

## Commissie Democratisering & Decentralisering UvA



In dit tweede voortgangsrapport vindt u een verantwoording van wat de commissie Democratisering & Decentralisering tussen eind februari en moment van schrijven heeft gedaan en welke keuzes wij hebben gemaakt. Ook geven wij een korte beschrijving van de plannen voor de komende maanden, waarin we toewerken naar het eindrapport en het referendum.

In het eerste voortgangsrapport van februari beschreven wij de totstandkoming en werkwijze van de commissie en stelden wij de commissieleden voor. Dat laten we daarom nu achterwege, uiteraard is deze informatie ook beschikbaar via onze site [www.commissiedd.nl](http://www.commissiedd.nl).

Inmiddels is ook de [subcommissie Diversiteit](#) geïnstalleerd en, onder leiding van Gloria Wekker, aan de slag gegaan. Doordat ze ook lid is van de commissie D&D weten we elkaar goed te vinden en loopt de samenwerking uitstekend. De andere leden van de commissie zijn Hans Jansen, Rolando Vázquez, Rosalba Icaza Garza en Marieke Slootman. De Commissie Diversiteit is van plan verschillende onderzoeken uit te voeren, waarbij men bestaande gegevens over diversiteit in kaart zal brengen, analyseren en vergelijken met andere hogeronderwijsinstellingen in Amsterdam. Ook wil de commissie inzicht krijgen in hoe inclusiviteit dan wel exclusiviteit van studenten en medewerkers wordt gevoeld en ervaren en hoe onderwijs wordt ingevuld. Waarschijnlijk zal de commissie zich richten op vier faculteiten. Op basis van de resultaten zal een advies worden uitgebracht waar ook de commissie D&D gebruik van zal maken.

Intussen hebben wij, zoals u kunt lezen in dit rapport, ook niet stilgezeten. We hebben tientallen gesprekken gevoerd met medewerkers, studenten, leidinggevenden en decanen op de UvA. Waar mogelijk zochten we aansluiting bij diverse debatten en andere bijeenkomsten (zoals de conferentie bij FGW en de discussiedag op de FNWI) zowel op faculteiten als UvA-breed. Hieronder vindt u een algemene beschrijving van onze activiteiten, onze werkwijze en de projecten waar wij mee bezig zijn.

Daarnaast waren we online aanwezig. Veelal namen wij het initiatief, maar we ontvingen ook mails van mensen die graag met commissieleden wilden spreken. En daar maken we graag tijd voor, dus als u ons wil contacten of iets bij ons wil melden, mail gerust naar

info@commissiedd.nl, of benader een van de commissieleden persoonlijk.

## **FMG-debat**

Op 25 februari organiseerde de commissie samen met de ondernemingsraad en de studentenraad van de FMG een faculteitsbreed debat over de hervormingsagenda voor de FMG. Het verslag vindt u [hier](#) en ook Folia schreef er een [artikel](#) over.

## **Heidag**

Op 1 april organiseerde de commissie zelf een 'heidag'. Deze vond niet op de hei plaats, maar in restaurant De Polder op het SciencePark. Hier discussieerde de voltallige commissie een dag lang over de voortgang en de plannen voor de komende maanden. Voornamelijk is gesproken over het geplande referendum; wat is een goede timing, en welke vragen moeten gesteld worden?

## **Wijziging werkplan**

Om nog voor de zomer alle discussies en analyses af te ronden en daarover met de academische gemeenschap van gedachten te wisselen is een zekere aanpassing van het werkplan gewenst. Uit de eerste ronde bleek dat het plannen en voeren van gesprekken op alle faculteiten meer tijd kost dan voorzien. Ook bleek het niet zinvol om op eigen initiatief parallel binnen alle faculteiten verwante discussies te gaan voeren. We kozen er daarom voor om zoveel mogelijk aan te sluiten bij lopende discussiebijeenkomsten en intensief contact te hebben met organiserende partijen. Besloten is te kiezen voor een opzet waarin rondes twee en drie uit het [oorspronkelijk werkplan](#) in elkaar geschoven worden en het initiatief voor gesprekken met de commissie vooral wordt neergelegd bij personen en gremia aan de UvA.

Daarnaast worden –gedeeltelijk wel gedifferentieerd naar faculteiten en diensten– een aantal thematische projecten en discussies gestart om algemene vragen en kwesties op te helderen. De eerste drie projecten zijn al gestart (zie hieronder) en er zullen er nog enkele volgen.

## **Secretaris**

Mirjam Kool heeft afscheid genomen van de commissie en haar werkzaamheden als secretaris beëindigd. De commissie heeft besloten om een aantal verschillende personen aan te trekken om te helpen met de diverse projecten waarmee wij bezig zijn. Danna Harmsen en Camiel van Hove gaan de commissie helpen als secretarissen. Beiden zijn te bereiken via het mailadres van de commissie: info@commissiedd.nl. Daarnaast zijn er een aantal studenten aangetrokken die op projectbasis een aantal klussen oppakken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de praktische zaken bij het autonomie-project en de organisatie van de medezeggenschapconferentie.

## **Algemene observaties**

Tijdens haar rondgang door de Universiteit van Amsterdam is de commissie heel wat dilemma's tegengekomen. Een aantal daarvan is terug te voeren op het feit dat veel docenten zich als '*professional*' miskend voelen door talloze missieven die vanuit

verschillende kanten op hen afkomen. Veel studenten beklagen zich over de geringe mogelijkheden om hun eigen studie in te delen en vorm te geven. Het gaat bij de klachten in wezen om vier samenhangende thema's, die zich op diverse manieren manifesteren, namelijk top-down besturing, uniformering van de regelgeving, bureaucratisering, gebrek aan vertrouwen en tenslotte teloorgang van het gevoel van eigenaarschap en professionele trots. In al deze gevallen is er een tekort aan autonomie en zeggenschap (zie onderstaande figuur). Uiteraard manifesteren deze problemen zich op diverse manieren in onderwijs en onderzoek, maar opvallend genoeg is het refrein bij de meeste bezochte faculteiten hetzelfde. Hoewel het volume verschilt, zijn de gelijkenissen treffend. De commissie ziet deze bij alle faculteiten op hun eigen manier terug.

De komende maand gaat de commissie met een aantal docenten en studenten nadenken over de vraag hoe autonomie en zeggenschap op het basisniveau kan worden vergroot. Dat doen we met drie projecten. De eerste twee projecten zijn Decentralisering & Autonomie en Democratisering & Medezeggenschap. De onderwerpen van deze projecten leiden tot een derde project waarin we inzoomen op een deel van het beleid aan de top en hoe dat tot stand komt.



### **Gebrek aan autonomie door:**

#### **Top-down besturing**

- De structuur (matrixorganisatie) leidt tot een versnippering van taken en zeggenschap op basisniveau.
- Medewerkers hebben te maken met een veelheid van managers en directeuren voor afzonderlijke taakvelden.
- Pas op het niveau van de decaan komen onderwijs, onderzoek en personeelsbeleid bij elkaar. Dit geeft een sterke machtspositie.
- Taken en verantwoordelijkheden zijn gedecentraliseerd; bevoegdheden niet.
- Eenzijdige oriëntatie op internationale ratings, die in de praktijk ten koste gaat van de kwaliteit van het onderwijs.
- De top van de universiteit lijkt met andere onderwerpen en belangen bezig te zijn (fusies, centrale bibliotheek, internationale alumni verenigingen) dan de wat basis als nuttig ervaart (coherente opleidingen, studieruimten van studenten nabij de opleiding, vorming van 'communities' rond opleidingen)
- De medezeggenschap wordt vaak te laat betrokken om nog wezenlijk invloed uit te oefenen.

### **Uniformering regelgeving**

- Identieke indeling van jaar (8-8-4) leidt tot hoge werkdruk bij studenten en medewerkers.
- De rigide doorvoering van maatregelen om het rendement van de studie te bevorderen.
- "We willen verantwoordelijke en zelfstandige studenten, maar we leggen ze steeds meer regels op. Ook van docenten willen we dat ze situationeel –afhankelijk van de context– hun werk doen en willen we dat opleidingen zelfstandig en *tailor made* zijn, maar docentbeoordelingen zijn uniform en het voortbestaan van opleidingen is afhankelijk van externe controle met behulp van een uniform accrediteringssysteem".
- De uniformering in bijvoorbeeld de Onderwijs- en Examenregeling laat minder ruimte voor flexibiliteit en vermindert de invloed van de medezeggenschapsorganen.

### **Bureaucratisering en gebrek aan vertrouwen**

- Grootschalige invoering van gedetailleerde voorschriften en richtlijnen (toetsbeleid, model OER), outputmetingen voor onderwijs (medewerkers en studenten).
- Er zijn veel extra administratieve taken voor docenten bijgekomen, die betuttelend en controlerend overkomen en irritatie opwekken.
- Bij onderzoek worden de administratieve lasten voor extern geld steeds zwaarder (zie bijvoorbeeld de NWO-financiering).
- De mensen worden gefrustreerd door het papierwerk. "Dat 'ik geloof jou niet' dat plotseling van boven op je neer daalt, is heel vervelend en werkt vaak averechts".
- Medezeggenschappers moeten vaak "op hun strepen staan", om hun gelijk te krijgen. Dat leidt tot frustratie, maar ook ingewikkelde bureaucratische processen.

### **Teloorgang van gevoel van eigenaarschap en professionele trots**

- Medewerkers ervaren de beslissingsbevoegdheid over onderwijs en onderzoek als ver van henzelf en hun vakgenoten.
- Een eigen onderwijsbudget wordt gemist.
- De normering van 'uren' wordt als vernederend ervaren.
- De ongecontroleerde mechanismen waardoor seniorstafleden naar onderzoek worden gezogen en worden vervangen door tijdelijke junioren.
- Onderwijs en onderzoek liggen verder uiteen dan ooit: 'onderwijsboeren' versus 'onderzoeksdiva's'.
- Studenten ervaren slechts zeer ten dele een academisch klimaat, maar hollen van tentamen naar tentamen.
- Veel studenten ervaren de toenemende studiedruk en financiële druk als een belemmering om actief te worden voor studentenorganisaties of medezeggenschap. Dit leidt tot minder betrokken studenten.

### **Deelproject I Decentralisering & Autonomie**

Veel van de genoemde problemen zijn niet beperkt tot universiteiten. Ook in veel bedrijven en instellingen wordt de organisatie top-down en initiatief-dodend genoemd en beklagen veel medewerkers zich over betutteling en gebrek aan vertrouwen. Dit klemmt, omdat het opleidingsniveau van medewerkers steeds hoger wordt en medewerkers eigenlijk meer handelingsvrijheid zouden willen hebben vanwege de veranderende omgeving waarin bedrijven en instellingen opereren.

De spanning tussen gewenste en feitelijke werkomstandigheden is goed verklaarbaar. Het organisatiemodel van veel bedrijven is ontstaan in de jaren '80 van de vorige eeuw. Er was een snel stijgende vraag naar producten die tegen zo laag mogelijke prijzen aangeboden moesten worden. Daartoe werd een strak centraal aangestuurd *planning & control* systeem opgebouwd, waarin alle medewerkers, van hoog tot laag, hun plek

hadden. De overheid, onderwijsinstellingen en de gezondheidszorg hebben deze manieren van organiseren en besturen overgenomen. Deze overheveling wordt ook wel *'new public management'* genoemd.

Veel bedrijven en organisaties zoeken inmiddels naar nieuwe vormen van organiseren - tegenwoordig vaak aangeduid met *'het nieuwe werken'*. De instelling van zelfsturende teams is daar een onderdeel van. Toch is dit lang niet altijd een oplossing gebleken. Vaak worden taken en verantwoordelijkheden gedecentraliseerd, maar de bijbehorende bevoegdheden niet. Het oude management doet immers zelden afstand van verworven machtsposities. Sterker nog, het management en zijn continu uitdijende stafafdelingen hebben meer regels ingesteld dan ooit.

Een groeiend aantal bedrijven heeft ontdekt dat een wezenlijke vermindering van de regeldruk, het schenken van vertrouwen en het bieden van uitdaging aan medewerkers bijna als vanzelf hun vermogen tot zelforganisatie en -bestuur ontketent. En tegelijkertijd beseffen leidinggevendenden dat zij worden overspoeld door zaken die net zo goed en misschien wel beter op de werkvloer zelf opgelost kunnen worden. In deze bedrijven krijgen medewerkers de vrijheid om individueel en gezamenlijk de overeengekomen taken tot een goed einde te brengen en samen besluiten te nemen over zaken die hen allen aangaan. Een van de in Nederland meest tot de verbeelding sprekende voorbeelden is Buurtzorg Nederland, waar kleine teams van professionals volledig vrij zijn om hun werk in te richten.

"We zien ons zelf als tegelzeters", zo typeerde de voorzitter van één van de ondernemingsraden van de UvA de rol van docenten. De keuze van de tegels en het ontwerp van het patroon komen van hogerhand en ook nog eens van minstens vier verschillende kanten (onderwijsdirecteur, onderzoeksdirecteur, sectieleider of afdelingsdirecteur en voorzitters opleidings- en examencommissie). De 'inspraak' van de 'tegelzeters' zelf hierin is gefragmenteerd of verloopt via de 'wandelingen'. Medewerkers ervaren dat hun professionele ruimte sterk is ingeperkt, wat bovendien wordt versterkt door krimpende financiële middelen.

We hebben ook medewerkers gesproken die zich hebben aangepast aan de proliferatie van bepalingen van hogerhand. Ze geven aan geleerd te hebben om 'onder de radar' te vliegen en hebben hun eigen informele organisatie gecreëerd, waarin ze een onderscheid maken tussen 'on-stage' en 'off-stage' gedrag. Dit is uiteraard geen duurzame oplossing; besturen zullen steeds weer met nieuwe maatregelen komen en sociale netwerken en politieke besluitvorming bepaalt wie tot deze informele organisaties wordt toegelaten. Studenten waarschijnlijk niet. Een informele organisatie is dus per definitie democratisch dan wel gebaseerd op zelforganisatie en -bestuur.

De commissie constateert dat achter de boosheid en de frustratie van de medewerkers en studenten van de Universiteit van Amsterdam een diepgeworteld verlangen schuilt om van hun vakgebied of studie iets moois te maken. We beluisteren in de klachten van medewerkers en studenten een intense behoefte aan meer professionele ruimte, meer integrale zeggenschap over onderwijs en onderzoek, meer vrijheid om de studie- en werksituatie in te richten, meer vertrouwen vanuit hogere bestuurslagen en minder nutteloze maatregelen, missieven en bureaucratische procedures die vooral extra werk genereren.

Uit de gesprekken met medewerkers en studenten van de Universiteit van Amsterdam is gebleken dat er brede steun is voor het toekennen van meer autonomie op het laagste organisatieniveau. Ook bij medewerkers en studenten die zich afkerig hielden van de Maagdenhuisbezetting of er kritiek op hadden, zo blijkt uit onze gesprekken. Bij het

laagste organisatieniveau valt te denken aan eenheden die bestaan uit één of meer opleidingen of een onderzoeksprogramma binnen een herkenbaar vakgebied. Dus zonder scheiding van onderwijs en onderzoek en met een eigen budget en waar mogelijk en gewenst met gedistribueerde vormen van management.

Om te verkennen hoe zelforganisatie en -bestuur op de 'werkvloer' van de universiteit er aan de UvA uit zou kunnen zien is de commissie het project 'Decentralisering en Autonomie' gestart. In dit project gaan teams bestaande uit personeel en studenten uit een aantal van de door de commissie uitgezochte eenheden in één dag ontwerpen hoe zelforganisatie en zelfbestuur er in hun situatie uit zou kunnen zien. We zijn vooral geïnteresseerd in de antwoorden van de teams op vier vragen:

- De structuur: interne geleding, zelfsturing en leiderschap (gedistribueerd of gepersonaliseerd) van de eenheid.
- De gewenste relatie met het hogere niveau (faculteit en/of universiteit).
- De ontwerpmethodiek als zodanig: lukt het kleine groepen van medewerkers en studenten om hun eigen werkomgeving opnieuw te ontwerpen?
- Het oplossend vermogen met betrekking tot gangbare problemen van de Universiteit van Amsterdam.

Van de bijeenkomsten en van de ontwerpessies wordt een verslag gemaakt, en van alle verslagen samen wordt een samenvatting gemaakt.

Voorts zal er een UvA-brede discussiebijeenkomst plaatsvinden. Hier zal aandacht besteed worden aan de ontwikkeling van zelfmanagement in de samenleving in het algemeen en de commissie zal er haar ideeën uiteenzetten over de versterking van zelforganisatie- en zelfbestuur op de werkvloer binnen de Universiteit van Amsterdam. De bevindingen van het ontwerpproject spelen daarbij een belangrijke rol.

Op basis van de verslagen van de ontwerpessies en het resultaat van de discussiebijeenkomst zal de commissie conclusies trekken die input leveren voor het referendum.

## **Deelproject II Democratisering & Medezeggenschap**

Een terugkerend thema in de gesprekken is de rol en het functioneren van de medezeggenschap als orgaan aan de Universiteit van Amsterdam. Binnen de faculteiten, maar ook hoe het functioneert op centraal niveau. Het gaat dan zowel om wat er feitelijk gebeurt als om de positie van de medezeggenschap in wet- en regelgeving.

Uit onderzoek van de UvA zelf blijkt dat veel medewerkers sceptisch zijn over het functioneren van de medezeggenschap in hun faculteit, en van de diverse medezeggenschapsorganen horen wij dat hun functioneren voor een groot deel afhankelijk is van de speelruimte die de bestuurder geeft -waaraan het nog al eens ontbreekt- en alom horen we de klacht dat de medezeggenschap niet of veel te laat en maar mondjesmaat geïnformeerd wordt door de bestuurders. Het verruimen van wettelijke bevoegdheden is wellicht een oplossing omdat dit probleem dan beter c.q. harder kan worden aangepakt, maar de vraag is of dat gaat lukken. Er is op dit moment al veel mogelijk: de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) is een kaderwet en onderwijsinstellingen zijn vrij meer rechten toe te kennen aan de medezeggenschap. Aan de UvA gebeurt dat niet. Een belangrijke vraag is of het huidige wetgevingstraject om de WHW aan te passen tot enige verbetering zal leiden (meer hierover onder het kopje "Ondertussen in Den Haag").

De commissie vindt dit thema van zodanig belang dat is besloten tot het opzetten van het project 'Democratisering & Medezeggenschap'. Binnen dit project wordt allereerst bekeken hoe de medezeggenschap zich in de loop van de jaren heeft ontwikkeld en waarom de WUB in 1997 is vervangen door de wet 'Modernisering universitair bestuur' (MUB). Uiteraard gaat de commissie op dit punt niet zelf het wiel uitvinden, maar wordt gebruik gemaakt van bestaande evaluaties van onder meer het ministerie van OCW van wetgeving en onderzoeken.

De uitkomsten en de conclusies van dit onderzoek worden gepresenteerd op de conferentie over medezeggenschap die de commissie organiseert op 29 april. Doel daarvan is de uitkomsten te vergelijken met de ervaringen en visies van betrokkenen: medezeggenschappers en oud-medezeggenschappers, maar ook andere studenten, medewerkers, bestuurders en politici. Het doel van deze dag is om, mede aan de hand van de bevindingen van het rapport, op zoek te gaan naar oplossingen, zowel binnen als buiten de huidige bestuursstructuur. De conclusies van deze dag zullen in een breder universitair verband aan de orde worden gesteld. Dat moet bijdragen tot voorstellen voor verandering in het eindrapport van de commissie.

### **Deelproject III Topbestuur en strategische allianties**

Veel van de kritiek op het centraal bestuur in het afgelopen jaar heeft te maken met huisvestingsbeleid, financieel beleid, en top-down management. Veel mensen hebben enerzijds het idee dat er niet naar ze geluisterd wordt en vinden anderzijds dat teveel beleidsmaatregelen op het gebied van onderwijs en onderzoek van bovenaf worden opgelegd. En tenslotte is recentelijk opnieuw het beleid van het College ten aanzien van allianties in de regio (samenwerking met de HvA, met de VU en Amsterdam Metropolitan Solutions (AMS)) en internationaal (dure promotiereizen naar verre landen waarvan doel en nut werd betwijfeld) aanleiding voor discussie en conflict.

Het is de opdracht van de commissie D&D te komen met voorstellen voor een democratischer bestuur van de universiteit als geheel. Strategische allianties zijn uiteraard een belangrijk onderdeel van het beleid (de '*corporate strategy*') van de universiteit. De commissie wil een aantal vragen nader onderzoeken: Hoe komt dat beleid tot stand? Wortelt het in democratische besluitvorming en overleg? Hoe kan dat beter? De komende weken zal de commissie hieraan nadrukkelijk aandacht besteden. Het zijn zaken en vragen die nauw samenhangen met vragen betreffende de benoeming c.q. verkiezing van leden van het College van Bestuur, het functioneren van de medezeggenschap, de rol van faculteiten (decanen) en de verhouding van het top bestuur tot de Raad van Toezicht en de minister. Allemaal kwesties die het hart van het werk van de D&D-commissie raken.

Juist gedurende de afgelopen weken bleek, en op dit moment blijkt weer hoe problematisch de verhoudingen aan de UvA in en rond het topbestuur zijn. Conflicten over het al dan niet voortzetten van de samenwerking met de HvA worden gekoppeld aan de samenstelling en het functioneren van het CvB, de verkiezing van nieuwe collegeleden en de verhouding van de Raad van Toezicht (en de minister) tot de universitaire gemeenschap en het universitair bestuur.

Inmiddels heeft de commissie opdracht gegeven voor een nadere en bredere inventarisatie en analyse van het alliantiebeleid: wat de doelen waren, hoe over de allianties besloten werd en wie er wel en niet bij betrokken waren. Wat kunnen we daaruit leren voor de inrichting van bestuur en beleidsvorming voor de instelling in zijn geheel? Dit inventariserende onderzoek complementeert al lopende verkenningen van de

COFH op het gebied van financiën en huisvesting, en onderzoek en onderwijsbeleid die mede in de beide andere hiervoor genoemde projecten aan de orde komen.

### **Ondertussen in Den Haag**

Het wetsvoorstel "Versterking bestuurskracht", waarin onder meer een aantal voorstellen worden gedaan om de medezeggenschap in het hoger onderwijs te veranderen, kreeg een meerderheid in de Tweede Kamer en is daarna naar de Eerste Kamer gestuurd. Begin april stelden de senatoren in een eerste schriftelijke ronde hun vragen aan de minister. Naar alle verwachting duurt het enkele weken voordat zij haar schriftelijke reactie gereed heeft en daarna wordt ook meer bekend over de planning en de verwachte ingangsdatum van de wet.

Duidelijk is dat de senatoren uiterst kritisch zijn, met name op de voorstellen die hun collega's in de Tweede Kamer (via amendementen) in de wet hebben ingediend en ingestemd. Maar ook de koepelorganisatie van de universiteitsbestuurders (VSNU) vindt dat de wetswijziging op verschillende vlakken niet deugt. Het gaat vooral om de volgende wijzigingen:

- Opleidingscommissies krijgen instemmingsrechten op bepaalde delen van de Onderwijs- en Examenregeling. Door de opleidingscommissie instemmingsrechten te verlenen, verandert ook het karakter van deze commissie. Waar ze vooralsnog expliciet een adviserend orgaan was (en formeel ook niet onder 'medezeggenschap' valt), wordt de opleidingscommissie door de wetswijziging een medezeggenschapsorgaan. Een aantal senatoren vragen zich af of dit een gewenste ontwikkeling is en hoe dit moet worden gezien in verhouding met de facultaire medezeggenschapsraad, die immers ook instemmingsrecht heeft op delen van de Onderwijs- en Examenregeling.
- Daarnaast wordt het informatierecht voor de medezeggenschap beter omschreven, waardoor het nog duidelijker wordt dat het College van Bestuur en de faculteitsbesturen tijdig alle informatie dienen te verstrekken aan de medezeggenschap.
- In sollicitatiecommissies voor het College van Bestuur dienen voortaan een student en een medewerker zitting te nemen. Dit kunnen afgevaardigden van de centrale medezeggenschapsraad zijn, maar de centrale raden kunnen ook een student en een medewerker vragen dit namens hen te doen.
- Voor studenten die voltijd-bestuurders van een studentenorganisatie zijn of lid van een medezeggenschapsorgaan, geldt dat het college van bestuur kan besluiten hen vrij te stellen van het betalen van collegegeld. Dit klinkt als een voordeel voor deze studenten, maar onderwijsinstellingen waren natuurlijk al vrij om in de hoogte voor de bestuursbeurzen een extra compensatie voor het collegegeld mee te nemen.

Voor de commissie is duidelijk dat de wijzigingen in de wet niet veel zullen uitmaken voor het werk van de commissie. Het bestaande model blijft bestaan en de meeste beoogde veranderingen zijn slechts miniem. Wel is de vraag in hoeverre het karakter van de opleidingscommissies gaat veranderen indien zij getransformeerd worden tot een medezeggenschapsorgaan. De vraag of dit zal leiden tot een geheel nieuwe positie van deze commissie in de opleiding is daarbij een relevante voor de commissie. Deze kwestie zullen wij ook bediscussiëren in de medezeggenschapsconferentie die wij op 29 april organiseren.



## **Conclusie**

Al met al heeft de commissie in de verkennende fase de nodige problemen geconstateerd aan de UvA, en hebben studenten en medewerkers op meerdere momenten input geleverd. Uit deze input heeft de commissie een overzicht gekregen in de verschillende thema's die op ieder niveau terug bleken te keren.

De commissie is op basis hiervan een aantal deelprojecten gestart en zal in de komende maanden in nauwe samenwerking met de academische gemeenschap verder focussen op het komen tot aanbevelingen of oplossingen voor de genoemde thema's en de bijbehorende gevoelens en frustraties. Hierbij zal de commissie ontwikkelingen op landelijk niveau scherp in de gaten houden en ook kijken naar ontwikkelingen in de academische gemeenschap binnen de Universiteit van Amsterdam.

Om dit alles zo goed mogelijk te kunnen doen heeft de commissie een aantal stappen genomen om te zorgen dat dit alles zo goed mogelijk kan gebeuren binnen de termijn die hiervoor is gesteld, zoals een aanpassing van het werkplan en de aanstelling van twee secretarissen voor de nodige ondersteuning.

Als u verder op de hoogte wil blijven van nieuws en activiteiten van de commissie kunt u dit volgen via onze website <http://commissiedd.nl/>. Ook zijn wij bereikbaar voor vragen, tips en overige meldingen, via [info@commissiedd.nl](mailto:info@commissiedd.nl).