



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 Overleg RvT-COR

Datum

9 juni 2017

Verslag door

E.B.I. Moors

Tijd

15.00-16.30 uur

Locatie

Maagdenhuis, kamer 21

AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
3. Vaststelling verslag Overleg RvT-COR d.d. 28-10-2016
4. Terugblik vorige periode:
 - Bestuurlijke ontvlechting UvA-HvA
 - HR-Agenda
 - Allocatiemodel
5. Bètasamenwerking UvA-VU
6. Senaat-nieuwe-stijl
7. Vooruitblik komende periode
8. Rondvraag en sluiting

Aanwezig van de zijde van de COR: I. Breetvelt, D.J. Donner, E. Gonzalez, C. Kleverlaan, M. Koster, J. Maat, T. Markaki, B. Ó Nualláin (voorzitter), G. van der Pol (aanwezig vanaf 15.19 uur), P. Rodenburg, P. Tamminga, M. Terpstra, J.J. Wirken, E. Moors (ambtelijk secretaris/verslag)

Aanwezig van de zijde van de RvT: G. Mols, M. Voskens (voorzitter), M. Krol (secretaris)

Afwezig met bericht: J. Bekkenkamp, O. van Tubergen, C. Hille

Afwezig zonder bericht: -

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda

COR-voorzitter Ó Nualláin zit de vergadering voor. Hij opent de vergadering om 15.02 uur en heet de vergaderdeelnemers van harte welkom. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Mededelingen

- Aan de COR-zijde zijn er twee nieuwe gezichten. Estela Gonzalez is het nieuwe COR-lid namens de OR FEB. Evelien Moors is aangesteld als ambtelijk secretaris van de COR.
- Het nieuwe derde CvB-lid, de heer Lintsen, zal na de zomer starten. De BAC was in alle fases unaniem.
- De werving voor het RvT-lid met bijzonder vertrouwen van de medezeggenschap zal binnenkort worden gestart. De profielschets is vastgesteld door de RvT.

3. Vaststelling verslag Overleg RvT-COR d.d. 28-10-2016

De secretaris van de RvT en de ambtelijk secretaris van de COR zullen een werkafspraken maken over de vaststelling van het verslag.

4. Terugblik vorige periode:

- **Bestuurlijke ontvlechting UvA-HvA**

COR-lid Donner blikt terug op de bestuurlijke ontvlechting UvA-HvA. De COR had met name bezwaar tegen één van de vijf punten van het voorgenomen besluit, namelijk het bijeenhouden van de diensten. Het was onduidelijk hoe de samenwerking op dienstenniveau eruit zou zien na de ontvlechting. Het CvB wenste verder de diensten te optimaliseren door de afstand tussen de diensten en de faculteiten te verkleinen. De GOR heeft aangegeven daar graag aan mee te werken. Als de te ondersteunen groepen echter te groot worden door schaalvergroting, kunnen specifieke problemen minder goed worden opgelost.

15.19 uur COR-lid Van der Pol betreedt de vergadering.

Daarnaast vermeldt COR-lid Donner dat het dossier bij de GV was gelegd. Het werd duidelijk bij de behandeling van dit dossier dat de studenten andere belangen behartigden dan de COR.

De heer Mols begrijpt dat de rol van de diensten een punt van discussie is geweest. Een punt van aandacht is ook dat de GV wellicht niet het ideale forum voor dit soort thema's is. De vraag is of het leggen van dergelijke dossiers bij een ander gremium hiervoor de oplossing is. Ook moet er worden gekeken of het aanbieden van package deals goed werkt. COR-lid Donner geeft aan dat Student Services uit de package deal was gehaald. De bestuurder had over de diensten een zelfde soort beslissing kunnen nemen. Mevrouw Voskens vraagt of dit besproken is met het College. COR-lid Donner antwoordt dat tijdens een technisch overleg het CvB hiernaar is gevraagd. Er werd geantwoord dat er niet van de package deal kon worden afgeweken.

Mevrouw Voskens stelt voor om over het onderwerp package deal met het College te spreken. Ook het punt dat de beslissing over de diensten bij de GV was gelegd, is goed om direct met het College te bespreken. COR-lid Donner geeft aan dat de diensten niet onder het Universiteitsreglement vallen en daarom buiten de package deal hadden kunnen vallen. Hij stelt dat in de aanloop naar het besluit de medezeggenschap te weinig was betrokken bij het vormen van de package deal. COR-voorzitter Ó Nualláin vult aan dat er veel emotionele reacties waren. Die hadden te maken met de beleving van de personen die werkzaam zijn bij de diensten. Zij zien zich als medewerker van de universiteit of hogeschool en niet als leverancier van een dienst. Hier is te weinig bij stilgestaan.

Mevrouw Voskens vraagt hoe het momenteel bij de diensten gaat. COR-lid Donner antwoordt dat er gewerkt wordt aan het uitvoeringsplan. Er is hierbij een klankbordgroep opgericht waarin onder meer managers, bedrijfsvoerders en de medezeggenschap zitting nemen. Het is wel teleurstellend dat niemand van de UCO en UOC bij de bijeenkomsten aanwezig is geweest, aangezien het beter aansluiten op het onderwijs en onderzoek juist het doel van de diensten is.

COR-lid Kleverlaan geeft de RvT mee om na te denken over de evaluatieperiode. Er moet scherp op worden toegezien dat de samenwerking van de diensten goed loopt. Mevrouw Voskens antwoordt dat de RvT er op gepaste afstand op let dat afspraken hierover op medezeggenschap- en bestuursniveau worden gemaakt. COR-lid Donner merkt op dat er over de evaluatie verschillend wordt gedacht door de bestuurder enerzijds en de medezeggenschap anderzijds. De medezeggenschap wil een evaluatie over de meerwaarde van de samenwerking. De bestuurder lijkt daar op het moment geen behoefte aan te hebben. COR-voorzitter Ó Nualláin vult aan dat de dienstdirecteuren vaak evalueren op aspecten als efficiëntie, maar niet de samenwerking zelf evalueren.

- **HR-Agenda**

COR-lid Breetvelt geeft aan dat de HR-Agenda bestaat uit vijf pijlers. Ze wil het eerst graag hebben over het proces. Zo wordt er door de HRM-commissie van de COR vaak overlegd met de bestuursstaf over de HR-Agenda. Het kan in het algemeen zinnig zijn bij beleidsvorming eerder te overleggen om te voorkomen dat op het moment dat instemming gevraagd wordt de medezeggenschap en de bestuurder diametraal tegenover elkaar staan. In de praktijk kost het echter veel werk en tijd om voor iedere bespreking de dossiers door te nemen. Vaak monden de besprekingen ook uit in moeilijke discussies. Een aantal standpunten van de COR staat nu tamelijk onwrikbaar tegenover die van de bestuurder en de bestuursstaf. COR-lid Breetvelt noemt als voorbeeld de beleidsnotitie van de HR-Agenda aangaande vast en tijdelijk personeel. Hier worden de functies docent 3 en 4 gepresenteerd als ervaringsplaatsen die per definitie tijdelijk zijn. De COR stelt dat dit in strijd is met de cao. De UCLO, die over de cao gaat, zou hierdoor ook zeggenschap over de beleidsnotitie moeten hebben. Er is een verschil van mening met de bestuurder over het eventueel betrekken van de UCLO, aangezien de bestuurder de beleidsnotitie niet op meerdere tafels wil leggen. Tot slot geeft COR-lid Breetvelt aan dat er veel wisselingen binnen de bestuursstaf hebben plaatsgevonden, waardoor eerder gedane toezeggingen zijn verwaterd.

COR-voorzitter Ó Nualláin merkt op dat sinds het Tienpuntenplan de medezeggenschap vroegtijdig wordt betrokken. Dit kan goed werken bij sommige dossiers. Bij andere dossiers zit er echter geen schot in en kosten discussies veel tijd. COR-lid Kleverlaan vult aan dat er over de HR-Agenda ook een heidag was georganiseerd met de bestuurder, maar dat de bestuurder en de COR niet nader tot elkaar waren gekomen.

De heer Mols reageert dat het belangrijk is dat de HR-Agenda inhoudelijk wordt ingevuld en meent dat er in de beleidsnotities belangrijke thema's worden aangehaald. De vraag is hoe er nu verder moet worden gegaan. Hij vindt het zorgelijk dat er bij een aantal beleidsnotities een impasse lijkt te zijn ontstaan. Hij vraagt of er enige vooruitgang is geboekt. COR-lid Breetvelt antwoordt dat de vooruitgang minimaal is. COR-lid Koster voegt toe dat ondanks verschillende inspanningen meerdere passages nietszeggend blijven. COR-lid Rodenburg meent dat er een diepgaand verschil van inzicht tussen de bestuurder en het WP bestaat. COR-lid Breetvelt stelt dat er een verschil in intrinsieke en extrinsieke motivatie is. WP is al intrinsiek gemotiveerd en hoeft niet extrinsiek gemotiveerd te worden, wat de bestuurder wel tracht te doen en wat ook terugkomt in de HR-Agenda. Mevrouw Voskens geeft aan dat HR hoog op de agenda van de RvT staat. Ze vindt de door de COR geschetste situatie zorgelijk klinken.

COR-lid Markaki geeft als zorgpunt mee dat de bestuurder uitgaat van een gelijkwaardige relatie tussen leidinggevende en medewerker. Zij meent dat dit echter niet zo in de praktijk werkt en dat er een machtspositie is. Ze geeft als voorbeeld het verslag van het jaargesprek. Er kon voor gezien worden getekend of worden geaccordeerd. Nu wordt het voor gezien tekenen, wat tot op heden de standaard was, weggehaald als optie. Als er niet voor akkoord wordt getekend, dan moet er geëscaleerd worden naar de leidinggevende van de leidinggevende of P&O. COR-lid Markaki meent dan ook dat er een schijnescalatiemogelijkheid wordt aangeboden. COR-lid Koster geeft een ander voorbeeld, namelijk de verzuimregeling. In het nieuwe voorstel neemt de leidinggevende in plaats van de bedrijfsarts contact op met de werknemer, wat een scheve verhouding zal opleveren. De leidinggevende kan namelijk de reden van de ziekte zijn.

- **Allocatiemodel**

COR-lid Donner geeft aan dat de herziening van het allocatiemodel opnieuw vertraging heeft opgelopen. Elke zes jaar moet het allocatiemodel herzien worden. Het CvB en de decanen willen nu echter eerst een strategische beleidsdiscussie voeren die gekoppeld wordt aan de discussie over het allocatiemodel. De medezeggenschap is teleurgesteld over de vertraging. Ook vraagt COR-lid Donner zich af waarom de COR niet op de hoogte wordt gehouden van de strategiediscussie. Er wordt door de commissie Financiën van de COR over gedacht om een doorbraak te forceren via de kaderbrief. Het allocatiemodel is namelijk een hoofdlijn van de begroting waar de GV instemming op heeft. COR-lid Rodenburg geeft aan dat het lijkt alsof de discussie over het allocatiemodel mislukt is.

COR-lid Van der Pol legt uit dat er een duidelijk voorstel lag. De decanen moesten alleen de fines-
ses nog bespreken. De decanen zijn er echter niet uitgekomen en nu moet het gehele allocatiemodel
opnieuw worden besproken.

5. Bètasamenwerking UvA-VU

COR-voorzitter Ó Nualláin geeft aan dat dit een emotioneel en groot dossier was. Er werd daarbij een te
grote druk gelegd op de medezeggenschap. In de GV werd door de gevoelde druk uit de organisatie
anoniem gestemd met briefjes. Sommige leden van de medezeggenschap hadden het gevoel dat hun
aanstelling onder druk stond. Bij de ontvlechting heerste een vergelijkbare sfeer.

COR-voorzitter Ó Nualláin geeft aan ook zorgen te hebben over de rol van de medezeggenschap. Zo
is de COR niet direct op de hoogte gesteld van de werkgroep Sterke Medezeggenschap. Het CvB
heeft deze werkgroep in het leven geroepen naar aanleiding van het rapport van de Commissie De-
mocratisering en Decentralisering. In de reactie op de Medewerkersmonitor is het CvB ingegaan op
het enige punt van de acht punten waarop de medezeggenschap minder heeft gescoord. De college-
voorzitter heeft bij de opening van het academisch jaar gezegd een sterke medezeggenschap te wil-
len. COR-voorzitter Ó Nualláin meent dat de medezeggenschap juist wordt ondermijnd. Enkele
raadsleden geven aan dit sentiment niet te delen.

COR-voorzitter Ó Nualláin stelt vast dat de vergadertijd voorbij is en maakt zijn excuses voor het
feit dat de agenda niet in zijn geheel behandeld is.

6. Senaat-nieuwe-stijl

Dit agendapunt is komen te vervallen.

7. Vooruitblik komende periode

Dit agendapunt is komen te vervallen.

8. Rondvraag en sluiting

- COR-lid Rodenburg hoopt dat het CvB nog iets van de bètasamenwerking maakt, gezien het
werk dat ervoor is verricht binnen de faculteit.

Nadat COR-voorzitter Ó Nualláin geconstateerd heeft dat er verder geen opmerkingen zijn, dankt hij
allen voor de inzet en sluit hij de vergadering om 16.34 uur.

**Het volgende Overleg RvT-COR vindt plaats op
vrijdag 1 december 2017, 11.00-12.30 uur**