

Centrale Ondernemingsraad UvA

COR-secretariaat

5

Verslag 227^e Overlegvergadering COR-CvB Artikel 24 WOR

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

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

10

Datum	Verslag door	Tijd
24 januari 2025	Mw. drs. G. Bron	10.00-12.00 uur

15

Locatie: 0.21 MH (Spui 21, Amsterdam) en online videoconferentie

AGENDA

20 **1. Opening en vaststelling agenda**

2. Artikel-24

-Werknemer van de toekomst (COR)

-Werkdruk (CvB)

-Overzicht dossier COR

25 **3. Mededelingen**

4. Voorgenomen besluit Huis- en Gedragsregels UvA

5. Toetsingskader externe samenwerkingen

6. Rondvraag en sluiting

30 **Aanwezig van de zijde van de COR:** H.S. Brand, J.N. Buursma, D.J. Donner, P. Elbers, E. Gonzalez, C.M.L. Hille, E. Grassiani, H.E. Kjos, G.W. van der Pol (Voorzitter), R.E.W. Pruppers, A. Rilović, O. van Tubergen, W. Boshuis (ambtelijk secretaris a.i.) en G. Bron (a.s, verslag)

Aanwezig van de zijde van het CvB: E.H. Hooge (Voorzitter CvB), P.P.C.C. Verbeek

35 (Rector magnificus) en T. Martini (Bestuurssecretaris)

Afwezig met bericht (CvB): J.W. Lintsen (Vicevoorzitter CvB)

Afwezig met bericht (COR): E.J. Pasman, A.N. van Woerden, N. Naaraat

Gast(en): -

40 **Publieke tribune: -**

VERSLAG

1. **Opening en vaststelling agenda**

45

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom.

Vandaag staat een artikel 24 vergadering op de agenda. Daarbij worden eerst twee thema's behandeld voordat naar de dossiers wordt gekeken.

De agendapunten 4 en 5 worden omgewisseld.

50

Er zijn verder geen toevoegingen op de agenda. De agenda wordt vastgesteld.

2. Artikel 24

De voorzitter opent het artikel-24 overleg. Het agendapunt 'Werknemer van de toekomst' is door de COR voorbereid. Het agendapunt 'Werkdruk' is door het CvB voorbereid.

- 55 • **Werknemer van de toekomst (COR)**
 De COR geeft een inleiding op dit agendapunt.
 De COR verbindt het onderwerp werknemer van de toekomst aan de werkgever van de toekomst. De onderwerpen raken elkaar. Vragen die gesteld kunnen worden bij dit onderwerp:
- 60 -Zijn er externe factoren die de positie van de universiteiten gaan beïnvloeden?
 -En heeft dit te maken met welke werknemers je aan kunt trekken of niet?
 -Blijft het internationaal?
 -Welke mogelijkheden zijn er?
 -Hoe maatschappelijk betrokken zijn we als universiteit?
 -Hoe willen we het initiatief nemen op een aantal maatschappelijke thema's die het
 65 algemeen belang dienen?
 -Wie willen we zijn als universiteit?
 -Hoe geeft je invulling aan het nemen van verantwoordelijkheid?
 -Hoe vul je de rol van de HR-medewerkers in?
 -Hoe monitoren we de werkgever en werknemer van de toekomst?
- 70 Dit zijn punten vanuit de COR voor de discussie. Aanvullend hierop staan in het HR manifest negen ambities. Hier ontbreekt het huisvestingsbeleid.

Edith Hooge dankt de COR voor de uiteenzetting en geeft aan dat het aanknopingspunten biedt om de blik vooruit te werpen. Ze destilleert uit het verhaal het belang van de fysieke omgeving waarin mensen werken, en dat juist die fysieke omgeving beïnvloedbaar kan zijn. Ten aanzien van mobiliteit rijst de vraag of retentie van personeel een doel op zichzelf is, of dat het behouden van perspectief voor de medewerker een doel is.

75 Hooge reageert op de gehoorde behoefte aan integraal beleid. Ze merkt op dat de universiteit decentraal is georganiseerd, maar soms ook zoekende is in beleid. Zo wil het CvB keuzes waar mogelijk aan de werkvloer over laten, maar dit vraagt om de 'kunst van goed beleid'; juist, tijdig en niet te veel. En het vraagt om nieuwsgierigheid naar hoe zaken in de praktijk uit te werken. Het betekent ook dat in het overleg tussen bestuur en medezeggenschap die integrale blik steeds vastgehouden mag worden. De suggesties die de COR doet zijn ook
 80 welkome bouwstenen om een plek te geven in de nieuwe strategie.

- 85 • **Werkdruk (CvB)**
 Het CvB geeft een toelichting op dit punt aan de hand van een powerpoint presentatie. Er is uitgebreid onderzoek gedaan naar werkdruk binnen de faculteiten. Werkdruk en werk stress zijn een permanent aandachtspunt in het HR-programma en worden als doorsnijdend
 90 thema opgepakt.
 De commissie werkdruk heeft een aantal bevindingen opgeleverd die erg waardevol zijn. Eén van de bevindingen van de commissie is dat werkdruk/werkstress niet een beleidsdossier is maar iets wat structureel aandacht moet krijgen.
 Het raakt het hart van de kernprocessen van de UvA. Juist de academische cultuur maakt het
 95 moeilijk om grip te hebben op werkdruk en werkstress. Die cultuur werkt in de hand dat het vrijkomen van tijd of middelen aangewend wordt om tot extra prestaties te komen in plaats van rust in het werk in te bouwen. En tegelijkertijd wil niemand kwaliteitsstandaarden los laten. Er zijn heel concrete dingen te verzinnen en uit te voeren, maar toch blijkt steeds dat het probleem daarmee niet is opgelost. Het is en blijft een taai vraagstuk.
 100 Wat heel belangrijk is, is om de verantwoordelijkheid op de werkvloer neer te leggen. Dit is geen vrijbrief voor het bestuur van de UvA of leidinggevendenden om daar geen structurele aandacht aan te besteden.

105 In het Manifest staan belangrijke principes. Werkdruk is geen individuele aangelegenheid, maar ook contextueel. Maatschappelijke opvattingen over werk spelen een rol, net als de prestatiedruk in de maatschappij en de academie, de 24-7 samenleving, werk-privé balans. Binnen de universiteit is werkdruk ook cultureel bepaald: Men gaat meer den met meer tijd, in plaats van rust en ruimte inbouwen. Bij de aanpak hiervan is leiderschap een belangrijk

- 110 onderdeel – dat gaat ook over het selecteren van de juiste mensen met leiderschapscompetenties.
Binnen de nieuwe strategie is het versterken van de HR-kolom een belangrijk voornemen. Er wordt ingezet op werkdruk verlagende maatregelen en gebouwd aan een cultuur met minder werkdruk en werkstress.
- 115 Vanuit de COR wordt aangegeven dat er wordt bezuinigd, ook op gebouwen. Er moet avondonderwijs gegeven worden om voldoende zalen beschikbaar te hebben. Dit is voor menig docent ook werkdruk verhogend. De faciliteiten moeten op orde zijn maar daar wordt aan geknaagd.
- 120 Hooge geeft aan dat na een periode van ruime financiering er tijden aanbreken waarin dit niet meer vanzelfsprekend is. Dat vraagt om een realistische balanceer-act tussen alle doelen die de universiteit wil bereiken, en de randvoorwaarden die daarvoor nodig zijn. De kwaliteit van de fysieke omgeving moet aansluiten bij de noden van de universiteit, dit is altijd een aandachtspunt.
- 125 De COR geeft aan dat er voorbeelden zijn dat faculteiten maatregelen nemen. Maar dit is vaak van incidentele aard. Er moet op centraal niveau worden geborgd dat er maatregelen worden genomen om de werkdruk/werkstress te verlagen.
- 130 Hooge reageert dat het implementeren en uitvoeren van beleid niet zo eenvoudig is als het lijkt – ook dit is een uitdaging die breder speelt dan alleen binnen de universiteit. Het CvB hanteert wel hygiëne maatregelen om de administratieve regeldruk beperkt te houden, en blijft hier constant op wijzen. Zaken eenvoudig en beheersbaar houden is niet vanzelfsprekend en vraagt om constante aandacht.
- 135 • **Overzicht dossiers COR**
De voorzitter van de COR geeft aan dat er veel vragen over de dossiers zijn. Er is overleg gevoerd om dit in een apart agendaoverleg te bespreken.
Wel is er een vraag vanuit de COR: Wordt er in het voorjaar over de gebouwen nagedacht?
ACTIE: Het CvB gaat na hoe het daarmee staat.
- 140 De voorzitter sluit het artikel-24 gedeelte en opent de reguliere overlegvergadering.

3. Mededelingen

Vanuit het CvB

- 145 • Update DDOS aanvallen
- Woensdag 15/1 t/m vrijdag 17/1 zijn diverse onderwijs instellingen in Nederland getroffen door grootschalige "ddos" aanvallen. Bij de UvA zijn er voor zover bekend kleine verstoringen gezien, zich veelal uitend in een trage internetverbinding, moeite met het opzetten van een VPN verbinding en trage videoverbindingen in Teams. De UvA is zelf nooit rechtstreeks aangevallen. Het is op dit moment onduidelijk wie deze aanvallen heeft gepleegd en met welke reden. Er is geen relatie met de aanval op de TU/e.
- 150 • Dies
De Dies heeft afgelopen donderdag plaatsgevonden. Het was een mooie bijeenkomst. Er zijn veel positieve reacties op de eredocoraten ontvangen. Er was een mooie Diesrede. Op het einde van de bijeenkomst was er een verstoring die door sommige aanwezigen als intimiderend is ervaren.
- 155 • Het CvB bedankt de COR voor de instemmingsbrief Informatiebeveiligingsbeleid.
- 160

Vanuit de COR

De COR heeft verder geen mededelingen.

165 4. **Toetsingskader externe samenwerkingen**

De voorzitter geeft aan dat de COR zowel over het dossier Toetsingskader externe samenwerkingen als de Huis- en Gedragsregels niet blij is. De COR had hier veel meer van verwacht. Er is heel lang op de stukken gewacht en nu de stukken er zijn er heel veel vragen. Er zijn gewoonweg te veel vragen over de stukken om dit nu af te ronden.

170

Ten aanzien van de Huisregels is afgesproken een technisch overleg te voeren. De COR stelt voor om ook een technisch overleg te voeren over het Toetsingskader externe samenwerkingen.

175

De COR geeft op hoofdlijnen aan wat de bevindingen/commentaren zijn ten aanzien van het document. De input komt niet alleen vanuit de COR maar is expliciet opgehaald uit de faculteiten.

De COR kan nu niet alle individuele input meegeven. Zou als reactie graag horen hoe andere gremia binnen de universiteit gereageerd hebben, bijvoorbeeld van de decanen.

180

Er zitten nog heel veel haken en ogen aan het document. Samenvattend kan de vraag worden gesteld of het voorliggende document wel datgene doet wat het moet doen.

Allereerst ligt dat in de mate van vrijblijvendheid en het initiatief bij de individuele medewerker, terwijl dit misschien niet zo zou moeten zijn. Het is onduidelijk wat de gevolgen zijn als iemand zich niet houdt aan het advies. De ruimte die er aan de voorkant ligt en met name de verantwoordelijkheid die daarmee gelegd wordt bij de individuele medewerker.

185

Aan de andere kant van de medaille staat de zorg van te strenge restricties aan de academische vrijheid. Wanneer is een partij betrokken, sluiten we bepaalde regio's niet uit die juist gebaat zijn bij samenwerking, kunnen we op basis hiervan wel de juiste inschatting maken?

Definiëring is ook een punt: wanneer is iemand een partij, zit dat in samenwerking, regio, ben je al "guilty by association"? Dat maakt het lastig om aan de voorkant in te schatten over welke samenwerkingen we het hier hebben. Het is onduidelijk hoe en op basis waarvan de adviescommissie wordt samengesteld, en hoe er kan worden geborgd dat er voldoende kennis is. De COR heeft ook een hele rits vragen over de implementatie. Het is een complex en lang proces, misschien te lang. De relaties met bijvoorbeeld VU behoeven ook aandacht: hoe kunnen we ervoor zorgen dat dezelfde regels en processen voor iedereen gelden. Vanuit

190

OR-standpunt is een heel belangrijke vraag wat de gevolgen voor individuele medewerkers zijn. Zijn verzamelde data nog wel bruikbaar voor promoties; wat doen we met individuele medewerkers die benadeeld worden door het staken of niet opstarten van samenwerkingen, dus als iemand naar elders moet uitwijken voor onderzoek, carrière schade, tijdverlies, etc. Verder nog een aantal technische punten die in een technisch overleg aan de orde kunnen komen.

195

Het is een optelsom van een heleboel punten enerzijds op conceptueel niveau en anderzijds op implementatieniveau.

200

205

Vanuit de COR komt ook de vraag hoe het zit met de drie casussen.

Het CvB bedankt de COR voor het constructieve meedenken. Verbeek reageert puntsgewijs.

210

Verbeek geeft aan dat het proces rondom het kader in zekere zin nog in ontwerp is en niet afgerond. Er zal kort na de start van het gebruik een eerste evaluatie plaatsvinden, en alle input van COR, CSR en andere gremia wordt afgewogen en meegenomen. De drie casussen worden met het hernieuwde kader in de hand beoordeelt en vormen daarmee ook een proef voor de bruikbaarheid van het kader.

215

Verbeek meent een onderliggende basisassumptie te bemerken dat de commissie als een soort rechtbank zou functioneren. Hij benadrukt dat het een onafhankelijke adviescommissie

is die adviseert aan de decaan of het CvB over de aard van de risico's op bijdragen aan zaken die wij niet ethisch vinden (milieu, kennisveiligheid, mensenrechten, etc.). Uiteindelijk neemt de decaan of het CvB de beslissing, niet de commissie. Dit is essentieel.

220

Het Kader is zo ingericht om de academische vrijheid en verantwoordelijkheid samen te laten gaan, dus de vrije ruimte serieus te nemen en waar nodig hierin een balans te vinden. Daarom is het gebaseerd op een risicoanalyse. Eerst identificeer je voor jezelf of het nodig is een risicoanalyse te maken, en vervolgens kom je in de risicoanalysematrix terecht, waar je door een aantal vragen heen gaat. Individuele onderzoekers kunnen dit zelf doen. Er komt dan een risico uit. Bij oranje mag je, bij rood moet je een advies vragen.

225

Met betrekking tot de vraag welke samenwerkingen je precies moet voorleggen: dit hangt niet alleen van het project af wat we willen doen maar ook van de instelling waarin dat gebeurt. Dit is ook een delicate zaak. Dat betekent niet dat we a priori een oordeel hebben over de instelling, het gaat om het project in de context van die instelling. Dat zit subtiel in elkaar.

230

De ACEC wordt ook gevraagd om te beoordelen of risico's gemitigeerd kunnen worden. Dat maakt het voor de COR wellicht aan de vrijblijvende kant, maar we blijven recht doen aan het beslissingsmandaat van decanen.

235

Het initiatief voor een adviesverzoek ligt in eerste aanleg bij degene die het onderzoek wil doen, maar het staat iedereen vrij om zaken aanhangig te maken bij decanen.

240

Er wordt een professioneel secretariaat ingericht om ondersteuning te bieden. Het is de bedoeling dat de doorlooptijd niet te lang is. Binnen 4 tot 6 weken moet je wel weten wat het advies van de commissie is.

245

De gevolgen voor de individuele medewerker hangen heel erg af van de aard van de aanvragen. In de praktijk gaat het nu deels om onderwijsuitwisselingen die geen grote impact op medewerkers hebben. Soms gaat het om aanvragen van een nieuwe onderzoeksproject, en ga je misschien een andere aanvraag doen. Dus Verbeek denkt dat de impact in de praktijk hoogst waarschijnlijk niet heel erg groot is, maar dat moet uiteraard zorgvuldig worden uitgewerkt.

250

COR raadslid en directeur van onderzoeksschool Amsterdam Centre of Conflict Studies heeft met de decaan gesproken over het feit dat er zo veel bij de decanen ligt best als moeilijk wordt ervaren, omdat de meeste beslissingen daar komen. Ook is het spanningsveld een uitnodiging om te reflecteren op het onderzoek, maar het gevaar daarbij is dat als je onvoldoende kennis en expertise hebt, het makkelijk is om het niet te zien. Dan wordt het vrijblijvend, er is te veel vrijheid om helemaal niet aan de toetsing te beginnen.

255

Hooge verwijst naar algemene governance mechanismes om dit te ondervangen. Er is altijd het vier-of meer- ogen principe. Het staat iedereen te allen tijde vrij om mee te kijken. Dit moet verder worden uitgewerkt.

260

Verbeek antwoordt nog dat de resultaten van de casussen begin februari komen.

De COR benadrukt nogmaals dat er rekening mee moet worden gehouden dat het kan voorkomen dat dat iemand voor onderzoek naar een andere regio moet uitwijken. Ook komt de vraag in hoeverre aanvragen en uitspraken openbaar worden gemaakt en door anderen te controleren?

265

Hooge geeft aan dat accountability een punt is dat ook door de CSR naar voren is gebracht. Dat het voor iedereen inzichtelijk moet zijn en nageleefd moet worden verdient zeker aandacht. Wantrouwen is niet goed. Een vorm van transparantie, terugvindbaarheid hoe een

270

beslissing tot stand is gekomen, *paper-trail*, zijn belangrijk. Dat is ook onderdeel van goed bestuur. De governance van het systeem is een punt van aandacht. Verbeek geeft aan dat dit nog uitgewerkt moet worden.

275 De COR vraagt of vanuit het kader de banden met bepaalde partijen kunnen worden verbroken, zo ja, hoe, zo nee, waarom niet.
Verbeek stelt dat het hernieuwde kader een antwoord is op de oproep om zaken te veranderen, maar niet een inwilliging is van eenzijdige eisen om het verbreken van verbanden. Het wordt nu wel mogelijk om op instellingsniveau zaken mee te laten wegen in de beoordeling
280 van een samenwerking. Het blijft wel de vraag hoe we met de concrete samenwerking in de context van een instelling omgaan. Het is aan de commissie om de risico inschatting te maken.

285 De COR ziet verantwoordelijkheid van de universiteit om door het tekenen van een contract met bepaalde partijen mee te werken aan het legitimeren van medeplichtigheid.
Verbeek ziet hierin de kern van de discussie en staat hier anders in. Als je het zo gaat zien ga je een politiek oordeel geven als universiteit. Dan wijs je de koers van een universiteit af, los van wat je concreet kunt doen. En het gaat om een ethisch kader. Er zit ook een consequentie aan het blacklisten van sommige universiteiten. Daardoor zet je de deur open voor een politieke opstelling van de universiteit, wat de open ruimte bedreigt. De geest van dit document is een andere.

290 De COR benadrukt dat we hier wel uit moeten komen. We moeten nadenken over de verantwoordelijkheid van de UvA m.b.t. bepaalde samenwerkingen. En wat is een ethisch vraagstuk en wat een politiek vraagstuk. Het Kader zoals het er ligt lijkt de vragen niet te kunnen beantwoorden. Moeten we alle banden met Israëlische instituten verbreken? Gaan we deze vraag als UvA adresseren en beantwoorden?

300 Verbeek geeft aan dat dit de vraag nooit is geweest. Uit de rondetafelgesprekken van de ad-hoc werkgroep is een voorstel gekomen. Het voorstel was om ons kader uit te breiden op instellingsniveau om concrete samenwerkingen op instellingsniveau te beoordelen. Dat hebben we met elkaar afgesproken. We hebben nooit gezegd of we alle banden met Israël willen verbreken. Dat is expliciet uitgesproken omdat we de academische vrijheid heel belangrijk vinden.

305 De COR vraagt nog wat de verschillende decanen hiervan vinden? In hoeverre worden de punten van de COR gedeeld door andere gremia?
Hooge geeft aan dat in de verschillende gremia dezelfde vragen zijn gesteld rondom accountability, individuele verantwoordelijkheid en de mate waarin het tegemoet komt aan de wensen en zorgen in de UvA-gemeenschap.

310 Tot slot brengt de COR nog onder de aandacht dat UMC en ACTA aparte aandacht behoeven, en dat het verschil tussen individuele en institutionele samenwerking vaak onduidelijk is.

315 5. **Voorgenomen besluit Huis- en Gedragsregels UvA**

De COR geeft aan dat het stuk gisteren is gepubliceerd richting de medewerkers. Door de manier van communicatie wordt gesuggereerd dat het stuk al klaar is. De COR geeft aan dat het beter was geweest om het stuk pas te communiceren wanneer het echt klaar was. Nu wordt de indruk gewekt alsof de mening van de COR er niet meer toe doet.

320 Het CvB geeft aan dat de insteek om het stuk te plaatsen was: overzichtelijk, alles open en zichtbaar, en blijven communiceren met de medewerkers. Ook om te laten zien wat de voortgang is. Het is spijtig dat hierdoor de indruk is ontstaan dat de benodigde instemming

325 van de COR (en CSR) niet duidelijk is vermeld, net als het feit dat het vooralsnog om concept-regels gaat. De communicatie heeft een correctie.

330 De COR geeft aan dat nu niet met de concept huisregels wordt ingestemd. Er zijn nog genoeg punten waarop de COR verandering wil. Er leven bovendien vragen over de interpretatie van sommigen onderdelen van het stuk, en zonder uitleg hierover kan er niet worden ingestemd. De COR heeft veel tijd en energie in het stuk gestoken om er goed naar te kijken.

Er volgt een technisch overleg om de opmerkingen vanuit de COR te bespreken.

335 Hooge licht toe dat de huisregels een formeel document zijn, die na instemming ook vertaald moet worden in begrijpelijke, laagdrempelige communicatie. Daarnaast zijn huisregels een fall-back-optie: ze dragen niet per se de norm uit, maar geven handvatten om op terug te vallen als er geen overeenstemming gevonden kan worden. Het is niet de bedoeling dat het document volledig bepalend is voor de omgangsvormen op de Universiteit. De suggestie om
340 meer naar 'ja, mits'-bepalingen te kijken is behulpzaam.

6. Rondvraag en sluiting

345 • Donner geeft aan dat er nog geen antwoord is ten aanzien van de schade van de demonstraties in mei en de schattingen daaromtrent. Er is gevraagd om een specificatie. Er is wel een nieuwsbericht geschreven. Maar de COR heeft op de eigen vraag geen antwoord gekregen. Het CvB geeft aan dat de specificatie die naar de verzekering gaat ook naar de COR wordt gestuurd. Deelt dit me de COR wanneer het Berenschotrapport wordt geagendeerd ter vergadering.

350 • De COR haalt de procedure rondom de startersbeurs aan. De COR heeft nog steeds niets gehoord.

355 • Van Tubergen geeft aan dat de vakantieverlofregistratie is gewijzigd. Die wijziging ging niet vlekkeloos. Die wijziging ging pas 1 januari in. Medewerkers konden in de periode na kerst geen verlof aanvragen. Hierover is niet gecommuniceerd. Dit is erg slordig.

De voorzitter bedankt iedereen voor de aanwezigheid en sluit de vergadering.

360 **De 228e Overlegvergadering vindt plaats op vrijdag 28 maart: 10:00-12:00 uur**