

Commissie Democratisering & Decentralisering UvA

Voorwoord

Pas onlangs werd de vorming van onze commissie afgerond met de goedkeuring van de begroting door het College van Bestuur. Dit was een lang proces, maar intussen waren we alvast aan de slag gegaan.

Oriënterende gesprekken werden gevoerd op de faculteiten en bij de diensten, stukken en documenten gelezen en bijeenkomsten bijgewoond binnen en buiten de Universiteit van Amsterdam. Ook hebben we de eigen organisatie en website ingericht. Vandaar dat er nu een eerste voortgangsverslag kan worden gepresenteerd.



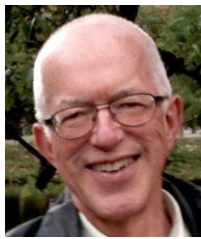
We zijn ons bewust van de omvang van de opdracht die voor ons ligt: Voorstellen te ontwikkelen, die de breed gesignaleerde problemen aanpakken en de UvA beter kunnen maken. Via een brede raadpleging waarin de hele universitaire gemeenschap kan meepraten. Eindigend met een schriftelijke stemming waarin iedereen zijn of haar eindoorddeel kan geven. De centrale taak van de commissie is de discussie in goede banen te leiden, te stimuleren en te laten uitmonden in voorstellen en opties waarover iedereen zich kan uitspreken en die democratisering en decentralisering zullen bevorderen.

Dit rapport is een eerste verantwoording van waar we mee bezig zijn en wat we hebben gedaan. Het beschrijft in een notendop welke activiteiten we hebben uitgevoerd en welke thema's er besproken zijn.

De komende weken zullen we – overeenkomstig ons werkplan http://commissiedd.nl/?media_dl=86 - centrale thema's definiëren en een referentiekader voor verder debat presenteren. Niet alleen naar degenen waarmee wij al hebben gesproken, maar naar iedereen die daarover met ons van gedachten wil wisselen. Dat kan via onze site, maar natuurlijk ook door een afspraak met ons te maken. Wij roepen alle betrokkenen bij de UvA op hun ideeën, twijfels, vragen en hartenkreten bij ons neer te leggen

Lisa Westerveld

De commissieleden



Herman van den Bosch is hoogleraar managementwetenschappen aan de Open Universiteit. Zijn wetenschappelijke interesse gaat uit naar sociale innovatie en in het bijzonder de relatie tussen kwaliteit en organisatie van het onderwijs. Hij was betrokken bij de oprichting van de faculteit Beleidswetenschappen aan de Radbouduniversiteit. Tot ruim twee jaar geleden was hij decaan van de Faculteit Managementwetenschappen van de Open Universiteit.

Eva Groen-Reijman is docent-promovendus politieke filosofie aan de UvA. Ze studeerde aan de UvA en was actief in de studentenpolitiek, o.a. in opleidingscommissies, in de facultaire studentenraad en in de centrale studentenraad. Nu doceert ze praktische filosofie en schrijft ze over democratietheorie en moderne politieke campagnes.



Rob Hagendijk is sinds 1970 verbonden aan de UvA. Vanaf dat moment heeft hij zich in zijn onderwijs en onderzoek bezig gehouden met de veelvormige relaties tussen wetenschapswetenschap en maatschappelijke verandering. Daarnaast heeft hij sinds 1969 zeer uitgebreide bestuurservaring opgedaan, in een veelheid van functies aan de UvA en internationaal. In 2014 werd hij gepensioneerd, maar zijn lopend onderzoek naar zeldzame ziekten en van de nieuwe (wees)geneesmiddelen wordt in samenwerking met o.a. specialisten van het AMC voortgezet.

Pieter Pekelharing heeft jarenlang ethiek en sociale en politieke filosofie gedoceerd aan de UvA. Hij won in 2007 de onderwijsprijs van beste docent aan de UvA. Hij heeft sindsdien in verschillende commissies voor de verbetering en vernieuwing van het onderwijs gezeten. Pekelharing is sinds enige tijd gepensioneerd.



Kyah Smaal is student en doet de MSc Logic aan de FNWI. Tijdens haar bachelor Bèta-gamma was ze lid van de facultaire en de centrale studentenraad. In deze functies hield ze zich onder andere bezig met de fusie van de bètafaculteiten van de UvA en de VU. Momenteel is ze bestuurslid van de ASVA studentenunie.

Mathieu Weggeman is hoogleraar organisatiekunde aan de Technische Universiteit Eindhoven. Hij is expert op de terreinen organisatie ontwerp, innovatiemanagement en werkprocessen in kennis-intensieve organisaties. Hij maakte deel uit van de redactieraad van Organization Studies en heeft gepubliceerd in R&D Management, Journal of Product Innovation Management, Human Relations, en vele andere tijdschriften.



Weggeman is commissaris bij Brainport Development en lid van de Raad voor Cultuur.



Gloria Wekker is cultureel antropoloog (UvA, 1981) en professor emeritus in Gender Studies, Faculteit der Geesteswetenschappen, Universiteit Utrecht. Zij was tevens directeur van het Expertise Centrum GEM – Gender, Etniciteit en Multiculturaliteit in Hoger Onderwijs – aan dezelfde faculteit. Zij heeft adviesfuncties voor de Nederlandse overheid vervuld op de terreinen van minderheden-, gezondheidszorg - en emancipatiebeleid. Haar aandachtsgebied in de commissie is diversiteit.

Lisa Westerveld was jarenlang actief in de studenten-beweging en de medezeggenschap op de Radboud Universiteit in Nijmegen. Ze was onder meer voorzitter van de Universitaire Studentenraad. Van 2007-2009 was ze voorzitter van de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb). Daarnaast was ze als panellid betrokken bij meer dan veertig opleidingsvisitaties. Momenteel werkt ze als persvoorlichter en lobbyist voor de Algemene Onderwijsbond en kent hierdoor de Onderwijswoordvoerders van de Tweede Kamer. Ze is mede-auteur van het handboek 'WHWatisdat!?', dat relevante passages uit de WHW op een toegankelijke manier uitlegt aan medezeggenschappers.



Totstandkoming van de commissie

Op 13 februari 2015 bezetten boze studenten en medewerkers van de Universiteit van Amsterdam het Bungehuis. Na ontruiming volgde op 25 februari de bezetting van het Maagdenhuis, een actie die gepaard ging met grootschalige publiciteit en die voor- en tegenstanders beroerde. Dit was de elfde keer in de geschiedenis dat het Maagdenhuis werd bezet, en ook de langste bezetting: In totaliteit 46 dagen. Gevolg was een ervaring van de brede maatschappelijke discussie over de problemen binnen de universiteit en de rol van de universiteit in de samenleving.

Na weken onderhandelen bereikte het College van Bestuur (CvB) overeenstemming met de actiegroepen (DNU, Rethink, Humanities Rally), de vakbonden, de Centrale Studentenraad (CSR) en de Centrale Ondernemingsraad (COR) tot het oprichten van twee commissies: De commissie Democratisering en Decentralisering (D&D) en de Commissie Financiën en Huisvesting (COFH). Een te vormen subcommissie diversiteit zou 'aangehaakt' worden bij de commissie D&D.

De actiegroepen en medezeggenschapsorganen stelden gezamenlijk een commissie in (de 'precom') met als taak de hiervoor genoemde commissies samen te stellen en het mandaat voor elk daarvan te formuleren. Het moesten onafhankelijke commissies zijn en daarom zou het College van Bestuur zich beperken tot facilitering van de commissies.

De taken van de D&D commissie zijn verwoord in het mandaat.¹ De commissie moet onder meer: (a) de kernproblemen op de UvA en UvA Holding BV met betrekking tot bestuur, inspraak, zeggenschap, diversiteit en academisch klimaat identificeren alsmede de oorzaken daarvan; (b) verschillende voorstellen voor andere organisatie-, bestuurs-, inspraak en financieringsmodellen ontwikkelen die deze problemen wegnemen (c) de academische gemeenschap betrekken bij het ontwikkelen en beoordelen van deze voorstellen; (d) aan de academische gemeenschap rapporteren over de uitkomsten van het onderzoek.

¹ http://commissiedd.nl/?media_dl=85

Belangrijk is ook de afspraak dat elk lid van de universitaire gemeenschap in de gelegenheid moet worden gesteld een oordeel te geven over de voorstellen in een schriftelijke stemming. Indien een meerderheid de plannen steunt zal het College van Bestuur deze daadwerkelijk implementeren.²

Na een maandenlange benoemingsprocedure kwamen medio oktober de kandidaten waarover men het al eens was bij elkaar om met het opstellen van het werkplan een begin te maken. Ondertussen werden meer leden voor de commissie gevraagd onder verantwoordelijkheid van de precom, uiteindelijk resulterend in een commissie van negen leden. Op 19 november zijn deze commissieleden en het werkplan³ gepresenteerd in een openbare bijeenkomst aan leden van de universitaire gemeenschap waarna op 23 november voordracht en werkplan door de precom zijn goedgekeurd.⁴

Op 14 december trok commissielid Loe Sprengers zich terug. De aanleiding was de suggestie dat er mogelijk een belangenconflict zou kunnen optreden omdat zijn advocatenkantoor personeelsleden en ondernemingsraden steunt in conflicten met de universiteit.

De commissie D&D heeft op 18 december een begroting voor uitvoering van het goedgekeurde werkplan aan het College van Bestuur voorgelegd. Na positief advies van de gemeenschappelijke vergadering van de medezeggenschapsraden heeft het college deze op 11 februari goedgekeurd.

In de besluitvorming over de begroting is tevens besloten dat de relatief zelfstandige positie van de subcommissie diversiteit (die met startproblemen heeft gekampt) behouden blijft, inclusief budgettaire zelfstandigheid. Afstemming is geregeld via dubbelbenoeming van Gloria Wekker in de D&D commissie en de subcommissie diversiteit. Al eerder werden afstemmingsafspraken gemaakt met de Commissie Onderzoek Financiën en Huisvesting (COFH)

En daarmee was het installatieproces van de commissie voltooid.

Werkwijze

In de periode oktober tot februari heeft de commissie veel tijd besteed aan het inrichten van een eigen organisatie, het opstellen en bespreken met de precom van het werkplan en het maken van een begroting. Direct na installatie van de commissie en goedkeuring van het werkplan is de commissie begonnen met de uitvoering van de eerste stap uit het werkplan: contacten leggen, oriënterende gesprekken voeren in alle faculteiten en met centrale diensten, documenten verzamelen, inlezen en bespreking van de aanpak, opzetten van een interactieve website.

Bij het opstellen van het werkplan (oktober/ begin november) streefden we naar afronding van de eerste oriënterende ronde langs de faculteiten voor eind februari. Dit streven zal in grote lijnen lukken. Er is daarbij aangesloten bij debatten die in de faculteiten zelf al georganiseerd werden (FGW en FNWI), en ook is een reeks van andere bijeenkomsten bezocht (Maagdenhuisdebatten, VSNU café, bijeenkomsten op de Vrije Universiteiten en in de Tweede Kamer over democratisering en nieuwe wetgeving).

² In het mandaat is daar aan toegevoegd: "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."

³ http://commissiedd.nl/?media_dl=86

⁴ De Centrale Ondernemingsraad (COR) ging op 27 november 2015 akkoord.

Ook is overleg gestart met ondernemingsraden, studentenraden en decanen en is er gesproken met andere betrokkenen, zoals leidinggevendenden van afdelingen, medewerkers en studenten.

Twee keer is gesproken met vertegenwoordigers van de medezeggenschapsraad op de HvA. Afgesproken is dat open communicatie over de bevindingen van de commissie zal blijven plaatsvinden zodat – waar wenselijk en nuttig – men ook aan de HvA er zijn voordeel mee kan doen. Daarnaast is contact met de medezeggenschap van de Vrije Universiteit, waar men een soortgelijk traject is gestart.

De commissie is inmiddels druk doende om de eerste ronde voorlopig af te ronden en ze zal een vloeiende overgang maken naar de tweede facultaire gespreksronde.

Eerste observaties

Hoewel we nog volop bezig zijn met oriënterende gesprekken, willen we toch al enkele indrukken melden. Ze zijn gebaseerd op gesprekken met studenten, medewerkers en bestuurders uit alle faculteiten en leden van de OR voor de gemeenschappelijke ondersteunende diensten en op de vele rapporten en andere documenten die de commissie heeft bestudeerd.

- Op onze verzoeken om een gesprek is door alle aangeschrevenen positief gereageerd. Er is veel bereidwilligheid bij diverse organisatieonderdelen en personen om met de commissie te praten en ons te voorzien van informatie. De sfeer tijdens deze gesprekken is goed, al is men op veel plaatsen sceptisch ten aanzien van de mogelijkheden tot verandering, in het bijzonder van de bestuurlijke organisatie en van de bestuurscultuur.
- Bijna in alle gesprekken komt terug dat men meer tijd nodig acht voor goed onderwijs en onderzoek. De werkdruk is hoog. Daarbij is men zich bewust van de Haagse bezuinigingen die het hoger onderwijs treffen. Er zijn veel personele problemen, waaronder de problematiek met flexwerkers; die geldt zowel voor henzelf als voor degenen die wel in vaste dienst zijn maar door de grote hoeveelheid flexibele contracten hun werk zien veranderen. Er zijn zorgen over dalende studentenaantallen. Externe stuk (zoals publicatiedruk) zorgt er vaak voor dat onderwijs in het gedrang komt.
- De commissie ziet werelden van verschil tussen maar zeker ook binnen faculteiten. Die verschillen uit zich in de verwachtingen die studenten hebben van hun studie, in de aard van het onderwijs, in de organisatie van het onderzoek en in de wensen die men heeft ten aanzien van het bestuur. Centrale regels laten misschien wel ruimte voor variatie, ze oefenen tegelijkertijd ook grote administratieve druk uit en ze veroorzaken bij veel mensen irritatie. Een bijna unaniem genoemd voorbeeld is 8-8-4: hoewel de invulling verschilt, is de grote werkdruk rondom de kerst, zowel voor studenten als docenten, een groot probleem. Ook het gebrek aan diepgang van korte vakken is een veel gehoorde klacht.
- Er is in brede kring scepsis over de mogelijkheden om met de huidige medezeggenschap wezenlijke invloed uit te oefenen. Studenten en medewerkers geven aan dat veranderingen doorvoeren via de medezeggenschap onnodig moeilijk is. Dat heeft te maken met de ingewikkelde en lange procedures en met het feit dat men pas laat in de besluitvorming wordt betrokken. Hierdoor wordt inhoudelijke inbreng nauwelijks meer meegenomen. Adviesrecht sorteert weinig effect; adviezen die niet in lijn zijn met het voorgestelde beleid worden niet opgevolgd en vaak blijft onduidelijk wat er met de inhoudelijke inbreng wordt gedaan. Gekozen vertegenwoordigers stellen dat besturen hen reduceren tot hun formele rol en te weinig benutten als sparringpartners of experts. Het is lastig om voldoende contact te onderhouden met de achterban en hen te interesseren voor onderwerpen die spelen binnen de raden.

Bovendien wordt er een spanning ervaren tussen de inhoudelijke zorgen en klachten en de structuur van besluitvorming en medezeggenschap; sommige onderwerpen vallen buiten de invloed van de medezeggenschap, omdat ze niet op facultair niveau behandeld en beslist worden.

- Met name personeelsleden geven aan meer eigenaarschap te willen over hun onderwijs en onderzoek en af te willen van hinderlijke regelgeving, eenzijdige outputmetingen en overmatig overleggen. Velen vinden dat de universiteit te veel een 'studiefabriek' is geworden waarin steeds meer studenten voor steeds minder geld door het onderwijs worden gejaagd. Ze zijn van mening dat dit de kwaliteit van een universitaire studie aantast. Wil men een universiteit die meer om kwaliteit dan rendement geeft, dan zal ze anders georganiseerd moeten worden. Hoe dan ook zullen er pijnlijke keuzes moeten worden gemaakt.

- Voor sommige studenten bestaat er een grote spanning tussen het academisch ideaal dat ze op de universiteit verwachten en de regels en beleidskeuzes die ze in de praktijk tegenkomen. Ze hebben het gevoel dat hun nieuwsgierigheid en honger naar kennis aan de universiteit eerder gestraft dan beloond worden. Wanneer ze extra vakken volgen of er een tweede studie bij doen stuiten ze op tal van barrières en kunnen ze op weinig steun rekenen. Zij die hun studie willen verbreden en verdiepen zijn risicofactoren geworden. Hun ambitie zou wel tot studievertraging kunnen leiden en het rendement van de opleiding omlaag halen. Voor andere studenten geldt juist het omgekeerde. Zij zijn blij met vaste studietrajecten en prijzen de overzichtelijkheid en uniformiteit van de studie. Hoe studeerbaarder de studie, hoe beter. Ook hier geldt dat er keuzes moeten worden gemaakt die verschillende soorten winnaars en verliezers opleveren.

Gelet op het werk tot nu toe is er weinig gesproken over een aantal kwesties als (a) de benoeming dan wel verkiezing van college van bestuur (benoeming decanen is wel besproken); (b) vormgeving universitair bestuur en medezeggenschap; (c) relaties tussen ondersteunende diensten en faculteiten (en plaats van de holding); (d) de afhankelijkheid van externe fondsenwerving voor bijna alle onderzoek en indirecte effecten op onderwijs; (e) structurele problemen in personeelsbeleid en management van de universiteit in zijn geheel.

Ondertussen in Den Haag

Uiteraard moeten we als commissie en aan de UvA rekening houden met bredere ontwikkelingen en gebeurtenissen die de mogelijkheden van de UvA om beleid te voeren en te democratiseren beïnvloeden.

Al in de voorbereiding van de Tweede Kamer debatten is er door leden van de commissie contact geweest met woordvoerders van verschillende partijen. In het werkplan voorzagen we al dat de behandeling van het wetsontwerp 'Versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen' in de Tweede Kamer zou worden afgerond voor dat de D&D commissie klaar zou zijn. Inmiddels hebben daar de stemmingen plaatsgevonden. Omdat diverse Kamerleden het wetsvoorstel van minister Bussemaker niet ver genoeg vonden gaan werd een groot aantal amendementen ingediend. Maar in de discussies werd ook uitvoerig verwezen naar de mogelijkheden om bij wijze van experiment van de (nieuwe) wet af te wijken. De minister stond hier welwillend tegenover, deels wellicht om verdergaande amendering van de wet zelf af te wenden, deels ook met expliciete verwijzing van haar kant naar de discussies en wensen in Amsterdam en naar het werk van onze commissie.

Slechts een klein deel van de amendementen is aangenomen. De publieke reacties op het eindresultaat in de tweede kamer zijn verdeeld. Vrij breed wordt in de kranten benadrukt dat studenten en personeel veel meer rechten krijgen, waaronder instemmingsrechten, en dus beïnvloedingsmogelijkheden. Anderen- bijvoorbeeld de ASVA – zijn veel kritischer. En wie vorig jaar pleitte voor invoering van zelfbestuur en vervanging van het bestaande model zal vermoedelijk teleurgesteld zijn. Het bestaande model waarin de medezeggenschapsorganen tegenspel moeten bieden aan top-down benoemde besturen en managers blijft bestaan.

In ieder geval betekent dit dat we aan de UvA de mogelijke implicaties van de nieuwe wet zullen moeten bestuderen en afwegen. Enerzijds: Wat zal er veranderen en wat betekent dat voor de rechten en plichten van studenten en personeelsleden, voor de verbetering van de medezeggenschap en voor het democratisch en doelmatig functioneren van de organisatie. Anderzijds: Zijn er reële opties voor een beroep op het experimenteerartikel? Wil de Amsterdamse universitaire gemeenschap dat overwegen? Anders gezegd: Is een radicalere wending naar gekozen besturen en meer democratie voor de UvA een optie? Of kunnen we maar beter proberen het medezeggenschapsstelsel te verbeteren? En voor de aanpak van welke beleidsproblemen biedt de nieuwe wet (of een experiment) de beste mogelijkheden?

Om de beantwoording van dit soort vragen te bewerkstelligen en als universitaire gemeenschap keuzes te maken, moeten zowel de nieuwe mogelijkheden als de bestaande praktijken en problemen beter verkend en besproken.

Vervolgstappen

Centraal in het werk van de commissie in de komende maand staan het identificeren van de grote beleidskwesties en het definiëren van referentiekader waarin opvattingen over democratisering en decentralisering geplaatst kunnen worden (werkplan stappen 2 en 3). In de tweede facultaire ronde zal de commissie haar eerste bevindingen terugkoppelen naar allen die werkzaam zijn in faculteiten en diensten. Online discussies worden gestart via de nieuwe website en nieuwe bijeenkomsten worden georganiseerd. Er zal worden overlegd met groepen personeel, studenten en organisatorische eenheden die in de eerste ronde niet aanbod zijn gekomen.

Behalve binnen de UvA zal de commissie hierover ook spreken met Kamerleden en contact zoeken met de minister van onderwijs en diverse belangengroepen. Wij gaan daarnaast aan de slag met deelprojecten waarin we uitzoeken of en zo ja hoe het medezeggenschapsstelsel verbeterd kan worden. En we gaan diverse bestuurs- en organisatie modellen naast elkaar zetten.

Uiteraard doen wij dat zoveel mogelijk samen met de studenten en medewerkers van de UvA. Een aantal mensen weet ons al te bereiken met vragen, suggesties en voorstellen, maar nogmaals benadrukken wij dat input welkom is. Dat kan via onze website, maar ook via een van de commissieleden.

www.commissiedd.nl