



Datum  
25 juni 2015

*Oorspronkelijke akkoord*

COR, CSR, De Nieuwe Universiteit (DNU), Humanities Rally (HR), Rethink UvA en de vakbonden zijn met het College van Bestuur (CvB) tot een akkoord gekomen aangaande het instellen van twee onafhankelijke commissies. Hiermee zijn de gesprekken in een volgende fase beland. Betrokkenen verwachten dat een belangrijke stap gezet is om te komen tot verdere democratisering van de Universiteit van Amsterdam.

Er zullen twee onafhankelijke commissies worden ingesteld die het vertrouwen van de gehele academische gemeenschap genieten. Een commissie onderzoekt de financiële situatie van de universiteit. COR en CSR zijn hierover reeds in gesprek met de academische gemeenschap. Een tweede commissie onderzoekt en adviseert over mogelijkheden voor decentralisering en democratisering van de UvA. COR, CSR, DNU, HR, ReThink UvA en de vakbonden initiëren in gelijkwaardige samenwerking het proces van samenstelling en opdrachtformulering van de commissies en consulteren vervolgens de academische gemeenschap. Hierna zullen de initiators de samenstelling en opdrachtverstrekking definitief vaststellen. De commissies zullen gedurende het proces regelmatig en publiekelijk rapporteren en input verzamelen vanuit alle geledingen van de universiteit.

De commissies formuleren adviezen en leggen deze voor aan de academische gemeenschap. Bij instemming door de academische gemeenschap wordt overgegaan tot implementatie van de adviezen. De instemmingsprocedure vindt plaats volgens het voorstel van de commissies.

**Draft Mandaat 11 Juni 2015**  
**Commissie Decentralisering en Democratisering**

**1. Samenstelling**

1.1 De commissie is samengesteld in overleg tussen COR, CSR, DNU, Humanities Rally, ReThink UvA en de Vakbonden.

1.2 De commissie is ingesteld op grond van de overeenkomst dd. # tussen het College van Bestuur en voornoemde partijen.

1.3 Bij installatie heeft de commissie de volgende leden:

- ... (voorzitter)
- ...
- ...

## 2. Doel en taakstelling

De commissie heeft tot taak om (a) de kernproblemen op de UvA en UvA Holding BV met betrekking tot bestuur, inspraak, zeggenschap, diversiteit en academisch klimaat te identificeren alsmede de oorzaken daarvan; (b) verschillende voorstellen voor andere organisatie-, bestuurs-, inspraak en financieringsmodellen te ontwikkelen die deze problemen wegnemen (c) de academische gemeenschap<sup>1</sup> te betrekken bij het ontwikkelen en beoordelen van deze voorstellen; (d) aan de academische gemeenschap te rapporteren over de uitkomsten van het onderzoek.

## 3. Achtergrond

De achtergrond voor de instelling van de commissie is de in brede kring levende onvrede over het bestuur van de Universiteit van Amsterdam in de afgelopen decennia. Deze onvrede heeft vele aspecten. Ze kwam tot uitbarsting in de bezetting van het Bungehuis en vervolgens het Maagdenhuis. Gevolg was een brede maatschappelijke discussie over de problemen binnen de universiteit en de rol van de universiteit in de samenleving. Belangrijke elementen en aanleidingen die in het debat naar voren kwamen waren onder meer:

- a. het gevoerde financieel en budgettair beleid dat mede geleid heeft tot bezuinigingen op onderwijs en onderzoek;
- b. het top-down management dat nauwelijks beleidsruimte gaf aan of rekening hield met input van medewerkers (academische staf en OBP) en studenten;
- c. onvoldoende verantwoording van beslissingen en beleid door bestuurders aan studenten en staf;
- d. toenemende centralisering van beslissingen over onderwijs en onderzoek;
- e. een te groot stempel van professionele managers op het beleid van de universiteit;
- f. onderwijshervormingen die meer gericht zijn op outputbevordering in studiepunten en aantallen diploma's dan op kwaliteit en diepgang van hetgeen wordt geleerd;
- g. de beoordeling van onderwijs en onderzoek wordt te veel bepaald door slecht gefundeerde en gevalideerde prestatie-indicatoren;
- h. onvoldoende inspraak- en participatiemogelijkheden voor leden van de staf;
- i. ondoorzichtig personeelsbeleid en een toenemend aantal tijdelijke aanstellingen;
- j. onevenwichtige verhoudingen tussen vast en tijdelijk personeel naar aantal en posities;
- k. te veel administratieve lasten en een te hoge werkdruk voor stafleden;
- l. behoefte aan een meer diverse universiteit die vrij is van discriminatie.
- m. gebrek aan balans tussen onderwijs- en onderzoeksbelangen door de stimulering van het verwerven van persoonsgebonden onderzoekssubsidies;

---

<sup>1</sup> “De academische gemeenschap bestaat uit alle medewerkers die tenminste vanaf een peildatum tien weken voor het consultatiemoment werkzaam zijn aan de UvA of de bedrijven onder de UvA-Holding, en de op die peildatum ingeschreven studenten”.

- n. het te veel en te vaak negeren van kritische stemmen en tegenargumenten van medewerkers en studenten alsook van de formele medezeggenschapsorganen door het bestuur en het management;
- o. het gemis aan een centraal forum in de universiteit en de faculteiten waar deze problemen aan de orde gesteld zouden kunnen worden.

#### **4. Onderzoek**

4.1 De commissie onderzoekt onder meer de bovengenoemde problemen en analyseert de oorzaken ervan; waar nodig in samenwerking met andere commissies.

4.1.1 De HvA, en andere (dochter)organisaties die geheel of gedeeltelijk verwant zijn aan de UvA dienen in het onderzoek te worden betrokken voor zover relevant voor de problemen en knelpunten op de UvA.

4.2 De commissie onderzoekt alternatieve organisatie-, inspraak- en financieringsmodellen voor de UvA en UvA Holding BV die de huidige problemen en knelpunten wegnemen en de academische betrokkenheid en kwaliteit van onderwijs en onderzoek duurzaam bevorderen.

4.3 De commissie pleegt hoor en wederhoor in een open proces van deliberatie en voorstelontwikkeling. De commissie houdt er in haar voorstellen en adviezen rekening mee, dat problemen kunnen verschillen tussen faculteiten en ook tussen de verschillende niveaus daarbinnen.

4.4 De commissie formuleert adviezen en legt deze voor aan de academische gemeenschap. Bij instemming door de academische gemeenschap wordt overgegaan tot implementatie van de adviezen. De instemmingsprocedure vindt plaats volgens het voorstel van de commissie.

4.5 Een voorstel kan alleen bindend zijn als het voldoet aan de geldende wetgeving. Dat laat onverlet dat de commissie voorstellen kan doen die een wetswijziging vereisen, maar die kunnen dan pas na die wetswijziging bindend worden.

#### **5. Samenwerking met andere commissies en goedkeuring academische gemeenschap**

5.1 De commissie functioneert op transparante wijze, is benaderbaar en uitnodigbaar. Ze pleegt hoor en wederhoor in een open proces van deliberatie en voorstelontwikkeling. Ze rapporteert op regelmatige basis aan de academische gemeenschap over de voortgang, in een openbare vergadering waarvan de agenda van te voren bekend is.

5.2 De commissie werkt samen met de commissie Financiën en betreft de bevindingen van die commissie bij haar onderzoek.

- 5.3 De commissie werkt samen met de commissie Diversiteit en betreft de bevindingen van die commissie bij haar onderzoek.
- 5.4 De commissie werkt samen met de commissie Arbeidsrelaties en betreft de bevindingen van die commissie bij haar onderzoek.
- 5.5 Het onder 4.4. genoemde implementatieplan van de commissie behelst tevens implementatieadviezen voor de beschikbaar gekomen adviezen van de commissies Arbeidsrelaties, Diversiteit en Finance.
- 5.6 De commissie werkt een plan uit over hoe de voorstellen adequaat ter goedkeuring aan de academische gemeenschap kunnen worden voorgelegd. Het plan dient te waarborgen dat ieder lid van de academische gemeenschap in staat gesteld wordt om aan het debat deel te nemen en vervolgens in een vrije en anonieme stemming gehoord te worden.

## **6. *Faciliteiten***

- 6.1 Het College van Bestuur zorgt voor een adequate ondersteuning van het werk van de commissie en voldoende budget en faciliteiten om een actieve inclusieve procesgang mogelijk te maken en te waarborgen. Diensten en deskundigen werkzaam voor de universiteit kunnen worden gevraagd om informatie en advies. Ze zijn over de inhoud van adviezen geen verantwoording schuldig aan het College en handelen daarbij niet in opdracht.
- 6.2 Voor de duur van haar werkzaamheden beschikt de Commissie over een eigen staf en bureau.
- 6.3 Het College van Bestuur stelt voldoende budget ter beschikking voor externe advisering.
- 6.4 In overleg met de constituerende partijen kan de commissie besluiten met het CvB in overleg te treden teneinde faciliteiten voor eventuele (sub)commissies in te stellen.
- 6.5 Leden van de commissie en eventuele subcommissies worden financieel en qua werkbelasting gecompenseerd.