



**Gezamenlijke Vergadering**

**COR-secretariaat**

Spui 21  
1012 WX Amsterdam  
Postbus 19268  
1000 GG Amsterdam

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

5

10

## Verslag 35<sup>e</sup> Gezamenlijke Overlegvergadering

15

|  |              |                 |
|--|--------------|-----------------|
| Datum                                    | Verslag door | Tijd            |
| 4 juni 2014                              | I. Peters    | 12.00-14.00 uur |
| Locatie                                  |              |                 |
| Spuistraat 210-212 (Bunghuis), zaal 4.01 |              |                 |

20

### AGENDA

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
- 25 3. Instellingsplan 2015-2020
4. Rondvraag en sluiting

30

### Aanwezig:

**CSR:** J. Endert, I. Hitimana, C. Kroon, G. Lunansky, B. Mulders, S. Quax (voorzitter GV), A. Schotel, J. Schreurs, K. Sederevicius, T. Sewbaransingh, K. Smaal, V. de Weerd  
**COR:** : J. Bekkenkamp, I. Breetvelt, A. van den Brink, D.J. Donner, J. Maat, A. Meulemans, P. Rodenburg, M. Terpstra, O. van Tubergen, I. Visser, W. Wester, R. Winkels (vicevoorzitter GV)  
**Ambtelijk secretaris:** I. Peters (ambtelijk secretaris CSR, verslag)

35

**College van Bestuur:** D. van den Boom (rector magnificus), L. Gunning (voorzitter CvB), M. Krol (hoofd JZ)

### VERSLAG

40

#### 1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom. De voorzitter legt uit dat de CSR en COR prioriteiten voor in het Instellingsplan hebben opgesteld. Deze zullen nu met het College besproken worden in de volgende volgorde: rendement, selectieve masters, onderzoek, HRM, collegegeld differentiatie en bestuur en medezeggenschap. De agenda wordt zonder

45

wijzigingen vastgesteld.

#### 2. Mededelingen

Er zijn geen mededelingen.

50

#### 3. Instellingsplan 2015-2020

De vicevoorzitter van de GV neemt het woord en geeft aan dat de rol van het Instellingsplan de laatste jaren groter is geworden, mede door de langere looptijd. Zijn opinie is dat het Instellingsplan echter niet erg leeft binnen de organisatie en hij wil meegeven om hier volgende keer meer aandacht aan te besteden. De voorzitter van het College geeft aan dat de opkomst bij de lunches groot was. De

55 webdiscussies genereerden minder input. Daarna geeft de vicevoorzitter van de GV aan dat enkele  
input van de GV al is meegenomen in het concept Instellingsplan, doch zullen er nog enkele punten  
aangedragen worden. Mede in de pers wordt de positie van de jonge onderzoeker aangestipt. Hier  
wil ook de GV zich hard voor maken. De voorzitter van het College neemt de kritiek van de GV ter  
60 harte. Zij wil dat de discussie met de uitwerking van de faculteitsplannen verder op gang komt. De  
discussie die tot nu toe wel gevoerd werd, vond zij erg constructief en zij wil nu toewerken naar een  
goed plan voor de komende jaren.

**Selectieve masters:** Een GV-lid vraagt naar verdere uitleg van de term. De rector geeft een uitleg  
van de geschiedenis. De term kwam voor in het rapport Veerman. Bij grotere opleidingen heeft men  
65 te maken met heterogene groepen studenten. Binnen de bachelor kan dat opgevangen worden, maar  
binnen de master wil het College liever homogener groepen. Met selectie wil het College dit  
opvangen en de wet geeft hier nu de mogelijkheid toe. Er is vanaf nu zes jaar tijd om het plan uit te  
voeren. Naar advies van de toenmalige studentenraad (bij het uitkomen van het rapport Veerman),  
het rapport zelf en discussies binnen het CBO, is het College bezig gegaan met bedenken hoe deze  
70 masters te verwezenlijken. Het GV-lid geeft aan dat de GV begreep dat kwaliteit van het onderwijs  
voorop staat, maar ziet selectie als een mogelijk middel, naast veel andere middelen. Selectie  
betekent ook dat bachelors aan de UvA mogelijk niet goed genoeg zijn voor de aansluitende master.  
Stoppen na het behalen van een bachelor is geen optie, de MKB-Nederland en de WHR hebben  
aangegeven dat bachelor studenten niet goed voorbereid zijn op de arbeidsmarkt. De rector  
75 antwoordt dat zeker niet alle doorstroommasters zullen verdwijnen, wel zal er verschil zijn tussen de  
soort doorstroommasters per universiteit. Wanneer er verschillende doorstroommasters zijn, kan er  
voor een selectieve of research master gekozen worden waarmee de UvA kan differentiëren. Binnen  
de LERU is hier veel aandacht voor.

Gekeken naar de instroom van masterstudenten, is 40% afkomstig van andere universiteiten.  
80 Om het niveau van de masters te kunnen handhaven is selectie een interessant middel voor decanen  
vanwege de zijinstroom en niet vanwege de eigen studenten. Het GV-lid noemt 'Kwaliteit in  
verscheidenheid' als aanleiding voor gedifferentieerde masters. Zij vindt dit echter verschillen van  
het selecteren van studenten, omdat zij het interpreteert als specialisatie binnen een master en niet  
tussen masters van verschillende universiteiten. Een ander GV-lid vat de uitleg van de rector samen  
85 en verwijst naar de medische opleidingen waar al voor de bacheloropleiding geselecteerd wordt. Zij  
vindt het vanzelfsprekend om dan bij de master niet meer te selecteren. De rector antwoordt dat het  
College niet alleen de wet wil volgen, wat bij de medische opleidingen gebeurt, maar een interessant  
opleidingsaanbod wil leveren. Voor de medische opleidingen bestaat er een fixus, een ander soort  
selectie, wat de rector niet meeneemt hierin. Er is door het College gekeken naar de al behaalde  
90 stappen van het vorige Instellingsplan. Selectie is een volgende stap. Er zijn ook decanen die  
interesse hebben getoond, omdat dit middel studenten stimuleert om snel hun studie af te ronden en  
binnen drie maanden een baan te vinden. Niet alle GV-leden zijn het met dit argument eens, maar er  
wordt niet verder op in gegaan. Eén van de GV-leden merkt op dat het Instellingsplan zo leest dat  
selectie voor alle opleidingen geldt. Hij verwijst naar de UCO, waar een aantal opleidingsdirecteuren  
95 heil zag in de plannen en anderen geheel niet. Het lid pleit er daarom voor om onderscheid te maken  
tussen de opleidingen. De rector antwoordt dat overleg zal worden gepleegd met de andere  
universiteiten over het masteraanbod en aansluiting op de arbeidsmarkt. Dit leidt al tot een  
geleidelijke verschuiving van het portfolio.

Er wordt gevraagd naar de twee pilots die op verschillende faculteiten zijn gestart en het  
100 doel om op de hele faculteit selectieve masters aan te bieden. Het GV-lid krijgt hierdoor het idee dat  
er niet meer op opleidingsniveau naar de masters wordt gekeken. De rector antwoordt dat dit aan de  
decaan is en op zowel de FEB als de FGw hebben de decanen hier hun eigen argumenten voor.  
Integrale selectie wordt door een GV-lid gezien als een bedreiging voor de maatschappelijke functie  
van de UvA. De rector vindt 'selectie bij masteropleidingen' een open formulering. De voorzitter van  
105 de GV vraagt of deze formulering anders verwoord kan worden. De rector geeft aan dat een pilot een  
mogelijkheid is en indien de faculteit er klaar voor is, kan selectie ingevoerd worden. Op studenten  
uit het buitenland heeft selectie een aantrekkelijke werking. Graag gaat de rector de discussie aan de  
met de studenten en onderwijsdirecteuren over het onderwerp. Een GV-lid doet een voorstel voor  
herformulering van de tekst: om in plaats van goede studenten aan te trekken en daardoor de

110 kwaliteit te verbeteren, wil zij dat het curriculum wordt verbeterd, wat goede studenten voortbrengt. De GV wil deze strategie uit het Instellingsplan halen en de uitnodiging tot de discussie erin zetten. De rector is van mening dat de GV de tekst overschat. Zij ziet het causale verband dat het GV-lid net noemde niet als zodanig terug in de strategie. De discussie in het Instellingsplan zetten om deze voor de komende zes jaar te openen, is geen optie.

115

**Rendement:** De rector wordt om uitleg van de cijfers bij het stuk onderwijs gevraagd. Er zijn de afgelopen jaren veel stappen gezet op het gebied van rendement. Met de reviewcommissie is een rendement van 70% afgesproken, wat de rector verwacht te halen. Studiesucces is begonnen vanaf 2010, de implementatie vanaf 2011. De studenten die toen begonnen, behalen nu hun diploma's. De rector heeft dhr. Brentjes gevraagd naar de prestaties van de studenten van de afgelopen paar jaar. Hun prestaties liggen hoger dan die van de studenten uit de jaren ervoor. De rector is van mening dat borging van de investeringen van 2010 en 2011 nu plaatsvindt. Een GV-lid geeft aan dat de GV niet wil inzetten op sturen op rendement. Hij wil niet dat de student wordt weggejaagd, maar ook niet dat zij acht jaar blijven studeren. De focus legt hij liever op kwaliteit en studiebegeleiding. De rector is het hier mee eens en geeft aan dat deze zaken samengaan met de dingen die zij zojuist benoemde. Toch wil zij het positieve effect van de maatregelen ergens kunnen afmeten. In het instellingsplan zijn strategie en doelen uit elkaar getrokken. De rector wil dat men deze bekijkt in combinatie met elkaar. De Instellingstoets is gehaald en ook nu worden hier de vruchten nog van geplukt. In vergelijking met het vorige Instellingsplan is het nieuwe plan zelfs minder ambitieus. Er wordt gevraagd waarom dit doel in het Instellingsplan staat, gezien het doel al bijna gehaald is. De eerste trede van 70% is bereikt, geeft de rector aan. Waar het College daarna naar gekeken heeft, is of men het programma studiesucces in stand wil houden om het volgende rendementspercentage te halen. Dit kost weer veel investeringen, maar het is nu een kwestie van borgen en niet terug laten lopen. De mogelijkheid om het punt uit het Instellingsplan te halen, geeft de rector niet weg. Als KPI kan inspanning als inputfactor aangegeven worden in plaats van de output, oppert een GV-lid. Een tweede lid geeft aan dat het rendement al zeer omhoog is gegaan, omdat dit ook financiële gevolgen had. Het lid vraagt waarom er de komende jaren dan nog zoveel focus op dit rendement komt te liggen. Graag ziet zij dat dit punt uit het Instellingsplan gehaald wordt. De rector vraagt naar argumentatie, dit mist zij, ook in de brieven die het College ontving. De reviewcommissie heeft aangegeven dat er op deze punten gestuurd moet worden. Het sociaal leenstelsel wordt nu ingevoerd, mede om langstuderen tegen te gaan. De rector wil dat de GV daarom realistisch kijkt naar de maatschappelijke discussie en de verantwoordelijkheid neemt om hierin mee te gaan.

130

135

140

**Onderzoek:** Een GV-lid neemt het woord en geeft aan drie punten te willen bespreken: over de relatie tussen onderwijs- en onderzoeksfinanciering heeft de GV de wens om deze relatie te versterken. Nu is door de ontkoppeling van de twee een grote flexibele schil van medewerkers ontstaan. Nu kan de UvA nog voordat er regels van bovenaf worden opgelegd, een eigen koers varen. Als tweede is het GV-lid tevreden over de benoemde broedplaatsen in het Instellingsplan. De nadruk op zwaartepunten is echter nog steeds groot. De GV mist de argumentatie bij verdere uitbreiding en versterking van de zwaartepunten. Graag ziet de GV KPI's voor broedplaatsen onder de noemer lichtpunten. Als laatste benoemt het lid het probleem dat van het Instellingsplan de universitaire gemeenschap weinig aanspreekt. Om dit voor elkaar te krijgen noemt het GV-lid de titel 'UvA in transition' voor het Instellingsplan. Dit sluit beter aan bij de zaken die nu spelen op de werkvloer. De rector antwoordt dat iedereen voor binding tussen onderwijs en onderzoek is. Deze binding moest losgelaten worden, omdat de financiering daarop drukte. Indien de banden weer aangehaald worden, wordt de universiteit kleiner, omdat een deel van de financiering dan niet binnen zal komen. Een deel van de universiteitsdocenten doet onderwijsgebonden onderzoek. De UvA heeft deze en ander soort docenten nodig. Hier wil men in de toekomst naartoe gaan om een kwaliteitsslag te kunnen maken. Op het tweede punt geeft de rector aan dat binnen de faculteiten wordt gezegd dat de zwaartepunten het goed doen. De output is goed en er worden veel Europese subsidies binnengehaald. Binnen eerdere discussies werd niet meer ingegaan op de zwaartepunten, maar ingezet op de strategie bij overig onderzoek. Als voorbeeld noemt de rector big data, wat faciliterend kan zijn voor andere faculteiten en zwaartepunten. Ook voor broedplaatsen voor nieuwe ideeën kan hiermee gewerkt worden. De rector is van mening dat de zwaartepunten in de gaten

145

150

155

160

165 moeten worden gehouden en moeten worden opgeheven indien deze niet meer van nut zijn. Het  
College kan dus meekomen met de wensen van de GV. Wat de titel betreft is de huidige titel de  
werktitel. De suggestie van het lid wordt meegenomen. Het GV-lid benoemt de percentages voordat  
men tot 50% koppeling tussen onderwijs en onderzoek komt. Voordat men hier is, moet de UvA  
170 zeer inkrimpen, geven zowel de voorzitter van het College en de rector aan. Dit is zeer grondig  
uitgerekend. Het GV-lid is van mening dat dit niet het geval is en dat er meer mogelijkheden zijn.  
Het College ziet dan graag zijn berekening tegemoet en wil daarna in discussie treden. Het GV-lid  
benoemt dat hij bij het College steun krijgt voor het punt broedplaatsen en ziet dit graag terug op de  
faculteiten. Over de titel zegt het lid dat het gaat om de universiteit als dynamische organisatie,  
vandaar dat de titel van het instellingsplan goed gekozen moet worden, zodat dit wordt uitgedragen.  
175 De voorzitter van het College antwoordt dat financiering van onderzoek en onderwijs de laatste jaren  
verder is gaan verschillen. Om de balans te herstellen moeten er ook andere maatregelen genomen  
worden. Het onderzoeksbudget is gelijk gebleven, terwijl het onderwijsbudget is gestegen. Een GV-  
lid geeft aan dat de GV bedoelt dat de verdeling van het budget anders kan. De rector geeft aan dat  
het voorstel van het GV-lid mogelijk is, maar dat het consequenties heeft voor de onderzoekstijd van  
180 anderen. Een andere mogelijkheid is om minder onderwijstijd in te plannen om geld te besparen. De  
consequenties hiervan voor de organisatie moet men dan ook overzien. Over een extra KPI voor  
broedplaatsen geeft de voorzitter van het College aan dat eerder besloten is om minder KPI's te  
benoemen, zodat deze krachtig blijven.

185 **HRM:** Als eerste benoemt een GV-lid het KPI over talentbeleid en is van mening dat deze geschrapt  
kan worden. Dit beleid valt volgens haar onder CAO artikel 6.6 en naleving hiervan. Als antwoord  
geeft het College aan dat het onacceptabel is dat op een aantal faculteiten slecht 20% van de  
medewerkers een jaargesprek heeft en dat daarom de KPI blijft staan. Zij ziet het KPI als het  
190 krachtigste instrument om de doelstellingen te halen. Het GV-lid vindt dat het KPI boven de CAO  
tekst verheven wordt en wil daarom een toevoeging waarin wordt gesteld dat dat het gaat om het  
constructieve karakter, waaruit blijkt dat het gaat om de kwaliteit van de inhoud. **De  
Collegevoorzitter zal naar de mogelijkheid voor toevoeging van het punt kijken.** De  
vicevoorzitter van de GV verwijst naar het vorige Instellingsplan waar ook een dergelijk KPI werd  
gesteld. Hij vraagt zich af of de faculteit die een rendement van 20% heeft behaald op de vingers is  
195 getikt. De voorzitter van het College antwoordt dat eens per half jaar gekeken wordt naar het behalen  
van de KPI's. Voor veel faculteiten staat het jaargesprek niet hoog op het prioriteitenlijstje. Komend  
jaar wil het College hier beter op gaan letten. Het GV-lid vraagt waarom er geen KPI is voor het  
budget voor opleidingsfaciliteiten. Hier moet inzicht in zijn en voor iedere medewerker moet deze  
faciliteit bereikbaar zijn. Mogelijk kan een jaarlijks gesprek en garantie voor mogelijkheid tot  
200 gebruik van deze faciliteit als KPI worden opgenomen. Daar aansluitend kan worden opgenomen dat  
er wordt gestreefd naar doorstroom. De voorzitter van het College geeft aan dit ook voor te staan.  
Om mobiliteitstrajecten aan te kunnen bieden, is samenwerking met andere instellingen nodig. **Het  
voorstel van het GV-lid zal worden meegenomen in het Instellingsplan.** Als laatste noemt het  
GV-lid de flexschil. Uit UvA-data kan worden afgelezen dat 49% van de FTE's (minus promovendi  
205 en student-assistenten 37%) tijdelijke aanstellingen betreffen. Dit percentage ligt hoger dan het doel  
uit het vorige Instellingsplan, wat op een maximum van 25% stond. Graag ziet het lid de KPI weer  
terug in het nieuwe Instellingsplan. De voorzitter van het College antwoordt dat er een grote  
verandering op landelijk niveau aan komt betreffende (tijdelijke) contracten. De tijdelijke contracten  
aan de UvA komen mede door de subsidies waarmee gewerkt wordt. Zonder structurele inkomsten,  
210 moet de organisatie kunnen meebewegen met de stromen, wat zeer moeilijk is. Hierdoor is het  
beoogde percentage van vorige keer niet gehaald. De Collegevoorzitter geeft aan geen KPI op de  
flexschil te zetten. Er wordt gevraagd wat er fout gaat als het percentage niet gehaald wordt. De  
voorzitter van het College herhaald haar antwoord. Een oplossing kan zijn om als organisatie in te  
krimpen. Het GV-lid vraagt waarom men altijd boven het percentage zit, naar zijn idee gaat er dan  
215 iets niet goed. De Collegevoorzitter vertelt dat vroeger veel met wachtgeld werd gewerkt. Daar  
wil de universiteit niet naar terug. Opname van het streven naar goede carrièreperspectieven voor  
jonge onderzoekers en inkrimpen van de flexschil worden aangegeven voor in het Instellingsplan.  
De werkelijkheid waarin de universiteit functioneert moet in het oog worden gehouden, geeft de  
Collegevoorzitter aan. Dit brengt de universiteit in een risicovolle financiële positie. Echter, nu

220 wordt die onzekerheid afgewikkeld op de werknemers, sluit het GV-lid af.

**Collegegeld:** De GV vindt meer gedifferentieerde collegegelden zorgelijk. De GV is voor gedifferentieerd onderwijs, maar wil dit niet laten leiden door de gevraagde collegegelden. De rector antwoordt dat men nu veel kijkt naar PPLE. Dit valt onder het experimenteerartikel, waardoor er met de hoogte van het collegegeld geëxperimenteerd kan worden, maar dit type zal niet vaak worden ingezet voor differentiatie. Het GV-lid vraagt waarmee dan nog meer gedifferentieerd gaat worden. De rector begrijpt het punt betreffende de tekst, die alle kleinschalige opleidingen lijkt te behelzen. **Dit is niet de bedoeling, het gaat om de college-sfeer en bepaalde gevallen, en de tekst zal specifiek geformuleerd worden.**

230 **Bestuur en medezeggenschap: Bestuur en medezeggenschap:** Een GV-lid geeft aan dat het bestuursmodel van grote invloed is op de universiteit. Een paragraaf over het bestuursmodel, en de rol van de medezeggenschap daarin, ontbreekt echter. Het bestuursmodel is top-down, dus dat vraagt om een tegenbeweging. De instellingstoets heeft laten zien dat de UvA in control is. Het GV-lid vindt dit heel mooi, maar geen doel op zich. De tekst van het IP is sterk gericht op bestuurders. Om ook bestuurden meer aan te spreken zou het goed zijn om in een paragraaf over de kwaliteit van het bestuur aan te sluiten bij de toon van de huidige PR campagne: de UvA als een gemeenschap waarin mensen elkaar durven tegen te spreken. De vraag is hoe het bestuur dat gaat faciliteren, en of er een KPI aan te verbinden valt, bijvoorbeeld de opkomst bij verkiezingen voor de medezeggenschap?

235 In het concept gezamenlijke hoofdstuk is sprake van een streven naar 'een geruisloze bedrijfsvoering', (AAA aan de achterkant). Het is prettig als het bestuur en beheer geruisloos en op rolletjes lopen dat het aanvoelt als een Bed & Breakfast, maar als je een idee hebt hoe iets beter kan, is het prettig dat je niet te veel tijd kwijt bent om je idee, op het juiste moment, op de tafel van de juiste bestuur- of beheerder te laten landen, merkt het lid op. Tegen het eind van het AAA-deel wordt gesteld dat het niet de bedoeling is om instellingen samen te voegen: "de bestuurlijke constructie is volgend in plaats van leidend". Dat roept de vraag op wie, wie volgt, en of dat voor de medezeggenschap nog te volgen is.

245 Sporen van 'Oog voor talent', het vorige Instellingsplan, zijn nog terug te vinden in het in het nieuwe concept Instellingsplan, met name in de titel van de HRM paragraaf 'Talentbeleid'. Het lid vraagt zich af of deze sporen niet gewist moeten worden. Ze betwist niet de waarde van het oog hebben voor talent, maar McKinsey-achtig talentbeleid versterkt vooral de positie van de sterksten. Zij verwijst naar een artikel uit het themanummer over onderwijs van de Groene Amsterdammer van 24 april 2014: 'Meedoen aan de war for talent brengt de gezondheid van je organisatie in gevaar..'. In werkelijkheid doen effectieve teams het vaak beter dan getalenteerde verzamelingen van individuen, wordt er in het artikel geconcludeerd. Graag ziet het GV-lid in het Instellingsplan terug hoe het bestuur een systeem van effectieve teams faciliteert en stimuleert. Als titelsuggestie geeft zij mee: 'Effectief samenwerken', omdat dit, behalve naar interne samenwerking, ook kan verwijzen naar de beoogde versterking van de samenwerking met andere instellingen in de AAA. De Collegevoorzitter begrijpt het pleidooi van het GV-lid. Het verkiezings-KPI vindt zij een goed idee. De universiteit is een gemeenschap met checks en balances. Onder het kopje student experience of engagement kan betrokkenheid van studenten en medewerkers worden opgenomen met een opkomst-KPI. **Zij vraagt of het College met de medezeggenschap in gesprek kan gaan als de KPI niet gehaald wordt. Dat lijkt de GV geen probleem.** De vicevoorzitter van de GV geeft aan dat besluitvorming door de medezeggenschap weinig aan de achterban wordt gecommuniceerd. Hij ziet graag meer zendingswerk door de bestuurders, bijvoorbeeld het uitdragen van de rol van de medezeggenschap bij publiciteit rond besluitvorming. Een ander GV-lid geeft aan dat in het eerdere Instellingsplan 'krachtige bestuurscultuur' stond en vraagt waarom dit stukje is geschrapt. Dit is engagement geworden. **Als antwoord op de opmerking van de vicevoorzitter van de GV, geeft het College aan de suggesties over een KPI op de verkiezingsopkomst mee te nemen.** Een GV-lid vraagt naar meenemen van samenwerking tussen de medezeggenschapsorganen en de bestuurders. Het College is van mening dat dit zeer net gebeurt. Daar is de GV het niet mee eens, intern gaat de omgang goed, maar naar medewerkers toe komt dit niet tot uiting. Mogelijk heeft de voorzitter van het College hier een verkeerd beeld van, geeft zij toe. Het GV-lid dat de inleiding

275 deed vraagt opnieuw naar duidelijkheid over wie leiding geeft en wie volgt. **De Collegevoorzitter geeft aan dat er een KPI zal komen. Deze komt op verkiezingsopkomst, omdat dit een meetbaar gegeven is.** Over de opening bij 'ambitie' benoemt het GV-lid de 'drang tot..', wat zij geen mooi begin vindt. Graag ziet zij dat de hedendaagse onzekerheid betreffende opleiding en baanperspectief benoemd wordt. Het College vindt dit erg negatief voor in de inleiding. De rector geeft aan dat een beginnend student niet weet hoe de wereld er na het afstuderen uit ziet. Dit begrijpt zij, verandering is momenteel de enige stabiele factor in de wereld.

280 De Collegevoorzitter vraagt naar een reactie van de GV op het concept visiehoofdstuk. De CSR zal hier tijdens het artikel24-overleg op in gaan. De COR zal hier later op terugkomen. Vanuit de GV wordt gevraagd naar het niet verder onderzoeken van het laatste fraudegeval aan de instelling. Hij geeft aan dat de gedachte heerst dat er onder de noemer UvA meer frauduleuze publicaties schuil gaan. De rector kan niet ingaan op het individuele geval. Er bestaat een landelijk protocol dat aangeeft dat expliciete klachten onderzocht moeten worden. Wat ook in dit geval gebeurd is. De voorzitter van de GV geeft aan verder te gaan met de vergadering en dat het GV-lid dit gesprek later met de rector kan voortzetten.

285 Over de cohort dat mogelijk met 80% afstudeert, heeft een GV-lid de angst dat directeuren nu al kijken naar nieuwe maatregelen om het percentage te halen, terwijl het percentage over een aantal jaar mogelijk wel gehaald wordt. De rector antwoordt dat er niet extra zal worden ingezet en maatregel op maatregel gestapeld zullen worden. Veel directeuren hebben de verwachting dat het goed zal komen met het percentage en de maatregelen die nu al worden ingezet. Een ander GV-lid benoemt ook dat zij niet wil dat men nieuwe rendementsmaatregelen implementeert omdat dit nu eenmaal in het Instellingplan staat. **De rector geeft aan dat toelichting op de doelen en de strategie de zaken verduidelijkt en zal deze laten opnemen in het Instellingsplan.** Het GV-lid geeft aan dat het percentage mogelijk de komende drie jaar bekeken kan worden en indien het nodig is bij de midterm in het plan gezet kan worden.

290 De vicevoorzitter van de GV geeft aan dat het strategisch plan voor de faculteiten de plek is voor het benoemen van selectieve masters en rendementsplannen. Hij wil hier de komende tijd aan werken. De rector geeft aan dat faculteiten niet 100% losgelaten worden, want dan heeft een Instellingsplan geen nut. Het Instellingsplan schetst het kader, het maatwerk wordt op de faculteit geleverd. Een ander GV-lid geeft aan dat er door de terminologie onduidelijkheid heerst tussen de gremia. Met selectieve masters wordt niet bedoeld dat het per definitie alle masters zijn die selectief worden gemaakt. De rector geeft daarnaast aan dat in het facultair strategisch plan per faculteit opgenomen kan worden welke masters de decaan selectief wil maken. **Om deze onduidelijkheid tussen de medezeggenschap en de decaan weg te nemen stelt zij voor om de context aan te passen bij de tekst over selectieve masters. De rector merkt op dat de GOV het eens is en dat er naar de tekst moet worden gekeken.** Op de vraag of doorstroommasters een afspiegeling van Nederland dienen te zijn, antwoordt de rector dat dit niet het geval is. De rector schetst twee groepen: LERU-universiteiten en de universiteiten van heel Nederland. De selectieve masters en doorstroommasters wil de rector bekijken op kwaliteit. Onderling kan worden bekeken wie de beste doorstroommaster aanbiedt en of het voor de student bereikbaar is. Dan bestaat er de garantie voor een doorstroommaster voor studenten. Er wordt gevraagd of het terugbrengen van het masterstudentenaantal ook een doel is. De rector ziet liever meer materstudenten. Het doel is homogenere groepen.

#### 4. Rondvraag en sluiting

- 320 • De Collegevoorzitter wil de GV graag bijpraten over het tijdperk post-AFS. Ze somt op:
- Verhuizing van SILS naar het O2-gebouw: gaat naar de OR-FNWI voor advies.
  - Informatica: medewerkers duwen op de samenwerking.
  - Huisvestingsconvenant: komt ter informatie naar de GV.
  - Formats UvA-VU: de eerste serie m.b.t. faculteiten komt binnenkort naar de GV. Het format voor de gemeenschappelijke regeling (GR) is vooral belangrijk omdat de GR ACTA geactualiseerd moet worden. Andere formats volgen na de zomer.
  - Visiehoofdstuk Instellingsplan 2015-2020: is al toegestuurd.
- 325 Hiermee heeft de collegevoorzitter aangegeven hoe ver het staat met de plannen die destijds zijn uitgezet.

330 Nadat de voorzitter van de GV geconstateerd heeft dat er verder geen vragen zijn, dankt hij allen voor de inzet en sluit hij de vergadering.