwezig zijn, maar wil benadrukken dat het niet de verantwoordelijkheid is van de medewerker aan zich. De UvA en het CvB zijn verantwoordelijk en hebben een zorgplicht. Aandachtspunt is dat het belangrijk is dat medewerkers de werkdruk in kaart brengen om te begrijpen hoe hiermee omgegaan moet worden. Het CvB wil initiatieven de juiste aandacht geven door leiding te geven aan seniors en managers. In het plan van aanpak dat geschreven wordt naar aanleiding van het rapport van de arbeidsinspectie is leiderschap een belangrijk element.

260 Kjos vindt het belangrijk om ook centrale methodieken te bespreken en de werkdruk op centraal niveau te kennen.

Hooge reageert dat het belangrijk is om te praten over preventie en de kennis die al aanwezig is te gebruiken; en dat aspecten als levensfase gericht beleid en de aard van het werk een rol spelen.

265 Buursma noemt in de toelichting op een plan om burn-out bij medewerkers te voorkomen dat de UvA een arbeidspycholoog heeft aangenomen. Buursma vraagt om meer informatie en inzichten over de positie bij de vorming van het personeelsbeleid burn-out.

Het CvB zal meer informatie opnemen over bij de afdeling HR de arbeidspychologische expertise is aangesterkt.

270

Toegankelijkheid

In het antwoord van het CvB staat dat de vermindering van het aantal vierkante meters geen invloed heeft op de toegankelijkheid van gebouwen. De GV vraagt hoe een vermindering van het aantal vier-

275 kante meters geen invloed zou hebben op de toegankelijkheid.

Het CvB herhaalt dat vermindering van het aantal meters niet ten koste gaat van de toegankelijkheid. Het uitgangspunt is het benutten van de vierkante meters met de hoogste kwaliteit – ergo waar onder andere de toegankelijkheid het beste geborgd is. Het effect zal dus netto positief zijn als er meters worden afgestoten die nu nog minder toegankelijk zijn. De delen van de gebouwen die kwalitatief

280 beter zijn voor toegankelijkheid zullen worden benut. Er is geen negatief effect, maar het CvB zal anders gaan kijken naar het gebruik van de ruimte. Gebouwen die al toegankelijk zijn, kunnen bijvoorbeeld eerder worden gebruikt dan gebouwen die minder toegankelijk zijn.

Feciuc vraagt of er een richtlijn is voor hoe toegankelijkheid en vermindering van vierkante meters zullen worden geïmplementeerd. Lintsen zegt dat de gebouwen die toegankelijk zijn voorrang krij-

285 gen, maar er is geen specifiek kader. Er is sprake van upside potential: juist de gebouwen die de UvA zal behouden, krijgen ruimte om te investeren.

Collegegeld

Met betrekking tot de langstudeerboete is er een groeiende bezorgdheid over goede communicatie over de uitvoering van beleid dat is afgeleid van de boete. Donner legt uit dat studenten het liefst zo snel mogelijk geïnformeerd willen worden over de ontwikkeling van de langstudeerboetes.

290

Lintsen geeft aan dat zodra de situatie bekend is, dit gecommuniceerd zal worden met studenten.

Hoe concreter het punt is, hoe duidelijker het is voor studenten.

Feciuc vraagt hoe de informatie naar studenten wordt gecommuniceerd.

Op het moment dat het CvB de informatie heeft, zullen er gesprekken met de CSR plaatsvinden en naar studenten gestuurd worden.

295

Van Tubergen raadt de UvA aan om alternatieven te organiseren zodat studenten ook programma's kunnen volgen die normaal onder de langstudeerboete vallen. Er zijn redenen waarom specifieke groepen studenten langer mogen studeren. Als universiteit zou de UvA programma-alternatieven moeten aanbieden.

300

Diversiteit

De GV maakt zich zorgen dat het diversiteitsbudget de eerste bezuinigingen te verwerken krijgt en wil graag dat het budget wordt vastgelegd. De GV wil graag weten hoe het CvB bezuinigingen op diversiteit in de toekomst kan tegengaan.

305

Het CvB geeft aan dat de DEI-middelen deels overheidsbijdragen zijn, waar de universiteit geen invloed op heeft – maar dat deze niet structureel zijn toegekend maar incidenteel. Het commitment van het CvB aan DEI is onverminderd, maar dat dwingt om na te denken mochten deze middelen wegvallen. Het CvB verwacht niet dat er bezuinigd gaat worden op diversiteit. Desondanks heeft de

310 UvA een diversiteitsbeleid dat gefinancierd blijft worden.

Boels geeft aan dat de DEI-middelen grotendeels uit eigen budget komen. Het gealloceerde bedrag is voor de komende jaren afdoende – op termijn is een heroriëntatie nodig op basis de effectiviteit van de bestedingen.

Pasman noemt dat er andere universiteiten zijn die de financiering voor diversiteitsbeleid en diversity officers hebben geschrapt vanwege bezuinigingen. De GV wil het diversiteitsbeleid zo verankeren dat de UvA niet zonder kan.

315

Hooge geeft aan dat er een Central Diversity Office is die er wel voor zorgt dat er diversiteitsgelden worden toegekend.

De GV vindt ook dat er veel afhangt van de fondsen van het ministerie voor diversiteit. Feciuc vraagt of er alternatieven zijn voor financiering in het geval dat het ministerie bezuinigt op de middelen voor diversiteit. Hooge geeft aan dat de kosten voorzien zouden moeten worden in de begroting, maar dat het CvB zich eerst moet buigen over de beste verankering van het beleid.

320

325 De GV had bij het CvB het idee geopperd om de bezinningsruimtes uit te breiden. Lintsen geeft aan dat er een aantal bezinningsruimtes zijn die het CvB aan het verbeteren is. Het CvB gaat meten en kijken hoeveel bezinningsruimtes gebruikt worden. Op basis van het gebruik kan het gesprek voor uitbreiding van de bezinningsruimtes weer opgestart worden. Feciuc vraagt wanneer de evaluatie van het gebruik van de ruimtes wordt gedaan. De evaluaties worden nu gedaan en zullen in het voorjaar van 2025 worden gerapporteerd. Als er behoefte is aan een uitbreiding van de bezinningsruimtes, zal het CvB hiervoor geld beschikbaar stellen.

Aantrekkelijk werkgeverschap

335 De GV wil het belang onderstrepen van bescherming van nieuw, jong personeel. Gezien de arbeidsmarkt zouden ook nieuw aangenomen jongeren beschermd moeten worden. Pasman vindt het belangrijk om te kijken naar risico's binnen leeftijdscategorieën. De GV verwacht dat veel medewerkers met pensioen gaan. De laatste 10 jaar ziet de UvA meer mensen met pensioen gaan. Het is belangrijk om te kijken hoe dit verantwoord gaat worden en hoe de UvA een aantrekkelijke werkgever wordt voor jonge mensen. Pasman vraagt hoe het CvB zich gaat richten op aantrekkelijk werkgeverschap en hoe de UvA omgaat met het beschermen van leeftijdsgroepen.

340 Lintsen geeft aan dat er per organisatieonderdeel een plan gemaakt moet worden, onder meer om de pensioneringsgolf op te vangen. Dit is onderdeel van strategisch personeelsplanning, waarbij de ontwikkeling van medewerkersaantallen moet worden afgezet tegen onder meer studentenaantallen. Dat heeft ook een analyse van de effecten van langstudeerboete, het internationaliseringsbeleid en het beëindigen van stimulerings en startersbeurzen. Pas als er sprake is van een echte reorganisatie, komt het beëindigen van contracten in beeld – en dit is nu niet het geval. Het CvB zal zich ten doel stellen een reorganisatie te voorkomen. Voordat het zover is, kunnen GV en CvB samen nadenken over verschillende oplossingen. Het CvB zal de tijd gebruiken om concrete plannen te maken voordat het beleid wordt doorgevoerd.

345 Van Tubergen vindt het problematisch dat verder personeelsbeleid en ontwikkelingen niet zijn opgenomen in het huidige concept van de begroting, omdat deze wel impact zullen hebben. Het CvB zal verder kijken naar de teksten over personeelsbeleid en ontwikkelingen.

350

Martini vertrekt uit de vergadering 16:59

355

5. Rondvraag en sluiting

Hooge bedankt de GOV-leden voor haar eerste GOV-vergadering.

GV-voorzitter Feciuc dankt alle aanwezigen en sluit de vergadering om 17.01 uur.