

Centrale Ondernemingsraad UvA

COR-secretariaat

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG AmsterdamT 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

5

Verslag interne COR-vergadering

10

Datum	Verslag door	Tijd
22 januari 2021	Mw. mr. N.M. Nagobi	10:00-11.30 uur
Locatie		
Video conference		

15

AGENDA

1. **Opening en vaststelling agenda**
2. **Mededelingen**
- 20 3. **Vorbereiding heisessie-ochtend - Sociale veiligheid**
- conceptprogramma heisessie-ochtend Sociale veiligheid
4. **Rondvraag en sluiting**

25 **Aanwezig:** E. Brouwer, D. Donner, N. Edwards, E. Grassiani (Vicevoorzitter), C. Hille, H. Kjos, R. Huygens, O. van Tubergen G. Van der Pol (Voorzitter), E. Pasman, T. Nieuwenhuizen, M. Sanders, T. Walstra, N. Nagobi (Ambtelijk secretaris)

Afwezig met bericht: C. Kleverlaan, M. Sluijs

30 **Afwezig zonder bericht:** -

VERSLAG

1. Opening en vaststelling agenda

35 Voorzitter Van der Pol opent de vergadering om 10.00 uur en heet iedereen van harte welkom.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Mededelingen

- 40
- Geen.

3. Vorbereiding heisessie-ochtend - Sociale veiligheid

Conceptprogramma heisessie-ochtend Sociale veiligheid

45 Voorzitter Van der Pol geeft aan dat de COR voor deze IV is samengekomen om de heisessie-ochtend met het CvB voor te bereiden. Deze heisessie-ochtend zal plaatsvinden op d.d. 29 januari 2021. In het afgelopen jaar en de jaren daarvoor heeft de COR meerdere malen met het CvB en ook intern over sociale veiligheid gesproken. Insteek van deze IV is om alle aandachtspunten, zorgen en voorstellen tot verbetering tot één geheel te brengen. Vicevoorzitter Grassiani geeft een update over wat het DB een dag daarvoor heeft besproken tijdens het wekelijkse DB-overleg. Een optie zou kunnen zijn om het rapport van de Taskforce Sociale Veiligheid als leidraad te nemen. Vicevoorzitter Grassiani maakt deel uit van de klankboord van de Taskforce Sociale Veiligheid en weet dat het rapport nog niet gereed is. Niettemin kan het rapport als handreiking voor de heisessie-ochtend dienen, mits de COR het document tijdig ontvangt. Daarnaast vraagt zij zich af waarom een groot deel van genoemde kritische punten van de COR uit de door hen verstuurd brieven in de afgelopen paar

55 jaar niet is overgenomen door het College van Bestuur. Vervolgens wordt in de IV gebrainstormd over de belangrijkste speerpunten voor de komende heisessie-ochtend.

Raadslid Brouwer geeft aan dat een delegatie van de COR afgelopen zomer een gesprek heeft gehad met de Externe commissie Sociale veiligheid en ter voorbereiding daarvan zijn twee documenten
60 opgesteld. Een document welke een overzicht geeft van de belangrijkste punten sinds 2018 en een document met een lijst van gesprekspunten inhoudende aandachtsgebieden en punten van zorg ter verbetering. Het zou goed zijn als deze twee documenten plus het rapport van de Taskforce Sociale veiligheid - mits deze tijdig gereed is - een basis zullen vormen voor het aannemen van een gezamenlijk standpunt van de COR. Raadsleden Walstra en Huygens betogen dat het vooral belangrijk is
65 de Bestuurder te vragen waarom deze de adviezen van de medezeggenschap van de afgelopen jaren van de COR niet heeft opgevolgd. Nu lijkt het alleen alsof de Bestuurder ad hoc reageert op de casussen over sociale veiligheid die in de afgelopen tijd breed zijn uitgemeten in de media. Raadslid Huygens mist daarnaast de samenhang tussen de verschillende instituten die binnen het Huis van Sociale veiligheid opereren. Het gaat hierbij om de Ombudspersoon, de Vertrouwenspersonen, de
70 Klachtencommissie, HR en PenO. Hij betoogt dat deze instituten niet in staat zijn onafhankelijk van elkaar en het College te opereren en dat er weinig tot geen communicatiemogelijkheden bestaan tussen deze instituten. Daarnaast kaart hij aan dat in de huidige situatie de regie op processen ontbreekt. Hij benadrukt hier bij dat de heisessie-ochtend het momentum voor de COR is om aan de Bestuurder duidelijk kenbaar te maken hoe dat Huis van Sociale veiligheid er precies uit zou moeten komen te
75 zien. Raadslid Hille geeft aan dat het van belang is dat er een cultuurverandering binnen de UvA teweeg wordt gebracht. Deze verandering houdt onder meer in dat die inhoudt er een situatie zal ontstaan waarbij de UvA een open organisatie zal zijn waarin eenieder zich vertrouwt en gehoord voelt en waarin medewerkers elkaar zonder angst kunnen aanspreken op het moment dat zij misstanden zien. Een dergelijke situatie lijkt op dit moment misschien wellicht ongrijpbaar, maar niettemin moet
80 dat wel het uiteindelijke doel zijn. Raadslid Pasman beaamt dit standpunt en betoogt dat om dit doel te kunnen bereiken het noodzakelijk is dat er een onafhankelijk instituut wordt ingesteld binnen de UvA, die blind – zoals Vrouwe Justitia – adviseert. Zaak is hierbij wel dat dit onafhankelijke in te richten in instituut ook financieel wordt los wordt gekoppeld, want anders is er nog steeds geen sprake van onafhankelijkheid. Raadslid Brouwer geeft dat er thans zo een instituut binnen de UvA
85 aanwezig is en wel in de vorm van de centrale en decentrale medezeggenschap. Zij geeft aan dat de COR minimale eisen zal moeten gaan opstellen voor de Bestuurder, om de benoemde cultuurverandering teweeg te brengen. Raadslid Sanders geeft aan dat met betrekking tot de Ombudspersoon een koppeling gemaakt kan worden met de Nationale Ombudspersoon. Vicevoorzitter Grassiani geeft aan dat dit een goede suggestie is, maar maakt hierbij tegelijkertijd ook de kanttekening dat Nationale Ombudspersoon een veel breder pakket dan enkel sociale veiligheid behandelt. Raadslid Brouwer
90 geeft aan dat qua onafhankelijke positionering van de Ombudspersoon eventueel een parallel gemaakt kan worden met de positionering van de functionaris gegevensbescherming (FG). De FG opereert op grond van de wet ook onafhankelijk van het CvB. Vicevoorzitter Grassiani kaart aan dat HR bij sommige afdelingen niet duidelijk zichtbaar is en dat komt name omdat het systeem binnen de UvA zo is ingericht. Dat is een lacune, omdat HR-medewerkers hierdoor zich niet een duidelijk beeld kunnen verschaffen over wat er in werkelijkheid zich op de werkvloer afspeelt. Raadslid Brouwer pleit ervoor dat naast het aanbieden van trainingen voor leidinggevendenden het goed zou zijn als er een protocol c.q. stappenplan op schrift komt, specifiek voor leidinggevendenden – op alle niveaus binnen de UvA - hoe te handelen in situaties op het gebied van sociale veiligheid. Hierdoor
100 kunnen problemen informeel in de kiem gesmoord worden voordat ze tot een formele klacht leiden. Zij benadrukt hierbij dat het belangrijk is onderscheid te maken tussen de fase dat sprake is van een klacht en de fase daaraan vooraf. Raadsleden Hille en Brouwer benadrukken dat juist het maken van dit onderscheid in belangrijke mate kan bijdragen aan het teweeg brengen van een cultuurverandering. Raadslid Van Tubergen voegt aan dit stappenplan toe dat als basis een veilige werkomgeving
105 de eerste stap zou moeten zijn en de zojuist genoemde stappen daarop verstoringen zijn. Hij geeft ook aan dat break-out-rooms, voor de heisessie-ochtend beter achterwege gelaten kunnen, zodat de krachten gebundeld zijn en de COR een gezamenlijk standpunt kan innemen. Raadslid Nieuwenhuizen betoogt dat het ook belangrijk is niet door te slaan als het gaat om het creëren van een veilige werkplek. Hij deelt hierbij zijn werkervaring uit de VS, waarbij het soms niet was toegestaan om met gesloten deuren te werken. Hij maakt hierbij wel de nuance dat het beter is om problemen te

voorkomen dan te genezen. Raadslid Edwards geeft aan dat de UvA simpele regels zoals “open-
deur-kantoorbeleid” juist wel zou moeten aanmoedigen, nu het vaststaat dat dit soort simpele in-
strumenten sociaal onwenselijk gedrag ontmoedigen en het evident is dat sociaal onwenselijk gedrag
115 voorkomt op universiteiten en dus ook op de UvA. Raadslid Kjos geeft aan dat als het gaat om so-
ciale veiligheid rekening gehouden moet worden met allerlei soorten vormen van sociaal onveilige
situaties. Naast situaties op de werkvloer, of docenten versus student kan dit ook andersom voorkom-
en. Raadslid Huygens benadrukt het belangrijk is dat de COR consensus zal krijgen over hoe het
Huis van Sociale veiligheid eruit zal komen te zien. Vicevoorzitter Grassiani betoogt dat het voor
120 alle medewerkers duidelijk moet zijn waar zij naar toe kunnen als er een probleem is op het gebied
van sociale veiligheid en welke reglementen voor hen van toepassing zijn. In het rapport Taskforce
Sociale veiligheid staan ook goede aanbevelingen voor leidinggevend, echter kunnen deze nog
niet gedeeld worden, nu het rapport waarschijnlijk nog gereed is ten tijde van de heisessie-ochtend.
Raadslid Van Tubergen beaamt dit en geeft aan dat er bijvoorbeeld één centraal punt c.q. loket zal
125 moeten komen waar alle medewerkers naar toe kunnen als zij iets willen melden - al dan niet ano-
niem- op het gebied van sociale veiligheid. Een dergelijk loket bestaat al voor studenten, dus waar-
om ook niet een digitaal loket inrichten voor alle medewerkers. Raadslid Donner geeft hierbij wel
aan dat een implementatie van zo een digitaal loket in een grote organisatie zoals de UvA niet over
een dag ijs zal gaan. Hij vraagt zich hierbij af wat voor implicaties dit voor de diensten met zich mee
zal brengen? Raadslid Pasman geeft aan dat met betrekking tot deze implementatie het een goed idee
130 zal zijn als voor deze implementatie / uitvoering van nieuw sociaal veiligheidsbeleid een regievoer-
der c.q. kwartiermaker wordt ingesteld met een daar bijbehorend ondersteunend team. Dit “kwar-
tiermakers-team implementatie sociale veiligheidsbeleid” moet er dan voor zorgen dat het nieuwe
beleid uniform en correct wordt geïmplementeerd binnen alle faculteiten en de diensten van de UvA.

135 Voorzitter Van der Pol concludeert dat de heisessie-ochtend centraal en dus zonder break-out-rooms
zal plaats vinden. Vervolgens dient nu bepaald te worden wat de belangrijkste speerpunten zullen
zijn voortgekomen uit deze brainstormsessie.

Voorzitter Van der Pol geeft aan dat er een tweedeling zal zijn op de heisessie-ochtend. Enerzijds zal
140 het gaan over de samenhang en afhankelijkheid-onafhankelijkheid van de genoemde instituten bin-
nen het Huis van Sociale veiligheid. Anderzijds zal het gaan over de dagelijkse realiteit, gelet op het
teweegbrengen van een cultuurverandering, het letten op signalen voordat deze klachten worden en
training en begeleiding van leidinggevend. Raadslid Brouwer en Walstra bepleiten dat er ook
145 ruimte moet zijn voor zelfreflectie en dat betekent dat met name vragen gesteld worden aan de Be-
stuurder over het feit dat deze de adviezen van de medezeggenschap in de afgelopen jaren niet heeft
opgevolgd. In de IV is vervolgens afgestemd dat raadslid Brouwer naar aanleiding van deze IV een
document met gesprekspunten ter voorbereiding van de heisessie-ochtend zal opstellen (*Actiepunt
raadslid Brouwer*).

150 **10. Rondvraag en sluiting**

Voorzitter Van der Pol bedankt allen voor hun bijdrage en sluit de vergadering om 11.34 uur.

Openstaande actiepunten

De volgende verslagen van de IV's zijn per d.d. 17 maart 2021 schriftelijk vastgesteld door de COR:

- d.d. 20 november 2020
- d.d. 11 december 2020
- d.d. 8 januari 2021
- d.d. 22 januari 2021
- d.d. 5 februari 2021
- d.d. 12 februari 2021

De afhandeling van alle openstaande actiepunten worden behandeld in het verslag van de IV van d.d. 12 februari 2021.