

## Verslag conferentie Medezeggenschap en Democratie

### Inleiding

Voor u ligt het verslag van de conferentie Medezeggenschap en Democratie van 29 April 2016, georganiseerd door de commissie Democrativering en Decentralisering. Tijdens de conferentie heeft de commissie samen met 70 aanwezige (oud-) leden van opleidingscommissies en medezeggenschapsorganen en andere betrokkenen nagedacht over het huidige functioneren van democratie aan de UvA en het medezeggenschapssysteem in het bijzonder. Het programma van de conferentie bestond uit een plenaire inleiding, waarna in groepen aan verschillende tafels is nagedacht over de knelpunten en over oplossingen en alternatieven. Beide groepssessies zijn afgesloten met een plenaire sessie.

Dit verslag beschrijft de inleidende sessie, de uitkomsten van de tafelgesprekken en de plenaire besprekingen. Het sluit af met een korte beschrijving van wat de commissie met de uitkomsten gaat doen.

### Plenaire opening

In de plenaire sessie is een introductie gegeven door commissievoorzitter Lisa Westerveld over de situatie die nu bestaat aan de Nederlandse universiteiten zoals de UvA en de wettelijke grondslag die daar onder ligt. Op dit moment ligt een wetswijziging voor in de Eerste Kamer, waarbij onder andere de bevoegdheden van de medezeggenschap op enkele punten worden uitgebreid. Opleidingscommissies krijgen rechten die hen transformeren tot medezeggenschapsorganen. Het doel van deze conferentie is om out-of-the-box met elkaar na te denken over het huidige systeem en te zoeken naar aanpassingen en alternatieve systemen.

Eva Reijman, dagvoorzitter van de conferentie, geeft een korte presentatie waarin zij een aantal nuttige overwegingen rond het concept democratie en de achtergronden van het huidige stelsel belicht. Allereerst is het belangrijk om te begrijpen dat een democratisch stelsel optimaal functioneert wanneer er sprake is van representativiteit van de *demos*<sup>1</sup>, er sprake is van inclusiviteit, het stelsel legitiem is, openheid biedt, openbaar is, met mogelijkheid voor overleg en tolerantie tussen de actoren met soms afwijkende standpunten, de besluiten legaal zijn en het systeem rechtsbescherming biedt aan de actoren en belanghebbenden.

Daarnaast is het voor de bijeenkomst het meest bruikbaar om democratie te bekijken vanuit de instrumentele waarden die eraan ten grondslag liggen. Een goed democratisch stelsel draagt bij aan een verhoging van kennis rondom besluitvorming, een rationalisering van deze besluitvorming, het motiveert de *demos* om te participeren en draagt daarmee ook bij aan de kwaliteit van de *demos*. Daarom is het in deze conferentie belangrijk na te denken over mogelijke verbeteringen van het democratische systeem aan de UvA.

---

<sup>1</sup> De populatie die deelneemt aan het democratisch stelsel, van het Griekse δῆμος; Het volk; de mensen

## Veranderingen in wetgeving, van WUB (1970) naar MUB (1997)

De WUB (Wet Universitaire Bestuurshervorming) is in 1970 ingesteld naar aanleiding van de Maagdenhuisbezetting in 1969 en het daaruit voortvloeiende debat over het democratisch gehalte van universiteiten in Nederland. Als doelen had de WUB de democratisering van de universiteiten, continuïteit en efficiëntie in besluitvorming, vergroting van de autonomie van de gehele academische gemeenschap en verbetering van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek. De WUB garandeerde de democratische invloed van studenten en medewerkers door zeggenschap voor hen te waarborgen, waardoor zij samen met het bestuur van de universiteit besluiten namen en beleid maakten. Met de vervanging van de WUB door de MUB (Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie) in 1997 is het huidige medezeggenschapsstelsel tot stand gekomen. Het doel van de MUB is een verhoging van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, efficiëntere besluitvorming en het waarborgen van de autonomie van een universiteit.

Na invoering van de MUB zijn er meerdere evaluaties<sup>2</sup> geweest van beide wetten, waarbij om meerdere redenen het onmogelijk is gebleken beide wetten goed met elkaar te vergelijken. Dit heeft ermee te maken dat beide wetten gedurende een lange tijdsspanne hebben bestaan waarin zeer veel andere zaken zijn veranderd, en het dus niet mogelijk is om te stellen dat de verandering van WUB naar MUB causaal is voor deze veranderingen. Daarnaast zijn de evaluaties uitgevoerd met verschillende onderzoeksvragen, volgens verschillende methoden en op verschillende schaalniveaus (lokaal vs. landelijk).

De evaluaties van beide wetten afzonderlijk geven echter wel een beeld van de positieve en negatieve punten van beide wetten. Zo zorgde de WUB voor tevredenheid op basisniveau, waarbij besluitvorming goed werkte en het democratisch proces naar tevredenheid van de academische gemeenschap functioneerde. Dit veranderde echter op midden en topniveau, waar de WUB vooral zorgde voor traagheid in besluitvormingsprocessen. En hoewel de WUB zorgde voor een grote openheid en openbaarheid, bestonden er zorgen over het draagvlak van de bestuurlijke lagen onder de *demos* en was er sprake van een zeer beperkte participatie.

Om te zorgen dat besluitvormingsprocessen efficiënter en sneller konden plaatsvinden en dit ten goede kwam aan de kwaliteit van onderwijs en onderzoek en de bestuurskracht van het universitaire bestuur is de MUB ingevoerd. Echter ook hier zijn in evaluaties de nodige problemen naar voren gekomen. Zo vervangt de MUB zeggenschap vanuit de academische gemeenschap door medezeggenschap. Deze medezeggenschap is afhankelijk van het bestuur waar zij mee werkt. Hierdoor zijn er de nodige problemen ontstaan waarbij communicatie en informatievoorziening tussen het bestuur en de medezeggenschap een belangrijk knelpunt vormt. Ook is het voor de medezeggenschap cruciaal geworden de relatie met bestuurders op een werkbaar niveau te houden vanwege de afhankelijkheidsrelatie.

Andere problemen die naar voren komen is dat opleidingscommissies te weinig middelen hebben om echt bij te kunnen dragen en daardoor te afhankelijk zijn van de welwillendheid van bestuurders. Ook blijkt het vaak problematisch dat de medezeggenschap onderling op

---

<sup>2</sup> Zie voor de WUB onder andere Gewubt en gewogen (1979), en voor de MUB Bezinning op de MUB (2001); MUB, een echte evaluatie (2002); Gezonde Spanning (2005) en Sophokles (2013). Te verkrijgen middels een bericht aan de Commissie via [info@commissiedd.nl](mailto:info@commissiedd.nl)

veel verschillende niveaus en/of geledingen verdeeld is en te weinig onderling samenwerkt. Door de snelle wisseling van ledenbestanden in de medezeggenschap is het daarnaast moeilijk de continuïteit en het kennisniveau te waarborgen. Als laatste is in het huidige model volgens deze evaluaties de rol van de Raad van Toezicht onduidelijk en soms problematisch.

Een deelnemer in de zaal roept de commissie op om beleidsevaluaties met een korreltje zout te nemen, aangezien hij een aantal gevallen kent waarin evaluatierapporten zijn herschreven door de staf van het universitaire bestuur om een positiever beeld te schetsen

## Thema voor de Tafelrondes

Met deze achtergrond heeft de commissie de deelnemers aan de conferentie verzocht na te denken over knelpunten in het huidige systeem binnen de UvA, en om met oplossingen of alternatieven te komen. Belangrijk is om hiervoor aandacht te hebben voor zaken als scholing, invloed, bevoegdheden, informatievoorzieningen, de snelheid van besluitvorming, autonomie van de universiteit, de academische cultuur en uiteraard met het grondbeginsel van democratie.

In een presentatie roept promovendus Sicco de Knecht op om vooral te blijven reflecteren of de huidige systemen en alternatieve modellen inclusiviteit waarborgen. Hij wijst erop hoe het huidige medezeggenschapssysteem promovendi sterk ontmoedigt deel te nemen aan de medezeggenschap en daardoor zorgt dat 40% van de academische staf zeer beperkt is vertegenwoordigd.

De eerste tafelronde wordt gesplitst in 4 tafels, en de deelnemers worden verzocht te brainstormen over de knelpunten<sup>3</sup> die het huidige systeem kent. Ook worden zij opgeroepen middels post-its snelle mogelijke verbeteringen op een bord te plakken, de zogenaemde *quick-wins*.<sup>4</sup> In de tweede ronde is het thema te zoeken naar oplossingen en alternatieven<sup>5</sup> aan drie tafels, gesplitst in drie thema's, bestuursstructuur, informatie, communicatie & Transparantie en Alternatieve modellen voor democratie aan de UvA. Hieronder vindt u de uitkomsten en besproken punten tijdens de twee plenaire sessies.

## Uitkomsten tafels ronde 1

- Democratie aan de UvA is te formeel georganiseerd waarbij medezeggenschap tandoos is en gemakkelijk genegeerd of geminimaliseerd kan worden in de uitvoering van haar functie, er is geen mogelijkheid voor publieke inspraak of verantwoording middels “publieke tribunes of marktpleinen”
- Door samenstelling van medezeggenschap, tijdsspanne en tijd per week is er weinig mogelijkheid om een visie te vormen en proactieve medezeggenschap te beoefenen, raden hebben niet voldoende tijd, mankracht en door regelmatige wisseling van de SR (1 jaar termijn) expertise om dat te doen
- Door formele functie en inrichting van medezeggenschap, in combinatie met het bovenstaande, kan de medezeggenschap vaak alleen reactief optreden na een officieel

---

<sup>3</sup> Een samenvatting is te vinden in Bijlage 2 van dit document

<sup>4</sup> Te vinden in Bijlage 1

<sup>5</sup> Een samenvatting is te vinden in Bijlage 3

advies of instemmingsverzoek. Hierdoor worden zij vaak (te) laat in het proces betrokken of kunnen ze pas laat ingaan op beleidsaanpassingen door geen of zeer beperkte informatievoorziening in het voorafgaande proces.

- Weinig informatievoorziening: de medezeggenschap wordt te weinig geïnformeerd, maar ook informatievoorziening naar de achterban is moeilijk te regelen.
- Gebrek aan belangstelling van de demos, wat te wijten valt aan een gebrek aan informatie, slagkracht en invloed van de medezeggenschap en anderzijds een gebrek aan publieke zichtbaarheid van het democratische proces (vergaderingen die niet openbaar zijn of slechts zeer moeilijk toegankelijk, bestuurders die stukken vertrouwelijk verklaren waardoor er niets over naar buiten kan komen, etc.)
- Medezeggenschap heeft geen middelen om bestuur ter verantwoording te roepen, aangezien zij niet (of slechts zeer beperkt) sancties kunnen opleggen. Zij kunnen bestuurders bijvoorbeeld niet uit hun functie ontheffen of onderzoeken naar hen laten starten. Dit geeft bestuurder zeer uitgebreide macht in het beperken van invloed van de medezeggenschap.
- Bestuurslagen onderling zijn soms ver van elkaar gescheiden, er blijkt een kloof te zijn waardoor de onderlinge communicatie soms gebrekkig verloopt, er is het gevoel dat bestuurders hier gebruik van maken. Daarnaast is er op meerdere lagere niveaus te weinig tijd voor een goede uitvoering van de taken. Bestuurders onderling verwijzen vaak naar de verschillende bestuurslagen (naar boven en beneden)
- Er is een cultuur van geslotenheid en er is zowel vanuit bestuurders en medezeggenschap weinig transparantie en gebrekkige informatieverschaffing, daarnaast is er weinig zelfkritiek aan beide kanten en een groot onderling wederzijds wantrouwen. De onderlinge relatie tussen bestuurders en medezeggenschap is soms slecht en het kost voor medezeggenschap, zeker voor studenten – medezeggenschap een buitenproportionele hoeveelheid tijd voordat deze relatie is opgebouwd en er op basis van vertrouwen kan worden overlegd met de bestuurder. Hierdoor blijft minder tijd over voor de daadwerkelijke inhoudelijke vervulling van de medezeggenschapsfunctie
- Mensen die niet zelf bij de medezeggenschap zitten of willen zijn weinig betrokken, er is hierdoor weinig draagvlak en de werkwijze van de medezeggenschap is hierdoor niet inzichtelijk. Vergaderingen zijn slecht toegankelijk en de wijze waarop beslissingen tot stand komen is hierdoor niet transparant. Daarnaast schort het wel eens aan zorgvuldigheid qua notulen en de openbare publicatie daarvan.
- Onduidelijkheid over waar besluiten worden genomen, en welke organen daar invloed hebben. Ook hierin wordt veel naar elkaar gewezen.
- Bestuurders zien vaak organen (zoals medezeggenschap) als vertegenwoordigers van de gehele academische gemeenschap of zeer grote delen daarvan, terwijl ze dit niet zijn. Daarnaast zien bestuurders vertegenwoordigers van deze gemeenschap als “de gemeenschap” en leggen ze daardoor geen verantwoording af naar hun eigen achterban, die namelijk de gehele facultaire of academische gemeenschap omvat.
- Medezeggenschap heeft vergeleken met het bestuur een zeer beperkte facilitaire ondersteuning (vaak 1 ambtelijk secretaris) en zijn daardoor in een nadelige positie ten opzichte van de bestuurders die hele ambtelijke apparaten tot hun beschikking hebben

- Er is weinig transparantie op het gebied van personeelsbeleid en benoemingen. De criteria voor benoemingen zijn soms zeer onduidelijk en de processen niet transparant. Er leeft een gevoel van een grote invloed van bestuurders in sleutelposities, waarbij deze zich omringen met personen uit hun eigen netwerk. Door het gebruik kan er een gevoel ontstaan van “old-boys-network” en wordt de geloofwaardigheid van kritische reflectie vanuit de eigen omgeving op een bestuurder ernstig aangetast. (Immers de bestuurder heeft zelf de personen daar neergezet, maar ook de middelen om deze posities te heroverwegen en mensen te ontslaan of over te plaatsen). Over het feit of dit vaker positief of vaker negatief is bestaat echter discussie.
- Door de gelaagdheid van bestuur en van medezeggenschap, en door de splitsing tussen opleidingscommissies, faculteitsverenigingen, studentenraden, ondernemingsraden en faculteits- of centrale besturen is er sprake van een belangenstrijd waardoor de medezeggenschap verdeeld kan zijn vanwege tegengestelde belangen tussen opleidingscommissies, Studentenraden en Ondernemingsraden. Bestuurders gebruiken dit soms en wakkeren dit in enkele gevallen aan. Ook krijgen bestuurders tegenstrijdige geluiden en vormt de medezeggenschap soms een zeer verdeelde stem in plaats van een eensgezind controlerend orgaan. Het belang en de argumenten van de anderen wordt hierdoor niet overwogen.
- Er is zeer weinig mogelijkheid voor andere informele groepen invloed uit te oefenen en hierdoor wordt de medezeggenschap slechts nauwelijks gecontroleerd, laat staan bestuurders.
- Er zijn een aantal bestuurslagen waar de medezeggenschap slecht is georganiseerd terwijl er veel belangrijke besluiten worden genomen (afdelingsniveau).
- Er bestaat geen link tussen kwaliteit van besluitvorming en kwaliteit van medezeggenschap waar deze link wel aanwezig zou moeten zijn.

## **Kanttekeningen en aanvulling vanuit de zaal**

- Fundamentele discussies worden vaak al binnen medezeggenschapsorganen gestremd.
- Ondernemingsraadslid: Het is zeer goed als de decaan ruzie heeft met de Ondernemingsraad, de waarde van een goede relatie wordt vaak overschat. Bestuurders cultiveren het gebrek aan vertrouwen in de professionele relatie van de medezeggenschap.
- Lage betrokkenheid wordt vaak gezien als een gebrek aan legitimatie, maar kan ook institutioneel zijn (zoals bijvoorbeeld PhD kandidaten, die gewoon de tijd niet hebben).
- Medezeggenschap heeft een muf imago waardoor betrokkenheid medezeggenschap tegenvalt.
- Medezeggenschap heeft vaak te weinig kennis van hun wettelijke middelen of zeer grote twijfel deze te gebruiken. Dit kan te maken hebben met een gebrek aan kennis of middelen, of met een angst deze middelen te gebruiken vanwege het risico van devaluatie van deze middelen en/of verslechtering van de relatie met de bestuurder en daaruit voortvloeiend problemen met de informatievoorziening en welwillendheid vanuit de bestuurder.

- Besluitvorming in medezeggenschap is soms enorm traag door de beperkte tijd en middelen. (Quote: “het is raar dat het meer tijd komt om als studentenraad je werk goed te doen dan om de stad Amsterdam te besturen”)
- Invloed op bepaalde cruciale thema's (zoals financiering) is soms zeer beperkt, en de kaders daaromheen zijn soms niet te beïnvloeden

## Goede ervaring:

- Opleidingsevaluaties door middel van bijeenkomst in plaats van evaluatie
- Openbare bijeenkomst op de Faculteit Maatschappij en Gedragwetenschappen met decaan waarin de academische gemeenschap in debat kon met de decaan over een probleem wat destijds velen zorgen baarde. (Het naar buiten komen van problemen met de begroting)
- Verkiezing van de Rector Magnificus aan de Katholieke Universiteit Leuven.

## Tweede plenaire sessie

Tijdens de tweede sessie worden de deelnemers uitgenodigd om na te denken over manieren om de huidige situatie te verbeteren en alternatieven aan te dragen. Hiervoor worden drie tafeldiscussies opgezet waarbij de problematiek in 3 thema's wordt opgedeeld: Informatie, Communicatie en transparantie; Bestuursstructuur van de UvA en Alternatieve vormen van democratie aan de UvA. Deelnemers worden opgeroepen om creatief en vernieuwend te denken en om bij alle thema's ook na te denken hoe de (bestuurs-)cultuur aan de UvA verbeterd kan worden. De uitkomsten worden in de afsluitende plenaire sessie gepresenteerd en in bredere zin bediscussieerd.

## Informatie, Communicatie en Transparantie

- Een centrale toegankelijke plek voor alle informatie van zowel bestuur en academische staf als van Ondernemingsraad en Studentenraad. Met daarbij een duidelijk archief.
- Samenwerking tussen Studentenraad en Ondernemingsraad kan beter, omdat zij nu te vaak langs elkaar heen werken, terwijl ze wanneer ze krachten zouden bundelen juist elkaar kunnen gebruiken voor ondersteuning en informatievergaring
- Bestuursleden hebben een overvolle agenda waardoor het lastig is om met de juiste frequentie formele maar vooral informele overleggen te kunnen plannen. Dit komt omdat er niemand binnen het bestuur verantwoordelijk is voor het onderhouden van contact met de medezeggenschap. Voorstel, iemand aanstellen puur om contact te regelen en onderhouden met de medezeggenschap.
- Medezeggenschap wordt te laat in de besluitprocessen betrokken, oplossing: concreet tijdsplan te maken waarin het bestuur het proces uitgebreid beschrijft en aangeeft waar de medezeggenschap in het proces wordt betrokken.

# Commissie Democratisering & Decentralisering UvA

- Vanuit medezeggenschap naar achterban, nieuwsbrief, een Nieuw-Bij-De-UvA boekje met onder andere informatie over de mogelijkheid politiek betrokken te zijn bij de UvA
- Er is de nodige discussie over de openbaarheid van vergadering van de medezeggenschap en de mogelijke opname of uitzending van deze vergaderingen.
- Er wordt voorgesteld een raad van ambtelijk secretarissen op te richten, die onderling zorg dragen voor een zeer uitgebreide en goed toegankelijke centrale plaats voor informatievoorziening.

## Bestuursstructuur:

- Er dient meer inzicht te worden gecreëerd in de bestuursstructuur van de UvA voor 'gewone' studenten en medewerkers
- Op de UvA wordt teveel nog informeel geregeld en toegezegd, terwijl op het moment dat dit geformaliseerd moet worden dat vaak niet gebeurt. Hierdoor is de UvA voor buitenstaanders niet transparant en kan besluitvorming niet worden gecontroleerd. Voorstel: Medezeggenschap op lager niveau instellen (opleiding of afdeling), hierdoor zijn de lijntjes korter.
- In sommige gevallen zijn medezeggenschappers bang voor de verhouding met de bestuurder omdat zij bang zijn hun baas te kunnen verliezen. Voorstel is om te zorgen voor anonieme tussentijdse evaluatie van bestuurders, zodat deze niet ongeremd hun gang kunnen gaan en medezeggenschap sterker wordt
- Professionalisering van medezeggenschap door middel van trainingstrajecten en trainingstrajecten voor bestuurders in omgaan met medezeggenschap kunnen bijdragen aan een betere functionering van de medezeggenschap in het bestuursmodel van de UvA. Hierdoor kunnen medezeggenschappers beter gebruik maken van hun rechten en weten bestuurders beter hun voordeel te halen uit de reflectie van de medezeggenschap.
- Instemmingsrecht kan worden uitgebreid, dit maakt niet alleen de medezeggenschap sterker, maar ook het draagvlak van de medezeggenschap en de legitimiteit van de bestuurders.
- Er is discussie om in de reglementen van de medezeggenschap op te nemen dat deze breed dient te worden samengesteld (verschillende groepen medewerkers, waarborging van bachelor en masterstudenten, facultaire afvaardigingen naar centrale raden versterken, promotoren meer ruimte vrij laten maken voor promovendi)
- Medezeggenschap moet veel beter gefaciliteerd worden qua ondersteunend personeel. Degene die vanuit de UvA hiervoor verantwoordelijk is dient daarbij niet dezelfde persoon te zijn waar de medezeggenschap mee moet gaan onderhandelen over het beleid.
- Medezeggenschap en Bestuurders kunnen uitgebreide werkafspraken maken waardoor ze beter met elkaar kunnen samenwerken.

## Alternatieve vormen voor democratie

Er zijn een aantal leuke ideeën uitgekomen, aan de hand van een brainstorm waarbij volstrekt out of the box kan worden gedacht, en waarbij een vergezicht kan worden geschetst.

- Right-to-challenge model. Wanneer nieuw of ander beleid onder bepaalde groepen geen draagvlak heeft zou er de mogelijkheid moeten zijn om met alternatieven te komen en deze uit te kunnen dragen (vanuit de gehele academische gemeenschap)
- Parlementair model, waarbij raden zeggenschap hebben in plaats van medezeggenschap
- De universiteit als boerencoöperaties waarbij met de voeten gestemd kan worden naar aanleiding van ingevoerd beleid.
- Een Bol.com credit systeem waarbij je naarmate je meer positieve bijdragen hebt geleverd aan besluitvorming je meer credits ontvangt en bij slechte bijdragen credits verliest.

## Quick wins rondom alternatieve modellen van democratie aan de UvA

- Raad van Toezicht afschaffen
- 3-maandelijks facultair beraad (openbaar) met (bindende) bevoegdheden
- Ondersteuning vanuit de UvA voor studenten en medewerkers die buiten de medezeggenschap om projecten uitvoeren of ideeën uitdragen.
- Instelling van een hoge raad die besluiten kan toetsen en kan verwerpen
- Instelling van een rekenkamer
- Uitbreiden van ondersteuning van medezeggenschap in een gemeenteraadsmodel met ambtenaren ter ondersteuning.

## Uitwerking 3 nieuwe modellen: Afdelingsbijeenkomsten, Boerencoöperatie systeem,

### Afdelingsvergadering met een centraal parlement.

Met enige regelmaat wordt er een vergadering op afdelingsniveau waarbij iedereen die bij de afdeling betrokken is aanwezig kan zijn. De afdeling werkt als belangrijkste orgaan. Er is een dagelijks bestuur gekozen door de afdelingsvergadering, met een coördinerende rol.

Daarnaast is er een centraal orgaan dat faciliterend werkt, gebaseerd op een raad van afgevaardigden die samen een centraal parlement vormen voor zaken die centraal dienen te worden geregeld

### Boerencoöperatie

UvA besturen als een coöperatie met meerdere organen die over verschillende zaken gaan. Bij een besluit wordt er een maal gestemd, maar als er een besluit is genomen kan iedere deelnemer besluiten op te stappen en ergens anders aan te sluiten. Daarnaast controleren opleidingen zichzelf.



## **Proactief beleid, het Nieuwe Initiatief**

Dit kan op ieder niveau worden gebruikt. Stakeholders van bepaald beleid kunnen via een sleutel een clusterinitiatief doen, waarbij zij gewoon kunnen beginnen. Het bestuur checkt of er geen regels worden overtreden, een meerderheid neemt namelijk een initiatief en mag gewoon aan de slag bij voldoende steun. Echter als er een tegenvoorstel wordt gedaan kan gekeken worden (volgens de verdeelsleutel) welk plan het meeste steun onder belanghebbenden kan vergaren.

## **Overig:**

Tijdens de plenaire sessie zijn er vanuit de zaal nog een aantal opmerkingen gemaakt.

- Er wordt gevraagd of de commissie rekening houdt met samenwerkingsprojecten waarbij meerdere instellingen betrokken zijn.
- Er wordt voorgesteld te kijken naar de mogelijkheid om medezeggenschap als scheidsrechter te plaatsen tussen bestuurders aan de ene kant en de betrokkenen binnen de academische gemeenschap aan de andere kant, waarbij de gemeenschap direct met het bestuur overlegt en de medezeggenschap meer een scheidsrechtelijke functie heeft.
- Voorstel om te werken met inwisselbare besluiten, waarbij een besluit wordt afgekondigd en gestart, maar de mogelijkheid bestaat om met een beter besluit te komen tijdens deze procedure. Dit kan door iedereen ingediend worden en door een vooraf aangewezen groep worden afgewogen (bijvoorbeeld bestuurders en medezeggenschap).

## **Conclusie:**

Tijdens de conferentie zijn niet alleen een aantal knelpunten boven tafel gekomen, maar ook een aantal oplossingen en alternatieve democratische modellen besproken. De commissie gaat aan de slag om een aantal van deze voorstellen uit te werken in haalbare alternatieve modellen en legt bovendien de knelpunten en haalbare snelle oplossingen voor in haar eindrapport.

Aan de hand van deze bevindingen en mogelijke alternatieven zal de commissie in een referendum een aantal vragen en uitgewerkte voorstellen voorleggen aan de academische gemeenschap. Aan de hand hiervan kan er een breed gedragen pakket van verbeteringen en veranderingen in het democratisch bestel van de UvA worden voorgelegd aan het college van Bestuur.

De commissie wil alle deelnemers en belangstellenden hartelijk danken voor hun aanwezigheid, deelname en input tijdens de conferentie en voor hun eventuele eerdere en latere input. Mocht u aan de hand van dit verslag op- of aanmerkingen hebben, aanvulling willen geven of eventuele ideeën voor *quick-wins* of alternatieve democratische modellen willen opperen, dan kunt u dit doen door ons een email te sturen, of per email contact op te nemen met de commissie via [info@commissiedd.nl](mailto:info@commissiedd.nl)

## Bijlage 1, Quick-Wins

De Quick-Wins zijn suggesties voor snel uitvoerbare aanpassingen in het democratisch bestel van de UvA, gedaan door deelnemers aan de conferentie. De korte termijn aanpassingen zijn besproken in de tweede tafelgespreksronde tijdens een brainstorm voor alternatieve vormen van democratie aan de UvA.

### Quick Wins en Korte termijnvoorstellen:

- Facultaire Studentenraad: Zorg voor een wekelijks overleg met de Decaan
- Maak UvA archieven openbaar en (eenvoudig) toegankelijk voor Medezeggenschap
- Studentenraad: Vraag om agenda Bestuur, College, School, etc.
- Studentenraad: Kijk naar *best-practices* voor medezeggenschap, en wissel meer onderling uit met andere Studentenraden van andere instellingen.
- Zorg voor meer ambtelijke ondersteuning van medezeggenschap (aanleveren van documenten, onderzoek, rapportage, voorbereiding stukken, etc.)
- Stel een vaste coach aan voor medezeggenschap en zorg voor meer en betere scholing, geef hier tijd en middelen voor.
- Zorg dat de student-assessor aanwezig is bij OWIDO's en OZIDO's
- Stel een benoemingscommissie aan voor bestuursleden, ten minste voor de helft bestaande uit studenten, docenten, onderzoekers en medewerkers, en maak de voordracht van deze commissie bindend.
- Geef Medezeggenschap meer tijd, middelen, faciliteiten en biedt hen uitgebreid toegang tot UvA brede communicatiemiddelen.
- Zorg dat 2 a 3 keer per jaar een facultair beraad wordt georganiseerd.
- Stel bestuursposten open voor niet-hoogleraren.
- Stel een stoeltjes Ondernemingsraad in
- Afschaffing van de Raad van Toezicht
- Maak vergaderingen van de medezeggenschap openbaar en zend ze uit via een livestream
- Bevorder de opleidingscommissie naar een medezeggenschapsorgaan met afvaardiging naar de facultaire medezeggenschap
- Stel een hoge raad in die besluiten toetst
- Stel een rekenkamer in voor UvA beleid
- Bevorder zelforganisatie en eigen initiatief

## Bijlage 2, Samenvatting van de Knelpunten

Deze knelpunten zijn naar voren gekomen tijdens de tafelgespreksrondes en besproken in de plenaire terugkoppelingen.

### Knelpunten (Samenvatting)

- Democratie aan UvA is te formeel georganiseerd, informele groepen zijn uitgesloten
- Medezeggenschap heeft te weinig tijd, termijnen zijn te kort
- Medezeggenschap heeft beperkt de mogelijkheid pro-actief op te treden en is dus reactief
- Informatievoorziening aan medezeggenschap en academische gemeenschap is te beperkt
- Huidig systeem is te gesloten voor achterban
- Verticale bestuursstructuur beperkt bottom-up communicatie, bestuurders verwijzen bovendien vaak naar elkaar
- Niveaus waar bepaalde besluiten worden genomen zijn onduidelijk
- Medezeggenschap werkt elkaar door scheiding van niveaus vaak tegen
- Scheiding Studentenraad en ondernemingsraad werkt belemmerend
- Te veel achterkamertjes en wandelgangen bij besluitvormingsprocessen
- Bestuur en medezeggenschap zijn onderling en naar buiten te gesloten
- Benoemingsprocedures en trajecten zijn ontransparant
- Organen worden als vertegenwoordigend gezien, maar zijn dit vaak niet
- Gebrek aan middelen en faciliteiten belemmert medezeggenschap in haar democratisch functioneren
- Lage betrokkenheid bij medezeggenschap is vaak geïnstitutionaliseerd
- Medezeggenschap is te afhankelijk van bestuurder en de relatie daarmee
- Er zijn te beperkte democratische middelen om bestuurders tot verantwoording te roepen
- Medezeggenschap is vaak te beperkt getraind voor optimale uitoefening van democratische functie
- Er is te weinig invloed op cruciale onderdelen van beleid die aan de basis van al het beleid liggen (financiën)

## Bijlage 3: Oplossingen en Alternatieven (Samenvatting)

### Informatie, Communicatie en transparantie:

#### Informatie en communicatie

- Opzetten van een gemeenschappelijke site bestuur en medezeggenschap
- Staflid aanstellen met als taal informatievoorziening
- Openbare blackboardpagina aanmaken bestuur
- 1 Centrale plek voor informatieverschaffing creëren
- Een gezamenlijk archief opstellen

#### Samenwerking medezeggenschap en bestuur

- Portefeuille medezeggenschap bij een bestuurder
- Meer overleg tussen studentenraad en ondernemingsraad, en tussen verschillende niveaus
- Meer informeel contact medezeggenschap en bestuur
- Minder denken uit angst

#### Betrekken Achterban

- Meningen App lanceren
- Invoeren Loomio voor besluitvorming<sup>6</sup>
- Medewerkers bijeenkomsten organiseren
- Nieuw bij de UvA boekje, met uitleg van bestuursstructuur en mogelijkheden betrokkenheid bij besluitvorming
- Publieke beleidskalender publiceren en bijhouden
- Nieuwsbrief met beleidsagenda besturen en medezeggenschap
- Duidelijk overzicht wie verantwoordelijk is voor welk besluit op welk niveau

#### Fasering uitvoer / Tijdslijn

- Stap voor stap
- Heldere Fasering
- Digitale taakverdeling via Project-management Software
- Helder en openbaar tijdspad in besluitvorming
- Heldere prioriteiten in wat wanneer wordt gecommuniceerd

### **Bestuursstructuur**

- Duidelijk openbaar overzicht voor medewerkers en studenten van bestuursmodel en wie welk besluit neemt
- Medezeggenschap op opleidings- afdelings- en instituutsniveau instellen
- Tussentijdse anonieme evaluatie van bestuurders voor medezeggenschap en academische gemeenschap met mogelijkheid consequenties
- Professionalisering medezeggenschap door uitgebreid trainingstraject
- Uitbreiding instemmingsrecht

---

<sup>6</sup> Open-source software die besluitvorming met grote aantallen stakeholders ondersteunt, bevordert en eenvoudiger maakt. Zie <https://en.wikipedia.org/wiki/Loomio> en <https://www.loomio.org/marketing>

# Commissie Democratisering & Decentralisering UvA

- Brede vertegenwoordiging in regelementen van medezeggenschap borgen, afvaardiging vanuit Opleidingscommissies, afdelingen en instituten borgen.
- Ambtelijke facilitering medezeggenschap uitbreiden
- Uitgebreide werkafspraken en convenanten maken tussen bestuurders en medezeggenschap
- Contract bescherming ondernemingsraadsleden uitbreiden
- Facilitering van medezeggenschap als taak van academische staf in plaats van bestuurder die door medezeggenschap moet worden geadviseerd en gecontroleerd

## **Alternatieve vormen voor democratie**

- Stoeltjes- Ondernemingsraad en –Studentenraad (wisselende samenstelling per onderwerp)
- Procedurele Ondernemingsraad en Studentenraad met inhoudelijke commissies (apart verkozen)
- Project - Ondernemingsraad en –Studentenraad
- Autonome Cellen
- Right to Challenge; mogelijkheid alternatieve beleidsvoorstellen in te dienen
- Initiatief individuen binnen de academische gemeenschap
- Parlementair model
- Universiteit als boerencoöperatie
- Het Spaghettimodel
- Referenda in plaats van medezeggenschap
- UvA als vereniging, Algemene ledenvergadering als hoogste orgaan
- Bol.com credit-systeem