

STUDENTENRAAD - ONDERNEMINGSRAAD
FACULTEIT DER RECHTSGELEERDHEID
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Gezamenlijke overlegvergadering (GOV)

FSR - OR - decaan

7 mei 2018

5

Aanwezig van de zijde van de FSR: Alaa Khalifa, Anna Schröder, Valentine Szita Marshall, Alexander van Lunteren, Bram Jaarsma, Darius Jokubauskas, Luna Evers, Mirte Boot en Annette Duinmeijer.

10 Afwezig van de zijde van de FSR: Leo Wiedemann en Myron Warta.

Aanwezig van de zijde van de OR: Dirk Korf (voorzitter), Jack-Jan Wirken, Maarten den Heijer, Otto van Tubergen, Radboud Winkels en Pieterbas Buijs (verslaglegging).

15 Afwezig van de zijde van de OR: Tesseltje de Lange, Nuria Ramos Martin, Heather Kurzbauer en Beatrijs van Schilfgaarde.

Aanwezig van de zijde van het bestuur: André Nollkaemper, Marjoleine Zieck, Jan Dijk en José Brugman-Augustijn en Stefan Wirken (studentassessor)

20 Afwezig van de zijde van het bestuur: Arthur Salomons, Anthony Leigh (studentassessor) en Hannah van Kolschooten (studentassessor)

Agenda

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
- 25 3. Verslag en actiepunten GOV 22 januari 2018
4. Diversiteitsbeleid
5. Eindrapportage sterke medezeggenschap
6. Gegevensbeheer en bescherming digitale persoonsgegevens (incl. Turnitin)
7. Uitbreiding en werkwijze FSR
- 30 8. HUB-locatie
9. Stand van zaken huisvesting
10. Rondvraag

1. OPENING EN VASTSTELLING AGENDA

35 De voorzitter heet alle aanwezigen welkom bij deze laatste GOV in deze setting. De volgende GOV staat gepland voor maandag 15 oktober, op die datum is zowel voor de FSR als de OR een nieuwe zittingstermijn gestart. Om dit moment en de prettige samenwerking te markeren heeft de FSR gezorgd voor iets lekkers.

40 De agenda wordt zonder aanpassingen vastgesteld.

2. MEDEDELINGEN

Er zijn geen mededelingen

 3. VERSLAG EN ACTIEPUNTEN GOV 22 JANUARI 2018

- 45 De actiepuntenlijst wordt bijgewerkt:
- ✓ Punt 1 (ICT-vaardigheden): de directeur bedrijfsvoering geeft aan dat er even is afgewacht welke mogelijkheden de online learning facility GoodHabitz biedt op dit vlak. Het onderwerp wordt nu meegenomen in het bredere project rondom Duurzame Inzetbaarheid. Het agendapunt wordt geagendeerd voor de overlegvergadering tussen OR en bestuur in september 2018.
 - 50 ✓ Punt 2 (inrichting PPLE): staat op de agenda
 - ✓ Punt 3 (docentwijzer): blijft staan
 - ✓ Punt 4 (studie- en loopbaanbegeleiding): wordt verplaatst naar de overlegvergadering tussen FSR en bestuur in juni 2018.
 - 55 ✓ Punt 5 (overzicht berichten naar studenten): de FSR zal hierover zelf contact opnemen met Marleen Bakker. Het agendapunt wordt verplaatst naar de overlegvergadering tussen FSR en bestuur in juni 2018.
 - ✓ Punt 6 (carrièreperspectief tutoren): blijft staan.
 - ✓ Punt 7 (agenda BO naar FSR): is afgehandeld. Er volgt een kort gesprek over de vraag of ook de OR de agenda's van het bestuurlijk overleg wil ontvangen. Hier wordt niet voor gekozen
 - 60 aangezien alle punten die van belang zijn voor de raad naar voren komen in het overleg.

 4. DIVERSITEITSBELEID

De FSR is positief over de samenwerking met professor Zieck op dit dossier en de notitie. Veel van de punten die naar voren kwamen in de brainstormsessie staan in het verslag. De raad verwacht dat het verslag een belangrijke stap in de goede richting is.

65 De FSR heeft een aantal vragen die direct worden beantwoord door het bestuur:

- a) Is het mission statement rondom diversiteit waaraan wordt gerefereerd UvA-breed of specifiek voor de FdR?

Dit zal specifiek voor de FdR worden geformuleerd. Het idee is dat dit wordt meegenomen in de bredere herziening van het profiel van de faculteit. Hiervoor wordt een aparte werkgroep ingericht die na de zomer met een voorstel komt. Het voorstel zal gedeeld worden met de medezeggenschap.

70 b) Er ligt nu een notitie op basis van een eerste verkenning. Hoe zien de vervolgstappen er uit? Op korte termijn zal er geworven worden voor een diversity officer. Uitgangspunt is dat dit een interne positie betreft uit het WP voor een omvang van 4 uur per week. Het profiel voor de positie wordt deze week afgerond en ter advisering voorgelegd aan de medezeggenschap. Gezien de wens om de vacature snel te plaatsen, worden de raden verzocht hier zo snel mogelijk op te reageren.

75 Zoals in de notitie wordt voorgesteld, is het de gedachte dat de diversity officer een klankbordgroep om zich heen verzameld en een werkplan opstelt voor de vervolgstappen. Het werkplan zal besproken worden met de medezeggenschap.

80 De FSR geeft aan prioriteit te willen geven aan de volgende aanbevelingen uit de notitie:

- ✓ Betrokkenheid van studenten met een migratieachtergrond bij het onderwerp diversiteit. De FSR heeft hiertoe een poging ondernomen, maar nog zonder resultaat.
- ✓ Betrokkenheid van buitenlandse studenten bij het onderwerp.
- 85 Ook deze doelgroep is lastig te bereiken, bijvoorbeeld omdat ze geen zitting kunnen hebben in de FSR vanwege het feit dat ze pas arriveren na de verkiezingen. PPLE studenten vormen hierop een positieve uitzondering.
- ✓ Op een student-vriendelijker wijze rekening houden met functie-bepkeringen.
- ✓ Honours onderwijs op een minder elitaire wijze afficheren.
- 90 ✓ Vertrouwenspersonen die geen studieadviseur zijn.

Ten slotte heeft de FSR nog een aanvulling: een buddy-systeem waarbij een buitenlandse student wordt gekoppeld aan een Nederlandse student.

Marjoleine Zieck bedankt de studenten voor de complimenten en de prettige samenwerking in dit dossier. Het is prettig te horen waar voor de FSR de prioriteiten liggen, per slot van rekening kan niet alles tegelijkertijd worden opgepakt. Ten aanzien van het buddy-systeem merkt zij op dat dit punt wordt meegenomen bij de bijeenkomst over de opzet van het introductieprogramma.

Ook de OR heeft enkele aanvullende vragen:

c) Kan de FdR op dit onderwerp zelfstandig beleid voeren of is de faculteit afhankelijk van centrale kaders? Kan de FdR bijvoorbeeld werken met quota terwijl de diversity officer op centraal niveau dit afraadt?

De faculteit heeft een grote mate van autonomie op dit onderwerp. Marjoleine Zieck en André Nollkaemper hebben een ontmoeting gehad met Anne de Graaf, diversity officer op centraal niveau. Zij geeft aan nauw samen te willen werken met de lokale officers, maar zaken niet van bovenaf door te willen drukken.

d) In hoeverre heeft de volgende diversity officer ruimte om met voorstellen te komen die afwijken van de verkennende notitie en/of opnieuw een brede consultatieronde organiseren? Het doel van de verkenning was driedig: (i) onderbouwen van de noodzaak om een diversity officer aan te stellen, (ii) het identificeren van prioriteiten en quick wins en (iii) het leggen van een basis voor een toekomstig werkplan. De toekomstige diversity officer heeft alle ruimte om hier naar eigen inzicht verdere invulling aan te geven.

Als prioriteiten benoemt de OR:

✓ Naast gender aandacht voor etnische diversiteit. De FdR is een extreem witte faculteit. Dit vraagt om extra aandacht. Vanuit de OR wordt gesuggereerd om van onderaf te beginnen (studentassistenten en promovendi).

✓ Te onderzoeken waarom het bij Internationaal en Europees Publieksrecht en Privaatrecht lukt om een balans te vinden in de man-vrouw verdeling. Ligt dit enkel aan het vakgebied of wordt er op deze afdelingen specifiek beleid gevoerd waar ook de andere afdelingen van kunnen leren?

✓ Naast WP ook expliciet oog te hebben voor diversiteit onder OBP.

De decaan benadrukt het onderwerp diversiteit heel belangrijk te vinden. Het is echter niet nieuw. Er moet dan ook voor gewaakt worden om te snel veranderingen te willen doorvoeren als gevolg van een bepaalde hype. Het is volgens hem duidelijk dat het onderwerp aparte aandacht vraagt. De daadwerkelijke aanpassingen binnen de faculteit zullen echter geïntegreerd moeten worden in de reguliere beleidscyclus.

Als voorbeeld wordt het aanname- en loopbaanbeleid van de faculteit genoemd.

Marjoleine Zieck vult aan dat uit de inventarisatie is gebleken dat het onderwerp enorm leeft binnen de faculteit. Dat verkleint de kans dat het een papieren exercitie wordt. Zij pleit er wel voor voldoende aandacht te houden voor de daadwerkelijke implementatie en uitwerking van beleidskeuzes.

Op een vraag van de FSR over quick wins merkt de directeur bedrijfsvoering op dat er momenteel al een aantal praktische punten wordt opgepakt t.a.v. mensen met een functiebeperking. Zo worden er beugels geïnstalleerd op de toiletten en worden de deurdrangers op korte termijn aangepast.

Het onderwerp diversiteitsbeleid wordt opnieuw geagendeerd voor de volgende GOV. Tot slot adviseert de decaan iedereen om op de UvA-onderwijsdag naar de lezing van Song Richardson te gaan, decaan van de Irvine School of Law. Hij is een interessant spreker op het onderwerp diversiteit.

5. EINDRAPPORTAGE STERKE MEDEZEGGENSCHAP

De OR geeft aan dat de medezeggenschap binnen de FdR over het algemeen goed functioneert, inclusief de samenwerking tussen de raden en het bestuur. Met name tijdens de reorganisatie heeft er regelmatig

constructief tussentijds overleg plaatsgevonden tussen bestuur en OR. Die vorm van samenwerking had een belangrijke meerwaarde doordat de ondernemingsraad veelal vroegtijdig input kon leveren op belangrijke onderwerpen. De raad zou graag zien dat deze vorm van samenwerking wordt gecontinueerd. Deze wens wordt gedeeld door het bestuur.

145

Als gevolg van het goed functioneren van de medezeggenschap binnen de FdR herkent de OR zich nauwelijks in de aanbevelingen die worden gedaan in het rapport, zoals het inkorten van de zittingsduur of het instellen van kiesdistricten.

150

Een aspect dat de OR wél aanspreekt is het voorstel om meer te werken met ‘green papers’, rapporten die een bepaald vraagstuk verkennen zonder direct een standpunt in te nemen. Uiteraard lenen niet alle onderwerpen zich hiervoor, maar een dergelijke aanpak kan zorgen voor vroegtijdige betrokkenheid van medewerkers, inclusief de FSR en OR. De decaan geeft aan de mening van de OR volledig te delen.

155

Op basis van de ervaringen van het afgelopen jaar heeft de FSR een aantal suggesties voor verbetering t.a.v. de studentmedezeggenschap:

160

- a) Het zou voor de FSR prettig zijn om per dossier duidelijkheid te krijgen over (i) de reactietermijn en (ii) de onderdelen waarop het bestuur met name input verwacht.
De decaan geeft aan dit punt te begrijpen en hieraan tegemoet te kunnen komen.
- b) Bij werkgroepen waar studenten in participeren verwacht de FSR ook standaard te worden uitgenodigd. Zij hebben als geen ander zicht op wat er leeft bij studenten.
De decaan begrijp deze wens en geeft tegelijkertijd aan hier soms bewust niet voor te kiezen. Het is goed om naast de FSR ook andere studenten te betrekken. Daarnaast bestaat het risico van co-optatie. Door vroegtijdig betrokken te zijn, boet de raad mogelijk in aan kracht ten aanzien van zijn controlerende rol. Vanuit de OR wordt opgemerkt dat dat niet het geval hoeft te zijn, het vraagt om goed verwachtingsmanagement.
Er wordt afgesproken dat de decaan de FSR tenminste informeert over zijn afwegingen om de raad niet te betrekken indien de situatie zich voordoet.
- c) Gezien het feit dat de FSR een zittingstermijn heeft van 1 jaar, is het voor de studenten van belang dat dossiers ook in die periode worden afgehandeld. Dat vraagt een goede planning en een bepaalde voortvarendheid in de afhandeling van onderwerpen, ook van de zijde van het bestuur. Een voorbeeld hiervan is het dossier rondom de PPLE leden in de FSR (agendapunt 7). De decaan geeft aan dit te begrijpen en belooft hier alert op te zijn, met name in het tweede semester vraagt dit extra aandacht.
- d) De FSR voelt veel voor een gezamenlijke heidag met Bestuur, OR en FSR aan het begin van het jaar zoals voorgesteld in het rapport. Ook de OR kan zich hierin vinden.
De decaan vindt dit een zinvolle suggestie. Naar zijn idee kan er die (mid)dag zowel ruimte zijn voor kennismaking, als ook voor het bespreken van de grote dossiers voor het komend jaar en de onderlinge werkwijze tussen bestuur en medezeggenschap.
- e) De FSR zou het prettig vinden om een vast aanspreekpunt te hebben binnen het bestuur.
In de praktijk is dat veelal de bestuurssecretaris. Dat wordt bij deze ook geformaliseerd.
- f) Er vindt regelmatig (informeel) overleg plaats tussen de dean van PPLE en de PPLE-studenten uit de FSR. De FSR zou graag zien dat de decaan en de voorzitter van de FSR hierbij betrokken worden.
De dean geeft aan dat de informele contacten juist heel waardevol zijn. Volgens hem zou het uitgangspunt hierbij moeten zijn dat hij zorgt voor terugkoppeling naar de decaan en de PPLE-studenten voor terugkoppeling naar de rest van de FSR. Het zou in zijn ogen zonde zijn dit onnodig te formaliseren.

185

190

Op de vraag of het bestuur nog aanvullingen heeft, geeft de decaan aan dat de punten die hij wilde inbrengen al zijn benoemd. Hij spreekt zijn tevredenheid uit met de onderlinge samenwerking tussen bestuur en medezeggenschap. Inhoudelijk vond hij de suggestie voor de gezamenlijke heidag en het werken met greenpapers met name interessant.

 6. GEGEVENSBEHEER EN BESCHERMING DIGITALE PERSOONSgegevens (INCL. TURNITIN)

- 195 Op 25 mei treedt de Algemene Verordening Gegevensbescherming in werking. Dit gebeurt natuurlijk voor een belangrijk deel op centraal niveau. De OR vraagt wat dit betekent op faculteitsniveau. Vanuit het bestuur wordt aangegeven dat het een complex onderwerp is en de UvA op dit onderwerp niet uitblinkt in voortvarendheid. Pas afgelopen februari is er een projectleider gestart op dit dossier. Toch gebeurt er de laatste tijd al veel achter de schermen. Komende week wil het bestuur de faculteit
- 200 informeren over de stand van zaken.
De verwachting is dat de UvA op 25 mei nog niet klaar zal zijn, maar dat er wel uitgelegd kan worden wat er is gebeurd en wat er nog moet gebeuren.
Momenteel ligt er een lijst met 45 punten die op centraal niveau geregeld moeten worden. Tegelijkertijd geeft de projectleider aan dat er veel vragen zijn om duidelijke regels, maar dat het niet altijd mogelijk is die te geven. Veel punten zijn niet zwart-niet. Een belangrijk aspect is bewustwording rondom privacy en het beheer van persoonsgegevens.
- 205 Vanuit de OR wordt aangegeven dat het begrijpelijk is dat niet alles eenduidig is. Desondanks is het belangrijk om binnen de faculteit helder te communiceren over de te volgen procedures. Zo werd er recent benoemd dat het publiceren van namen bij cijferlijsten niet (meer) is toegestaan. Het is echter nog
- 210 niet duidelijk hoe dit praktisch dan wel moet worden georganiseerd.

 7. UITBREIDING EN WERKWIJZE FSR

- De decaan benoemt dat de wijzigingen rondom de samenstelling en werkwijze van de FSR in feite vier kernpunten bevat:
- 215 a) De uitbreiding van het aantal leden van 10 naar 12
b) Het inrichten van een apart kiesdistrict voor PPLE
c) Een maximalisering van het aantal PPLE-studenten in de raad (4) en
d) Een ontbindingsclausule voor het PPLE-smaldeel van de gemaakte afspraken.
- Over de eerste drie punten is overeenstemming bereikt, over het laatste punt nog niet. De decaan stelt
- 220 voor om de werkwijze regelmatig te evalueren en een formele proefperiode af te spreken van twee jaar. Continuering van de afspraken vraagt daarna om instemming van de medezeggenschap. Op die manier krijgt de nieuwe werkwijze en reële kans en hangt niet telkens de dreiging in de lucht dat de werkwijze ieder moment kan worden opgeblazen.
- 225 De PPLE-delegatie van de FSR ziet een aantal nadelen in het voorstel:
- slechts de FSR in het academisch jaar 2019/2020 kan in dit geval besluiten om wel of niet door te gaan met de gekozen werkwijze, in feite zou iedere (nieuwe) FSR daarover moeten kunnen oordelen
 - als de FSR als geheel oordeelt over het wel/niet continueren van de werkwijze, kan dat betekenen
- 230 dat het PPLE-smaldeel wordt overruled door de FdR-studenten.
De decaan geeft aan dat het laatste punt iets is waar de FSR zelf afspraken over kan maken.
- De voorzitter van de OR zegt dat de discussie doet denken aan de discussie rondom de vorming van de GOV. Ook toen waren er verschillende twijfels bij partijen. Het uitgangspunt dat je er uiteindelijk toch altijd samen uit moet komen, heeft toen geholpen om tot een goede samenwerking te komen.
- 235 De dean van PPLE vindt dat deze vergelijking mank gaat omdat er bij de GOV enkel sprake is van extra bevoegdheden en beide raden hun eigen rechten hebben behouden.
Hij geeft aan dat uit het voorstel duidelijk moet blijken of het een eenmalige proefperiode van 2 jaar betreft of dat de werkwijze iedere 2 jaar opnieuw bekrachtigd wordt.

240 Op de vraag van de FSR of het bestuur het voorstel op papier wil zetten, wordt aangegeven dat dat op korte termijn zal gebeuren.

8. HUB-LOCATIE

245 De decaan start met de opmerking dat het stuk ter kennisgeving op de agenda staat. Het stuk dat nu voorligt is nog geen besluitvormend stuk. Momenteel lopen er nog gesprekken met IXA. De uitkomsten hiervan zijn van groot belang voor de financiële haalbaarheid van de plannen. Zelf zeg hij heel positief te zijn over de plannen. De HUB zorgt voor mogelijkheden om de faculteit meer te verbinden met de stad. Daarnaast is het een prachtige etalage voor de FdR.

250 De FSR geeft aan het een interessant en ambitieus plan te vinden. De raad heeft nog een aantal vragen:

- a) waarom worden alleen masterstudenten betrokken, liggen er niet ook mogelijkheden voor bachelorstudenten?
Vanuit het bestuur wordt bevestigd dat hier zeker mogelijkheden voor zijn en dat dit ook de bedoeling is.
- 255 b) Er lijkt met name aandacht te zijn voor marketing/profilering en minder aandacht voor de inhoudelijke duurzaamheid van het initiatief. In hoeverre wordt dit meegenomen?
De decaan geeft aan dit een goed aandachtspunt te vinden. Het is inderdaad belangrijk om niet alleen mee te gaan in een hype (start-ups e.d.) en voldoende aandacht te hebben voor de duurzaamheid van het initiatief.
- 260 c) Worden bedrijven en NGO's echt gevestigd in de HUB of komen er alleen flexplekken?
Er komen permanente werkplekken voor de partijen die zich in de HUB vestigen. Zij kunnen de ruimte tegen een laag tarief huren. Daar staat tegenover dat hun aanwezigheid altijd een meerwaarde moet hebben voor het onderwijs. Hier zullen afspraken over moeten worden gemaakt. Naast de permanente werkplekken komt er ook een grote open space waar overlegd
265 kan worden.

De FSR blijft graag betrokken bij de verdere besluitvorming. De raad wil zelf ook graag verhuizen naar de HUB i.v.m. een gebrek aan daglicht en ventilatie op de huidige locatie. De directeur bedrijfsvoering geeft aan dat er met de opening van de HUB sowieso een aantal verhuizingen zal plaatsvinden. Misschien biedt dat ook mogelijkheden voor de FSR. In verband met de tijd wordt afgesproken dat de OR zijn
270 aandachtspunten inbrengt in de overlegvergadering van juni.

9. STAND VAN ZAKEN HUISVESTING

275 De directeur bedrijfsvoering licht toe wat momenteel de belangrijkste aandachtspunten t.a.v. huisvesting zijn: (i) klimaat, (ii) geluidlekken, (iii) de entredeuren en (iv) de aankleding van de benedenverdiepingen.

Er volgt een korte uitwisseling over de toegangsdeuren tot het trappenhuis. Op sommige verdiepingen zijn deze niet te openen zonder medewerkerspas. Een voorbeeld hiervan is de 2^e verdieping, maar ook op de begane vloer bleken er vorige week problemen te zijn. Jan Dijk geeft aan dit punt mee te zullen nemen.

280 10. RONDVRAAG

- a) De FSR informeert naar de stand van zaken t.a.v. de werving van vertrouwenspersonen. De raad stelt voor om ook studenten de mogelijkheid te bieden zich te melden als vertrouwenspersoon, in ieder geval voor andere studenten.

- 285 De decaan vertelt dat de werving momenteel loopt. Er heeft zich al één kandidaat gemeld, hopelijk volgen er meer. De optie om studenten als vertrouwenspersoon in te zetten, ziet hij als noodscenario.
- b) De FSR vraagt naar de stand van zaken van de evaluatie van het ESC. Vanuit het bestuur wordt aangegeven dat deze volgens planning loopt. Eind mei wordt het onderzoek afgerond. Dat geeft de faculteit nog anderhalve maand tot de zomervakantie om belangrijke aanpassingen door te voeren. De evaluatie wordt uitgevoerd door een voormalig hoofd ESC van de faculteit FNWI.
- 290 c) De decaan geeft aan graag zo snel mogelijk een reactie van de FSR te ontvangen rondom de OER-wijziging over aanwezigheidsplicht. Het is een fundamenteel punt dat mogelijk consequenties heeft voor het wel/niet doorgaan van het vak.
- 295 De FSR zegt hierop zo spoedig mogelijk terug te zullen komen.

Aandachtspuntenlijst

Nr.	Datum OV	Onderwerp	Wie	Wanneer/deadline
1	08-05-2017 07-05-2018	Voorstel Duurzame Inzetbaarheid, inclusief plannen t.a.v. ICT-vaardigheden docenten	Bestuur	OV OR september 2018
2	02-10-2017	Informatie over beschikbaarheid/planning docentwijzer naar OR en FSR	Bestuur	Voor de zomer
3	04-12-2017	Strategie studie en loopbaanbegeleiding	Bestuur	OV FSR juni 2018
4	22-01-2018	Overzicht opvragen bij Marleen Bakker welke berichten wanneer naar studenten gestuurd moeten worden.	FSR	OV FSR juni 2018
5	22-01-2018	Carrièreperspectief tutoeren opnemen in plannen loopbaanbeleid	Bestuur	OV OR juni 2018
6	07-05-2018	Profiel diversity officer naar OR en FSR	Bestuur	09-05-2018
7	07-05-2018	Diversiteitsbeleid agenderen voor de eerstvolgende GOV	Ambtelijk secretaris OR	01-10-2018
8	07-05-2018	Organiseren heidag voor bestuur, FSR en OR aan het begin van het nieuwe jaar	Bestuurssecretaris/Ambtelijk secretarissen	September 2018
9	07-05-2018	Voorstel nieuwe inrichting en werkwijze FSR ivm separaat kiesdistrict PPLE	Bestuur	Mei 2018
10	07-05-2018	HUB-locatie agenderen voor de eerstvolgende OV van de OR	Ambtelijk secretaris OR	28-05-2018
11	07-05-2018	Reactie FSR t.a.v. OER-wijziging m.b.t. aanwezigheidsplicht	FSR	14-05-2018