

## Commissie Democratisering & Decentralisering UvA

Aanwezig: FMG-deelnemers, OR FMG, FSR FMG en Commissie D&D  
Verslag: Mirjam Kool (secretaris Commissie D&D)

### Opening

Rob Hagendijk en Gloria Wekker (leden Commissie D&D) openen de facultaire bijeenkomst en heten de circa 65 aanwezigen welkom. Op de hekgolf van de Maagdenhuisbezetting startte ook in de FMG de discussie over knelpunten en gewenste hervormingen. Lijsten met klachten werden opgesteld, op prioriteit geordend en er werd een 'regiegroep' ingesteld.

Hoe staat het nu met die hervormingsagenda? Hoe zit het met de roep om democratisering en decentralisatie? Wat is wel/niet verbeterd in het personeelsbeleid, in onderwijs en onderzoek? Ligt het proces op koers en schiet het al op of is het verzand? Hoe komen we tot breed gedragen echte verbeteringen?

De bedoeling van de bijeenkomst is deze vragen te bespreken over de grenzen van de domeinen, geledingen, instituten, schools en colleges heen. Dus een faculteit brede en open discussie.

De bijeenkomst wordt georganiseerd door de onlangs ingestelde commissie 'Democratisering en Decentralisatie UvA' (D&D) in samenwerking met de ondernemingsraad en de studentenraad van de FMG.

Het programma wordt toegelicht:

13.00-13.10 uur: Opening

13.10-13.35 uur: Inleidingen voorzitters Commissie D&D, FSR-FMG en OR-FMG

13.35-13.45 uur: Eric Fischer, decaan FMG

13.45-14.45 uur: Algemene discussie over thema's

14.45-15.00 uur: Hoe nu verder?

Discussie thema's:

-Beter personeelsbeleid;

-Onderwijskwaliteit: studievrijheid en plichten;

-Onderzoek: afhankelijkheid van externe financiering, evaluatie en presentatie, valorisatie;

-Democratisering: decentralisatie en medezeggenschap.

### Inleidingen

Lisa Westerveld, voorzitter Commissie D&D, licht het doel van de commissie toe en hoe dit wordt opgepakt.

Een jaar geleden werd het Maagdenhuis bezet door studenten en medewerkers. Ze waren ontevreden over de gang van zaken op de UvA. Een interessante periode volgde, niet alleen voor alle direct betrokkenen, maar ook vanwege de bredere discussies die ontstond over de rol van de universiteit in de samenleving. In de weken die volgen spreken de actiegroepen en de medezeggenschap met het CvB af dat er twee commissies zouden worden opgericht. Ze onderhandelen met elkaar over de opdracht die deze commissies zouden krijgen. Na een uitvoerig en lang traject wordt eind november de commissie Democratisering & Decentralisering ingesteld. Onze taak is om kernproblemen betreffende bestuur, inspraak, zeggenschap, diversiteit en academisch klimaat te identificeren en voorstellen te ontwikkelen voor andere organisatie-, bestuurs-, inspraak en financieringsmodellen. Voorstellen moeten in overleg met de academische gemeenschap voorgelegd en zij moeten daarover beslissen.

Dit is een forse taak. Eentje die we niet kunnen vervullen zonder de studenten, docenten en leidinggevenden op de UvA er nauw bij te betrekken. Wij hebben een werkplan geschreven waarin we voorstellen hoe we dat willen doen: namelijk door te beginnen met aanwezig zijn op de verschillende faculteiten en het luisteren naar iedereen die ons wat te melden heeft. Daar zijn we nu een heel eind mee, in de zin dat we op iedere faculteit met betrokkenen hebben gesproken.

Gisteren hebben we op de nieuwe website: [www.commissiedd.nl](http://www.commissiedd.nl), ons eerste voortgangsverslag gepresenteerd. We willen geen voorbarige conclusies trekken, maar een aantal bevindingen wil ik jullie niet onthouden:

- We zien in verschillende faculteiten overeenkomstige irritaties, zoals over 8-8-4, maar ook werelden van verschil tussen de faculteiten. Centrale regels laten misschien wel ruimte voor variatie, ze oefenen tegelijkertijd ook grote administratieve druk uit.
- In bijna alle gesprekken komt terug dat er meer tijd nodig is voor onderwijs en onderzoek. De werkdruk is hoog en er zijn veel personele problemen. Onder flexwerkers heerst onzekerheid, maar ook vast personeel ziet de werkdruk toenemen, onder meer door de grote hoeveelheid flexibele contracten. Externe druk (zoals publicatiedruk) zorgt ervoor dat onderwijs in het gedrang komt.
- Er zijn zorgen over dalende studentenaantallen. Financiering van het onderwijs speelt - vaak ongewild - een grote rol in alle discussies.
- Er is scepsis over de mogelijkheden om via de medezeggenschap invloed uit te oefenen: veranderingen doorvoeren via de medezeggenschap is moeilijk. Dat heeft te maken met de ingewikkelde en lange procedures en met het feit dat men pas laat in de besluitvorming wordt betrokken.
- Personeelsleden willen meer eigenaarschap over onderwijs en onderzoek. Men wil af van hinderlijke regels, eenzijdige outputmetingen en overmatig overleggen.
- Studenten hebben het gevoel dat extra inspanningen eerder gestraft dan beloond worden. Bij het volgen van extra vakken volgen of een tweede studie stuiten ze op tal van barrières, inhoudelijk én financieel.

Over deze en andere knelpunten wordt op allerlei plekken gepraat maar tot dusver is er weinig verandering zichtbaar. Ik durf de stelling aan dat de situatie eerder de verkeerde kant op gaat: het aantal werknemers met flexcontracten neemt toe en studenten krijgen te maken met steeds meer barrières (wederom óók financieel) om even twee voorbeelden te noemen.

Intussen zijn Haagse politici vooral bezig met het plakken van pleisters om de gaten in bestaande wetgeving enigszins te dichten. Ik zie het proces op de UvA daarom als een unieke kans om met elkaar te bedenken hoe het wél beter kan en zie uit naar een interessante middag.

Lina van Hirtum, voorzitter FSR, licht vanuit de FSR toe wat knelpunten zijn.

De FSR heeft gekozen om haar standpunten kort toe te lichten op twee van de vier thema's waar zij het meest bij betrokken is: Onderwijskwaliteit en Democratisering, decentralisatie van (mede)zeggenschap.

Onderwijskwaliteit, studentenrechten, studievrijheid en tempo

Kwaliteit van het onderwijs staat voor iedereen op de universiteit hoog in het vaandel.

Echter lijkt de definitie van kwaliteit sterk uiteen te lopen voor alle betrokkenen.

We horen de bestuurders van ons land zeggen dat kwaliteit van onderwijs 'hoge rendementen' of 'hoog scoren op een ranglijst' betekent. Tegelijkertijd lopen studenten tegen een muur aan op deze universiteit als zij zichzelf willen ontplooiën. Een extra vak buiten je curriculum, zou je dat wel doen? Een tweede studie, dat lijkt me niet verstandig; in het buitenland studeren? Dan kan je helaas geen honneursprogramma meer doen.

Kwaliteit van onderwijs is voor ons niet je diploma binnen drie jaar halen. Het is het gevoel hebben geïnspireerd te zijn, gestimuleerd te worden, en de mogelijkheid krijgen om jezelf te ontwikkelen op het hoogste niveau. De rechten en ontwikkeling van de student moeten meer centraal komen te staan, in plaats van de focus die er nu ligt op het behalen van je diploma. Wij vinden dat studenten moeten worden uitgedaagd door het systeem om hun studie zelf in te richten; zodat studenten zelf beschikken over hun studie en hier actief mee om kunnen springen.

De FSR ziet het opleiden van kritische en zelfdenkende studenten als maatschappelijke functie van een universiteit; dit wordt niet behaald door studieprogramma's vast te leggen en met studiesuccesmaatregelen studenten zo snel mogelijk op de arbeidsmarkt te zetten.

Concreet: wij willen de studie- en bewegingsvrijheid van studenten verhogen door dit in te bouwen in de Onderwijs en Examenreglementen waar wij instemmingsrecht op hebben. Daarnaast is de FSR bezig met de herziening van het allocatiemodel, het uitbreiden van het profileringsfonds, het inbouwen van meer vrijheden voor studenten. De FSR ziet ook in dat bij vrijheid ook een goede begeleiding hoort zodat geen student onnodig buiten de boot valt, daarom zijn we voor goede studieadviseurs en mentoren – we willen ook zorgen voor investeringen in de professionaliteit en culturele sensitiviteit van adviseurs en andere professionals die met studenten in contact staan.

We horen vaak dat docenten klagen dat ze te weinig tijd hebben om extra aandacht te geven aan studenten, en dat docenten liever onderzoek doen dan dat ze doceren.

Charlotte Hille, voorzitter OR: licht toe op welke onderwerpen de OR zijn focus heeft: Voor de toekomst streeft de OR naar meer democratisering door meer contact met de OC's, tussen OR en afdelingsvoorzitters en door de samenwerking met diversiteit te verhogen.

De OR behartigt de belangen van alle FMG-collega's – zowel Wetenschappelijk Personeel als Ondersteunend & Beheers Personeel. We waarderen en stimuleren de diversiteit binnen onze faculteit, en hebben een specifiek oog voor groepen die

arbeidsrechtelijk minder sterk staan, dan wel om andere redenen extra aandacht nodig hebben.

In ons werk worden we gedreven door een drietal zaken die met elkaar in evenwicht moeten zijn. Onze eerste drijfveer is het welbevinden van de collega's in persoonlijke en arbeidsrechtelijke zin. De tweede betreft de kwaliteit van zijn/ haar participatie in onderwijs, onderzoek en ondersteuning. De derde betreft het belang van de FMG en de UvA, waarbij zaken als een gezonde begroting en solidariteit tussen domeinen en faculteiten een rol spelen.

De OR is een serieuze overlegpartner voor de decaan. We reageren op (formele) advies- of instemmingsverzoeken, geven ongevraagd advies, én denken en praten proactief mee over zaken die te maken hebben met goed onderwijs en goed onderzoek. Speciale aandacht heeft de agenda van RethinkUvA, die we gebruiken als input voor onze prioriteitenlijst.

Als OR zijn wij bereikbaar en laagdrempelig voor de mensen wiens belangen we behartigen. We informeren onze collega's regelmatig, vragen hen om input, en zorgen ervoor dat de informatie op onze website actueel is. We doen ons werk in nauw overleg met onze achterban, door binnen de domeinen regelmatig te overleggen met organen als de opleidingscommissie en andere georganiseerde groepen. Ook is er geregeld overleg met de FSR.

Ons belangrijkste speerpunt voor 2016 is het verlagen van de werkdruk voor alle collega's. Door ons blijvend in te zetten voor een realistische taakstelling met voldoende tijd, ruimte en middelen, willen we als OR bijdragen aan meer welbevinden en nog beter onderwijs en onderzoek.

De aanwezigen krijgen de visies, toegelicht door de drie voorzitters, ter plekke uitgereikt.

Rob Hagendijk: het idee voor deze facultair brede bijeenkomst is ontstaan na een gesprek met de decaan, Eric Fischer. Een aankomende nota over de voortgang van de hervormingsagenda was de aanleiding. Omdat er nog wordt gewerkt aan deze nota kan er nog prima met elkaar invloed op worden uitgeoefend. Er is tot nu toe nog niet veel reactie door Eric Fischer ontvangen.

### **Eric Fischer, decaan FMG**

Werkdruk: dit is lastig op te lossen, want de hoeveelheid geld staat vast en 't lukt dus niet om plotseling 100 extra fte Onderwijs aan te nemen. Dat kost – zeg – € 730.000. Wil je die vrijspelen dan moet dat ten koste gaan van onderzoekplaatsen of ten koste van plaatsen van het ondersteunend personeel.

Een punt dat overigens verbetering behoeft is het personeelsbeleid waarbij niet het ene domein dit moet doen en het andere dat. We zijn bezig om met leden van de OR en bestuurders van de domeinen een heel rijtje verbeteringen aan te brengen, bijvoorbeeld in het aanstellingsbeleid van tijdelijke medewerkers en in het promotiebeleid.

Zeggenschap: het overleg tussen OR en FSR enerzijds en de decaan anderzijds vindt plaats op faculteitsniveau, terwijl een groot deel van de beslissingen op domeinniveau plaats vindt. Je zou dit een weeffout in de governance kunnen noemen, want in veel gevallen moet de decaan zeggen: die beslissingen worden niet

door mij maar op lager niveau genomen. Ik heb voorgesteld dat op een informele manier op te lossen, dus zonder het optuigen van een hele bureaucratie van overleg op een lager niveau.

Communicatie: ik ben geschrokken tijdens de inventarisatie van knelpunten, irritaties die in de FMG tussen maart en april is gehouden. Een zeer groot deel daarvan is volgens mij aan een gebrekkige communicatie te wijten. Een heleboel misverstanden bestaan omdat de medewerkers niet goed zijn ingelicht en het gevoel hebben dat alles top-down geregeld is, terwijl juist in het model van de UvA zeer veel lager in de organisatie besloten wordt, als ik dat vergelijk met Utrecht en Nijmegen waar ik ook gewerkt heb.

Waardering Onderzoek/Onderwijs: Ik ben het met iedereen eens die zegt dat Onderwijs ten opzichte van Onderzoek ondergewaardeerd wordt. Zowel Onderwijs als Onderzoek zijn kerndoelen van een universiteit. Onderwijs dient er voor dat de jongere generatie op de schouders van de oudere kan staan en daardoor verder kan zien dan degenen door wie ze worden opgeleid. Wel is het lastig deze ongelijkheid op te lossen, want internationaal wordt Onderzoek hoger gewaardeerd dan Onderwijs. Je carrière is dus in hoge mate door je onderzoek bepaald.

Financiën: de hoeveelheid geld die we krijgen is grotendeels afhankelijk van de onderwijsresultaten van studenten, dus studiepunten, studierendement, diploma's, collegegelden. Wil je meer aan onderwijs doen (kwaliteit/kwantiteit) dan zal je dus efficiënter moeten werken, het geld anders besteden, bezuinigen of alle drie. Verder zijn we natuurlijk afhankelijk van wat de Tweede Kamer en de minister van OCW het universitaire onderwijs gunt.

Organisatie: daarover ben ik zeer tevreden. In het model dat we in de UvA kennen, is, in vergelijking met andere universiteiten, een groot deel van de beslissingsmacht gedelegeerd aan de faculteiten en aan de afdelingen in de faculteiten. De verantwoording van het belastinggeld, dat van de Minister naar de UvA gaat wordt voor het allergrootste deel doorgegeven aan de faculteiten, die daar natuurlijk wel prestaties tegenover moeten kunnen stellen op Onderwijs- en Onderzoekgebied. De Minister eist dat, want die moet weer verantwoording aan de Tweede Kamer afleggen. De faculteiten geven dit geld weer door aan domeinen en afdelingen, die op hun beurt daarover richting decaan verantwoording moeten afleggen. Ik weet dat er mensen zijn die daar anders over denken, maar ik vind het een uitstekend systeem en raad andersdenkenden aan om ook eens in andere universiteiten te gaan kijken.

## **Algemene discussie over thema's**

### Beter personeelsbeleid

Als men fulltime promoveert met een vast contract is het bijna niet mogelijk om fulltime onderwijs te geven. De achterblijvende waardering voor fulltime onderwijsgevers is overal in terug te zien. Op de uitgedeelde enquêteformulieren voor deze dag is geen optie om in te vullen dat je fulltime docent bent. Zijn er concrete gesprekken over de waardering voor docenten/het geven van onderwijs?

### Onderwijskwaliteit: studievrijheid en plichten

De OR kent het probleem van de fulltime docent en spreekt hier ook over. De OR probeert meer ruimte te krijgen, zodat de docent zijn vak kan bijhouden. Via de COR proberen we dit op centraal niveau ook door meer faciliteiten voor docenten te krijgen, waardoor de werkdruk lager kan worden. Denk hierbij aan een urennormering van maximaal 80-90% onderwijs geven. Er moet ruimte zijn om wetenschappelijke stof bij te houden en dat gaat niet bij 100% doceren.

In het voorjaar waren er signalen over tijdelijk personeel dat vooral op onderwijs werd ingezet en niet verder kwam op de universiteit als ze niet gepromoveerd waren. Ze wilden wel promoveren, maar de onderwijslast was te hoog. Hoe zit dit bij FMG?

De FMG heeft 60% bachelor onderwijs en 30% masteronderwijs op tijdelijke contracten. Het spanningsveld is dat je met minder tijdelijke staf de opleiding duurder maakt. Zo ook het spanningsveld van kleinschalig onderwijs ten opzichte van andere onderwijsvormen. Hoe pak je dat op naar de toekomst?

### Onderzoek: afhankelijkheid van externe financiering, evaluatie en presentatie, valorisatie

Eric Fischer: ik schrok dat we 52% tijdelijke contracten hebben op het totaal van 1.400 medewerkers (of circa 1.000 fte), en circa 7.500 studenten. Met € 30 miljoen aan tijdelijk onderzoek kun je geen vast personeel aannemen. Wat je wel kan doen is voor € 20 miljoen (van de € 30 miljoen) tijdelijke medewerkers een vaste baan aanbieden en weer ontslaan als de tweede en derde geldstroom verandert.

De bureaucratie met betrekking tot docenten is niet zo groot. Het issue is meer hoe we onderwijs kunnen vormgeven; op het laagste niveau bezig zijn met onderwijsvernieuwing.

Eric Fischer: de MWO eisen vragen veel tijd en ook zaken die we zelf niet in de hand hebben.

Vanuit de FSR is medezeggenschap decentraal ingericht. De FSR zit op het niveau boven de domeinen. Echter, de decaan zegt "daar ga ik niet over." We zouden meer besluiten op facultair niveau willen. Betere communicatie tussen alle gremia ligt daar aan ten grondslag.

Een steeds terugkerende vraag is wie neemt nu precies beslissingen over verdeling onderwijs, verdeling uren etc.?

Een van de deelnemers geeft aan dat de faculteit een heldere structuur heeft en goed werkt en dat een structuurverandering veel tijd en geld kost. Het decentraliseren van de medezeggenschap is wel een goed punt.

De OR is ook een voorstander van verdere democratisering, decentrale inspraak is heel belangrijk. De OR kan daar een rol in spelen, de Opleidingscommissies, examencommissies om communicatie zo transparant mogelijk te maken naar werknemers.

Eric Fischer vult aan om te decentraliseren waar het kan en te proberen het centraal te houden waar het efficiënt is, zoals bijvoorbeeld personeelsbeleid. Daar waar beslissingen genomen worden wil je invloed kunnen uitoefenen. Niet door een extra niveau te creëren, maar op een informele wijze issues op te lossen.

Rob Hagendijk: mijn observatie is dat er een behoorlijke consensus in de zaal is om op een lager niveau meer overleg te hebben. Het moet echter binnen de faculteiten opgelost worden als je iets wilt veranderen.

Rob Hagendijk: wie is voor 8-8-4?

Er ontstaat veel discussie. De meesten zijn geen voorstander van dit systeem, hoewel een enkeling zich ook positief uit.

Deelnemer: een gemiddeld academisch jaar heeft 30 weken en bij ons is dat 40 weken door het feit, dat wij ons 8-8-4 systeem hebben ingevoerd, waardoor het jaar erg lang is voor veel docenten.

Deelnemer: 8-8-4 is niks anders dan 8 weken, 8 weken, 4 weken. Het gaat erom dat het is ingevoerd samen met studiesucces en ingevuld met andere zaken die knellen. Als je er handig mee omgaat werkt het.

FSR: we zijn voor een uniform systeem dat bijdraagt aan het interdisciplinaire systeem. Met het 8-8-4 systeem is ook de werkdruk voor studenten toegenomen. Het is nu aan een stuk door leren en toetsen. Ook voor docenten is hierdoor de druk toegenomen met het steeds nakijken van toetsen.

Rob Hagendijk: wat is nu 8-8-4 en wat zit er wel/niet aan vast? Welke ruimte heb je om zelf te bewegen? Dat moet je met elkaar afspreken.

### Onderzoek

De FSR heeft geen oplossing voor dit probleem. Onderzoek wordt meer beloond dan onderwijs en beide zijn even belangrijk.

Men wil onderzoek en onderwijs op afdelingen in balans proberen te houden. Promotie maken als staf en niet omdat je veel geld binnen brengt.

Een kwart van het geld dat je binnenhaalt blijft bij onderwijs. Echter, internationaal wordt onderzoek veel zwaarder gewaardeerd dan onderwijs (wetten van de wetenschap heb je mee te leven).

### Democratisering: decentralisatie en medezeggenschap

Rob Hagendijk: we hebben het in het voorgaande tegelijk ook over democratisering, decentralisatie en medezeggenschap gehad.

## **Hoe nu verder?**

Conclusie: er lijkt behoefte aan een meer prettige en werkbare verhouding, waarbij je geen gewenste vertraging wil oplopen.

Eric Fischer: hiertoe wordt sterk gekeken naar best practices.

## **Sluiting**

Iedereen wordt bedankt voor aanwezigheid en inbreng. Om op de hoogte gehouden te worden van verdere ontwikkelingen kan men zijn gegevens via een invulstrookje achterlaten of via de websites van de CODD, OR-FMG, FSR-FMG op de hoogte blijven.