



# Krachtig en kwetsbaar

Academische vrijheid in de praktijk

Onderzoeksrapport, aanbevelingen en beschouwing naar aanleiding van  
een klokkenluidersmelding aan de Universiteit van Amsterdam

# Krachtig en kwetsbaar

## Academische vrijheid in de praktijk

Onderzoeksrapport, aanbevelingen en beschouwing naar aanleiding van een klokkenluidersmelding aan de Universiteit van Amsterdam

## Voorwoord

Een universiteit hoort een plaats te zijn waar vernieuwende en controversiële vragen worden gesteld, bestudeerd, beantwoord en onderwezen. In Amsterdam sinds 1632. Om zo'n plaats te zijn is vrijheid van denken, spreken, debatteren en publiceren cruciaal. De universiteit leeft van het debat; de academische vrijheid – krachtig en kwetsbaar tegelijkertijd – is haar zuurstof.

Universiteiten horen naast de uitvoerende, wetgevende en de rechtsprekende macht, en samen met de vrije pers, bovendien een betrouwbare pijler te zijn onder de democratische samenleving en een goed functionerende rechtsstaat.

En als *gemeenschap* hoort de universiteit een voorbeeld te zijn voor de samenleving en voor de wereld. Een voorbeeld van hoe mensen met elkaar omgaan als ze het niet met elkaar eens zijn. Een voorbeeld ook hoe verschillen van opvatting productief gemaakt kunnen worden.

Binnen de universiteit is het ideaal van diversiteit & inclusie even krachtig en kwetsbaar als het ideaal van de academische vrijheid. De commissie is er in de loop van haar werkzaamheden van overtuigd geraakt dat academische vrijheid en diversiteit & inclusie niet *tegenover* elkaar staan, maar elkaar hard nodig hebben. Naast alle dimensies van diversiteit zoals gender, huidskleur, leeftijd, seksuele oriëntatie, en ervaringen en belevingen, is ook diversiteit van politieke opvattingen en van wetenschappelijke perspectieven een wezenlijk onderdeel van inclusieve diversiteit aan de universiteit.

De commissie bedankt het college van bestuur van de Universiteit van Amsterdam voor haar vertrouwen en voor de ruime opdracht die zij aan de commissie naar aanleiding van de klokkenluidersmelding heeft meegegeven. Een opdracht die, zo hoopt de commissie, resultaten oplevert die ook bruikbaar zijn voor andere universiteiten dan de UvA.

De commissie bedankt alle personen met wie zij de afgelopen drie maanden heeft gesproken: de melder en de decaan van de faculteit, studenten, docenten, onderzoekers en ondersteunende staf. Ook bedankt zij hen die schriftelijk informatie hebben verschaft.

De commissie heeft bij allen met wie zij contact had een grote openheid en betrokkenheid gevoeld, niet alleen met de opleiding ISW, maar ook met de bredere UvA. De universiteit en de faculteit hebben naar het gevoel van de commissie alles in huis om de academische vrijheid actief te bevorderen.

De commissie wenst eenieder binnen de Universiteit van Amsterdam daarbij veel tolerantie, wijsheid, collegialiteit, goede omgangsvormen en gemeenschapszin.

Janka Stoker, Carel Stolker, Berteke Waaldijk

# Inhoudsopgave

<b>3</b>	<b>Voorwoord</b>
<b>7</b>	<b>Samenvatting van het rapport</b>
7	Deel 1: Het onderzoek naar de melding
7	Opdracht
7	Oordeel over de melding
8	Deel 2: Aanbevelingen ter bevordering van de academische vrijheid
8	Tien aanbevelingen
9	De zorgplicht voor academische vrijheid
9	Academische vrijheid als kernwaarde (aanbevelingen 1 en 4)
10	Academische vrijheid als opdracht voor eenieder (aanbevelingen 2 en 5)
10	Academische vrijheid, diversiteit en inclusie (aanbevelingen 3 en 6)
11	Academische vrijheid en regelgeving (aanbevelingen 8 en 9)
11	Academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting (aanbevelingen 7 en 10)
11	Deel 3: De achtergrondbeschouwing
<b>13</b>	<b>1. Het onderzoek naar de melding</b>
13	1.1 Aanloop en opdracht
14	1.2 Procedurele ontvankelijkheid
14	1.3 Werkwijze en verantwoording
14	Site visit
15	Vertrouwelijkheid van de melding
16	Beraad door de commissie
16	1.4 De begrippen academische vrijheid, <i>wokeness</i> , <i>safe spaces</i> , <i>trigger warnings</i> en angstcultuur
16	Academische vrijheid
17	<i>Wokeness</i>
17	<i>Safe spaces en trigger warnings</i>
18	Angstcultuur
18	1.5 Melder en melding
18	De Melder
19	De melding
19	Opinie in Folia
20	1.6 De beoordeling van de melding
22	1.7 Het inhoudelijke oordeel over de melding
22	Bevindingen met betrekking tot de faculteit en de opleiding
24	Bevindingen met betrekking tot ervaringen van Melder
26	1.8 Speelt er dan niets? Enkele observaties naar aanleiding van de gesprekken
27	Bedreigingen
27	Groepsprocessen en psychologische veiligheid
28	Het onderwijs
28	Academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting
<b>29</b>	<b>2. Aanbevelingen ter bevordering van de academische vrijheid</b>
30	1. Laat zien dat academische vrijheid een kernwaarde in de universiteit is
30	2. Betrek studenten in het gesprek over academische vrijheid

- 31 3. Investeer in een gemeenschap die academische vrijheid kan onderhouden
- 32 4. Houd als bestuurder afstand van de inhoud van onderzoek en onderwijs
- 32 5. Zorg voor leiderschap dat academische vrijheid bewaakt en bevordert
- 33 6. Neem academische vrijheid op in de verschillende universitaire processen
- 34 7. Spreek met elkaar over de relatie tussen academische vrijheid en maatschappelijk debat
- 35 8. Professionaliseer de interne omgang met klachten, juist met het oog op academische vrijheid
- 36 9. Beperk mogelijke communicatie-asymmetrie in procedures
- 36 10. Blijf weg bij de *woke/anti-woke*-gevechten en bestrijd het ‘cancelen’ van collega’s en gastsprekers

### 38 3. Achtergrondbeschouwing: over academische vrijheid, wokeness, safe spaces en trigger warnings - naar aanleiding van een klokkenluidersadvies aan het college van bestuur van de Universiteit van Amsterdam

- 39 1. De academische vrijheid – hedendaagse uitwerkingen
- 40 Academische vrijheid is losjes geregeld maar ligt wel degelijk in de grondrechtensfeer
- 40 De toelichting op de WHW
- 41 Academische vrijheid en institutionele autonomie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden
- 42 Beroep op academische vrijheid vereist wetenschappelijke kwaliteit en integriteit
- 43 2. Welke belangen dient de academische vrijheid?
- 43 De aard van grensverleggend onderzoek en onderwijs
- 44 Het belang van voortschrijdend inzicht
- 44 Het belang van het maatschappelijk vertrouwen in de wetenschap
- 44 Het belang van de onafhankelijkheid van het onderzoek
- 44 Het belang van onafhankelijk wetenschappelijk onderwijs
- 45 Het belang van wetenschap als een pijler onder de democratische rechtsorde
- 46 3. Waarom is academische vrijheid zo actueel?
- 46 Druk op het vrije geluid
- 47 Groei van internationale samenwerking en uitwisseling
- 47 Geopolitieke spanningen
- 47 Emancipatiebewegingen
- 48 Free speech on campus (controversiële sprekers)
- 49 Toenemende polarisatie
- 49 Tijdelijke arbeidscontracten
- 49 4. Academische vrijheid: inkadering en professionele en institutionele verantwoordelijkheden
- 50 De wettelijke en bestuurlijke kaders
- 50 De arbeidsrelatie
- 51 De keuze van samenwerkingspartners
- 51 De sturende werking van bekostiging
- 52 Academische vrijheid, gemeenschap en veiligheid
- 52 5. Wie moet de academische vrijheid in acht nemen en wat houdt die zorgplicht in?
- 53 Zorgplicht van overheid en politiek
- 54 Zorgplicht van bestuur en leidinggevenden
- 55 Zorgplicht van collega’s onderling
- 56 Positie van studenten
- 57 Positie van opdrachtgevers en subsidiegevers
- 57 6. Academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting: verschillen in aard en reikwijdte
- 57 Waarin academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting verschillen
- 58 Wat academische vrijheid toevoegt aan de vrijheid van meningsuiting

59	7. Academische vrijheid en de publieke ruimte (extra-mural free speech)
59	Uitingen binnen de expertise
60	Uitingen buiten de expertise
61	Grenzen aan de vrijheid van meningsuiting voor de wetenschapper
62	De emeritus-hoogleraar
62	De rol van bestuurders
62	8. De begrippen woke en anti-woke: gij zult niet cancelen
64	9. <i>Safe spaces, trigger warnings</i> en ‘dekoloniseren van het curriculum’
64	Safe spaces
65	Trigger warnings
65	‘Dekoloniseren van het curriculum’
66	10. Externe sprekers, demonstraties, flyereren
67	Demonstraties en flyereren
68	Bijlage 1: Onderzoeksopzet
73	Bijlage 2: Klokkenluidersregeling Universiteit van Amsterdam
78	Bijlage 3: Gedragscode van de Universiteit van Amsterdam
82	Bijlage 4: Beleid Antwoorden op social media UvA
83	Bijlage 5: Policy on free speech and safe space FMG
86	Bijlage 6: Organigram FMG
87	Bijlage 7: FMG-nieuwsbrief met uitnodiging
88	Bijlage 8: De commissie
89	Bijlage 9: Geraadpleegde documenten en literatuur

# Samenvatting van het rapport

## Deel 1: Het onderzoek naar de melding

### Opdracht

Op 16 december 2022 ontving het college van bestuur van de Universiteit van Amsterdam via de klachtencommissie een melding van een vermoede institutionele misstand. Het college besloot het onderzoek naar de melding door een externe commissie te laten doen. De commissie, bestaande uit drie leden, is op 8 februari 2023 ingesteld. Haar opdracht valt in drie delen uiteen.

In de eerste plaats is er het onderzoek naar de vraag of er sprake is van, zoals de klokkenluidersmelding luidt, “ernstige institutionele misstanden bij de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen (FMG) van de UvA, die leiden tot een acute en fundamentele bedreiging van de academische vrijheid en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek”. In zijn melding spreekt Melder in dit verband over een ‘angstcultuur’ in de faculteit. De resultaten van het onderzoek van de commissie vindt men in Deel 1 van het rapport.

In de tweede plaats is de commissie gevraagd om aanbevelingen te doen voor het versterken van academische vrijheid in beleid en werkwijzen die in de melding genoemd zijn, ongeacht of deze als misstand te kwalificeren zijn. Daarmee zou de hele UvA haar voordeel kunnen doen. Die aanbevelingen, het zijn er 10 geworden, vindt men in Deel 2.

En ten derde is de commissie gevraagd een nadere beschouwing te geven over academische vrijheid en *wokeness*, *safe spaces* en de eisen van studenten aan het hoger onderwijs. Die vindt men in Deel 3. In dat deel gaat de commissie in op de aard, inhoud en reikwijdte van de academische vrijheid, ook in relatie tot de vrijheid van meningsuiting, en werkt ze een aantal spanningsvelden uit.

### Oordeel over de melding

In haar onderzoek heeft de commissie Melder en melding zo zorgvuldig mogelijk uit elkaar gehouden. Waar beide elkaar ‘raken’ legt de commissie in de tekst van haar rapport daarvan verantwoording af. De commissie is ervan op de hoogte dat er naast haar onderzoek naar de melding een tweede (arbeidsrechtelijke) procedure loopt.

De commissie heeft conform de afgesproken Onderzoeksopzet, de ontvankelijkheid van Melder beoordeeld, zich verdiept in de stellingen in de melding, heeft kennisgenomen van ingebrachte informatie en is in gesprekken met 53 personen (studenten, docenten, onderzoekers, ondersteunende staf en bestuurders) binnen de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen van de UvA nagegaan of de melding wordt herkend, en zo ja in welke mate. Het is daarmee een kwalitatief onderzoek geworden waarbij de verkregen informatie afkomstig is uit gesprekken met en gevraagde en ongevraagde schriftelijke inbreng van vertegenwoordigers van de naast betrokkenen – er is geen kwantitatief onderzoek gedaan onder alle studenten en staf van de opleiding Interdisciplinaire Sociale Wetenschap (ISW) waarin Melder docent is. In de selectie van de gesprekspartners is er voor gezorgd een zo breed mogelijke vertegenwoordiging van staf en studenten te spreken, representatief voor die opleiding en voor haar bestuurlijke context.

De commissie heeft in haar onderzoek geen (zoals de melding luidt) institutionele misstanden gevonden die leiden tot een acute en fundamentele bedreiging van de academische vrijheid en de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek.

De commissie heeft in haar gesprekken gelet op tekenen van een cultuur waarin mensen zich niet vrij voelen om zich uit te spreken, ideeën te opperen, informatie en kennis te delen, en te leren; ofwel een cultuur waarin, zoals Melder het zegt, collega's en studenten met van de UvA-normen afwijkende academische en politieke standpunten worden aangevallen, worden weggezet en/of worden ontslagen. De commissie heeft zo'n onvrije cultuur bij ISW niet aangetroffen; uit de gesprekken is een opener cultuur naar voren gekomen dan Melder beschrijft. De gesprekspartners in dit onderzoek brachten geen situaties bij ISW of FMG naar voren die de commissie als 'doorgeslagen woke cultuur' zou betitelen. Enkelen noemden wel ernstige externe bedreigingen.

Meer terzijde hebben gesprekspartners opgemerkt dat de coronatijd de persoonlijke contacten in sterke mate heeft bemoeilijkt - dit heeft volgens hen een negatief effect gehad op de faculteit als gemeenschap. De commissie merkt bovendien op dat het in een opleiding als ISW zonder 'disciplinaire' of onderzoeksgebonden thuisbasis, voor die docenten die alleen een onderwijs-taak hebben en die ook vaak slechts een parttime aanstelling hebben, lastig kan zijn om zich lid van een academische gemeenschap te voelen waarin men elkaar kent, regelmatig met elkaar van gedachten wisselt en elkaar aanspreekt of feedback geeft. Zeker als er daarbij als gevolg van snelle groei veel nieuwe studenten en docenten zijn, zoals in de opleiding ISW.

## Deel 2: Aanbevelingen ter bevordering van de academische vrijheid

### Tien aanbevelingen

Geen institutionele misstand dus, binnen de faculteit of de opleiding, waardoor de academische vrijheid en daarmee de kwaliteit van onderwijs en onderzoek fundamenteel en acuut bedreigd wordt. Wel ziet de commissie dat de polarisatie in de samenleving en de toenemende grimmigheid van het maatschappelijke en politieke debat in Nederland niet voorbijgaan aan de opleiding ISW. Dat is meer algemeen, maar zeker niet alleen het geval in wetenschappelijke disciplines die zich bezighouden met sterk maatschappelijke en meer normatieve of gevoelige vraagstukken. Deze grimmigheid, die voor docenten, studenten, onderzoekers en bestuurders soms uitgesproken intimiderend is, kan de academische vrijheid in het hart treffen en leiden tot ongewenste zelfcensuur of andere vormen van ongewenste terughoudendheid onder onderzoekers, docenten en studenten. Die ontwikkeling vraagt meer aandacht.

Daarnaast zijn er andere ontwikkelingen die vragen om meer aandacht voor academische vrijheid en de daarmee verbonden institutionele autonomie van de universiteit'. Zo heeft de KNAW herhaaldelijk gewezen op de impact op de vrijheden van onderzoekers en docenten door veranderende bekostiging, en vraagt de commissie aandacht voor het belang van academische leiderschap en een professionele omgang met klachten. Academische vrijheid is even krachtig als kwetsbaar. Naar aanleiding van haar onderzoek heeft de commissie dus ook zorgen - zorgen die vermoedelijk ook voor andere Nederlandse universiteiten gelden.

In Deel 2 van dit rapport doet de commissie daarom tien concrete aanbevelingen aan het college van bestuur en aan de bredere universitaire gemeenschap van de UvA.

1. Laat zien dat academische vrijheid een kernwaarde in de universiteit is
2. Betrek studenten in het gesprek over academische vrijheid
3. Investeer in een gemeenschap die academische vrijheid kan onderhouden
4. Houd als bestuurder afstand van de inhoud van onderzoek en onderwijs
5. Zorg voor leiderschap dat academische vrijheid bewaakt en bevordert.
6. Neem academische vrijheid op in de verschillende universitaire processen
7. Spreek met elkaar over de relatie tussen academische vrijheid en maatschappelijke debat
8. Professionaliseer de interne omgang met klachten, ook met het oog op academische vrijheid
9. Beperk mogelijke communicatie-asymmetrie in procedures
10. Blijf weg bij de woke/anti-woke-gevechten en bestrijd het cancelen van collega's en gastsprekers



Met deze aanbevelingen wil de commissie een bijdrage leveren aan het vergroten van de noodzakelijke kennis over aard, inhoud en reikwijdte van academische vrijheid en aan de bevordering daarvan.

### **De zorgplicht voor academische vrijheid**

De zorgplicht voor academische vrijheid kent drie dimensies:

- (i) de individuele academische vrijheid van docenten en onderzoekers en hun verantwoordelijkheid daarmee zorgvuldig om te gaan,
- (ii) de institutionele vrijheid (autonomie) van de universiteit zelf en (ook hier) de verantwoordelijkheid om daarmee zorgvuldig om te gaan, en
- (iii) de zorgplicht van overheden en bestuurders om de academische vrijheid van onderzoekers, docenten en studenten en de institutionele autonomie van de universiteit te bewaken en actief te bevorderen.

Ook al is academische vrijheid, anders dan in veel andere landen, niet in de Nederlandse Grondwet opgenomen, zij hoort wel degelijk thuis in de bredere sfeer van grondrechten. In het Handvest van de grondrechten van de EU staat de academische vrijheid van artikel 13 niet voor niets naast de vrijheid van meningsuiting van artikel 11.

Deze status van de academische vrijheid als grondrecht maakt dat zij niet ‘zomaar onderhandelbaar’ is. Beperkingen zijn slechts mogelijk, als zij (i) bij wet gesteld zijn; (ii) de wezenlijke inhoud van het grondrecht eerbiedigen; en (iii) noodzakelijk zijn om in een democratische samenleving een legitiem doel te dienen. Eventuele inbreuken op de academische vrijheid zullen dus grondig en transparant gemotiveerd moeten worden.

### **Academische vrijheid als kernwaarde (aanbevelingen 1 en 4)**

Academische vrijheid is een kernwaarde. Zij draagt bij aan de specifieke maatschappelijke verantwoordelijkheid van elke universiteit en van elke faculteit, een verantwoordelijkheid die in de regel zal zijn uitgewerkt in een meer specifieke universitaire en facultaire missie, visie en kernwaarden. De UvA formuleert die maatschappelijke verantwoordelijkheid als een ‘verantwoordelijkheid voor een leefbare, veilige, rechtvaardige en duurzame omgeving.’<sup>1</sup>

Meer precies is academische vrijheid het beginsel dat docenten en onderzoekers aan wetenschappelijke instellingen in vrijheid hun onderzoek kunnen doen, hun bevindingen naar buiten kunnen brengen en in vrijheid hun onderwijs kunnen geven. Ze is verbonden met de functie van een medewerker in de uitoefening van onderwijs en onderzoek. De academische vrijheid omvat de invulling van het wetenschappelijk onderwijs, de keuze van onderzoeksthema’s, de keuze en toepassing van de eigen onderzoeksvragen en -methoden, de toegang tot informatiebronnen en het publiceren en het delen van gedachten en informatie via daarvoor geschikte kanalen en media. Dat betekent dat bestuurders zoveel mogelijk afstand houden van de *inhoud* van onderwijs en onderzoek.

Het actief bewaken en bevorderen van de academische vrijheid is een opdracht aan universiteiten zelf. Die opdracht kan niet los worden gezien van de institutionele context waarin universiteiten opereren. De academische vrijheid van docenten en onderzoekers is onlosmakelijk verbonden met de collectieve institutionele vrijheid, dat wil zeggen de autonomie, van de universiteit. De commissie heeft de indruk dat (bijvoorbeeld politieke) partijen of instanties die zich enerzijds zeggen hard te maken voor academische vrijheid, anderzijds op tal van dossiers al te gemakkelijk

---

1 “Inspiring generations”, UvA Instellingsplan 2021-2026.

pleiten voor beleid of maatregelen die een serieuze beknotting vormen van de autonomie van die universiteiten. Op die manier beschadigen zij de academische vrijheid, die zij zeggen zo belangrijk te vinden – eerder dan dat ze haar beschermen.

### **Academische vrijheid als opdracht voor eenieder (aanbevelingen 2 en 5)**

Rector en decanen spelen een prominente rol als hoeders van de academische vrijheid. Maar er ligt niet alleen een opdracht voor bestuurders van de universiteit. De academische vrijheid verlangt een actieve invulling van het academisch leiderschap door alle leidinggevenden en alle directeurs van programma's. En voorts is het een opdracht voor *eenieder* binnen de gemeenschap, inclusief de studenten. Want ook studenten delen in de academische vrijheid. Zo horen zij in het onderwijs dat zij krijgen niet afhankelijk te zijn van (zoals de toelichting op de Nederlandse wet het formuleert) “bepaalde politieke, filosofische of wetenschapstheoretische opvattingen”. Deze vrijheden maken studenten principieel tot een participant van de universitaire gemeenschap. Ook al is de uitoefening van hun vrijheden van een andere aard dan die van de docent, zij delen ook in de gezamenlijke opgave om academische vrijheid aan de universiteit te verwerklijken.

Het is de taak van de docent om, daartoe opgeleid en bevoegd en binnen geldende kwaliteitskaders, de wetenschappelijke inhoud van een vak en het curriculum samen te stellen. Dat betekent niet dat de student geen invloed heeft op het onderwijs binnen de opleiding. Als studenten het niet eens zijn met de wijze waarop docenten gebruik maken van hun academische vrijheid, dan kunnen zij het gesprek aangaan met hun docenten en bestuurders of zich wenden tot de opleidingscommissie of de medezeggenschap. Daarvoor moeten zij op een eenvoudige manier gehoor kunnen vinden en respons krijgen.

Tot de academische vrijheid van studenten moet men in de tegenwoordige tijd ook rekenen de bescherming van studenten in hun vrijheden tegen inmenging van hun nationale (buitenlandse) overheden en verstrekkers van studiebeurzen en visa.

### **Academische vrijheid, diversiteit en inclusie (aanbevelingen 3 en 6)**

De commissie is ervan overtuigd dat academische vrijheid en diversiteit & inclusie niet tegenover elkaar staan, maar elkaar hard nodig hebben. Naast alle aspecten van diversiteit zoals gender, huidskleur, leeftijd, seksuele oriëntatie, en ervaringen en belevingen, geldt ook diversiteit van politieke opvattingen en van wetenschappelijke perspectieven als een wezenlijk onderdeel van inclusie aan de universiteit. Zorgelijke ontwikkelingen op universiteiten in met name de Verenigde Staten en in het Verenigd Koninkrijk verdienen het om met kritische zorgvuldigheid gevolgd te worden.

Het bevorderen van diversiteit en inclusie en het handhaven en koesteren van de academische vrijheid kunnen en moeten volgens de commissie hand in hand gaan. In het bestuurlijk overleg, in het gesprek op de werkvloer tussen collega's, in de omgang met studenten in de college- en werkgroepzalen: overal vergt het realiseren van academische vrijheid denkkracht, een breed handelingsrepertoire en ook gewoon tolerantie, wijsheid, collegialiteit, goede omgangsvormen en gemeenschapszin.

Om dat te bereiken is het – naast goed leiderschap – belangrijk om te zorgen voor een cultuur van sociale en psychologische veiligheid, en een transparant en op diversiteit gericht benoemingenbeleid. Uiteindelijk moet het immers in alle universitaire processen gaan om respect voor elkaar en om ruimte geven: tussen bestuurders en medewerkers, medewerkers onderling, en docenten en studenten. Het valt de commissie op dat er geen data zijn over de feitelijke gesteldheid rondom de academische vrijheid. Daarom doet zij ook daarover aanbevelingen.

### **Academische vrijheid en regelgeving (aanbevelingen 8 en 9)**

Pas op met een vlucht in juridische regels. De neiging van organisaties om bij externe druk en bij escalerende conflicten toevlucht te zoeken in meer regels, procedures en protocollen is begrijpelijk. Duidelijke en vindbare protocollen over hoe te handelen en wie er moet handelen zijn belangrijk, en de commissie adviseert daar in haar rapport over. Maar de commissie adviseert ook niet al te hoge verwachtingen te hebben van dit soort zogenaamd heldere gedragsregels en juridische concepten. Zij heeft geconstateerd dat de UvA op centraal niveau een groot aantal gedragsregels, protocollen, regelingen, richtlijnen, statements, voorwaarden, beleid en codes heeft. Faculteiten en opleidingen kennen soms ook nog weer eigen regels over dezelfde onderwerpen. Nog los van de vindbaarheid, kennis en begrijpelijkheid van al deze regels, is het goed te beseffen dat regels als zodanig niet voldoende zijn om gedrag te sturen. Dat vraagt, binnen de universiteit en binnen de opleidingen ook een cultuur van open dialoog om te bespreken wat eenieders academische vrijheid binnen een universitaire gemeenschap inhoudt.

### **Academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting (aanbevelingen 7 en 10)**

Belangrijk om te bespreken is bijvoorbeeld hoe academische vrijheid zich verhoudt tot de vrijheid van meningsuiting die eenieder als burger in de publieke ruimte toekomt (*extra-mural free speech*), wat academische vrijheid betekent voor de vrijheid van een wetenschapper om zelf zijn samenwerkingspartners te kiezen, en de vrijheid lidmaatschappen van wetenschappelijke gezelschappen aan te gaan. Maar bijvoorbeeld ook hoe vrij wetenschappers en studenten zijn om zelf *on campus* gastsprekers met mogelijke controversiële onderwerpen uit te nodigen in het kader van het onderwijs, het onderzoek, de vorming van studenten en de kennisoverdracht.

Een centraal thema in de melding is het begrip *woke*. Dit concept heeft zich in enkele jaren tijd ontwikkeld van een inhoudelijke oproep gericht op de bewustwording van grootschalig en diepgeworteld racisme, ongelijkheid en sociaal onrecht, tot een term die nu ook vaak in sterk negatieve zin gebruikt wordt in standpuntbepalingen waarin gebruikers niet wezenlijk geïnteresseerd lijken in elkaars argumenten en elkaar zelfs het recht van spreken willen ontzeggen.

De universiteit, gericht op wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en kennisoverdracht, zou wel de laatste plaats moeten zijn voor een dergelijke dynamiek. Als onderzoekers, docenten en studenten niet naar elkaar zouden luisteren, elkaar geen ruimte zouden geven of elkaar het liefst ontlopen of zelfs uitsluiten, ondermijnen zij zowel hun eigen boodschap en ontwikkeling als die van de ander. Wie cancelt zal bovendien op enig moment zelf gecanceld worden. In een academische omgeving horen slecht onderbouwde ideeën en ondeugdelijk onderzoek en onderwijs het af te leggen tegen goed onderzoek en goed onderwijs – en niet tegen uitsluiting.

## **Deel 3: De achtergrondbeschouwing**

De achtergrondbeschouwing van Deel 3 van dit rapport laat zien dat de inperkingen van de academische vrijheid in de loop van de tijd talrijk en veelzijdig zijn. Iedere nieuwe grens of beperking op zichzelf bezien heeft een reden of aanleiding gekend, de ene wellicht overtuigender dan de andere. Dit levert telkens nieuwe spanningen op. Dat leidt er volgens de commissie toe dat alles op alles moet worden gezet om de academische vrijheid in de praktijk inhoud te blijven geven. Ook met haar achtergrondbeschouwing, waarin een aantal, ten dele nog onopgeloste, spanningsvelden worden benoemd, hoopt de commissie daaraan een bijdrage te kunnen leveren.

Universiteiten leiden nieuwe generaties van studenten op tot de deskundigen en de leiders van de toekomst, onmisbaar voor het oplossen van de grote problemen waar de samenleving en de wereld voor staan. Door de eeuwen heen hebben zij zich bovendien ontwikkeld tot instituties van *free speech* en van *speaking truth to power*. In die zin zijn universiteiten een van de pijlers onder de vrije democratische rechtsorde. Als gemeenschap zou de universiteit ook een voorbeeld

moeten zijn voor de samenleving en voor de grotere wereld, namelijk van hoe mensen met elkaar omgaan als ze het niet met elkaar eens zijn.

Vertrouwen in wat universiteiten doen en waar zij voor staan is daarom cruciaal in een tijd waarin wetenschap voor sommigen 'ook maar een mening' is en wetenschappelijke probleemanalyses eenvoudig worden weggewoven met observaties als 'ach, er zijn zoveel wetenschappers'.

Er staat dus wel wat op het spel. Hier ligt een opdracht voor eenieder binnen de universiteit.

# 1. Het onderzoek naar de melding

## 1.1 Aanloop en opdracht

Op 16 december 2022 ontving het college van bestuur van de Universiteit van Amsterdam (via de klachtencommissie) een melding van een vermoede institutionele misstand, vergezeld van een dossier met toelichting. Het college besloot een onderzoek naar de melding door een externe en onafhankelijke commissie te laten verrichten, overeenkomstig artikel 3, vijfde lid, van de Klokkenuidersregeling 2007 van de UvA.<sup>2</sup>

Alvorens die commissie in te stellen nodigde het college Melder uit voor een gesprek op 13 januari 2023. Het college stelde daarna de opdracht voor de commissie en de onderzoeksopzet in concept vast.

Het college van bestuur heeft de inhoud van de opdracht vooraf met Melder besproken. Melder heeft laten weten vertrouwen te hebben in de Onderzoeksopzet en in de samenstelling van de commissie. Vervolgens heeft het college de opdracht op 3 februari 2023 vastgesteld en de commissie ingesteld.

De Onderzoeksopzet op basis waarvan de commissie heeft gewerkt biedt onder de paragrafen 1 en 2 meer informatie over de aanloop naar de uiteindelijke instelling van de commissie (zie Bijlage 1 bij dit rapport).

De opdracht aan de commissie was drieledig.

- (a) De eerste opdracht was een antwoord te formuleren op de vraag of er sprake is van een misstand in de zin van de Klokkenuidersregeling van de UvA, c.q. zoals de melding luidt, van “ernstige institutionele misstanden bij de FMG (lees: de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen) van de UvA, die leiden tot een acute en fundamentele bedreiging van de academische vrijheid en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek”. De commissie diende haar onderzoek te richten op de ontvankelijkheid en op de stellingen en karakteriseringgen genoemd in de melding, kennis te nemen van de over en weer ingebrachte informatie en te onderzoeken in welke mate de melding wordt herkend door anderen (docenten en studenten) binnen de faculteit. De resultaten daarvan vindt men in Deel 1.
- (b) De tweede opdracht was in het licht van de kernwaarden van de universiteit, de gedragscode van de UvA en de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit (2018) aanbevelingen te formuleren die een nuttige bijdrage kunnen leveren aan het bredere debat over academische vrijheid en veronderstelde *wokeness* van de universiteiten, inclusief mogelijke suggesties over hoe in een academische omgeving het debat op een vruchtbare manier gevoerd kan worden.<sup>3</sup> De resultaten daarvan vindt men in Deel 2.
- (c) De derde opdracht was een nadere beschouwing te geven over academische vrijheid en *wokeness*, en *safe spaces* en eisen van studenten aan het onderwijs. De resultaten daarvan vindt men in Deel 3.

---

2 De klokkenuidersregeling is opgenomen als Bijlage 2. De samenstelling van de commissie staat in Bijlage 8.

3 De gedragscode van de UvA is opgenomen als Bijlage 3.

## 1.2 Procedurele ontvankelijkheid

De commissie heeft de opdracht gekregen om de ontvankelijkheidsvraag van de melding niet alleen te onderzoeken aan de hand van de Klokkenluidersregeling 2007, maar haar mede te beoordelen met inachtneming van “meer recente ontwikkelingen op nationaal en EU-niveau op het gebied van klokkenluiden”. Eén van die ontwikkelingen is de onlangs ingevoerde Wet bescherming klokkenluiders<sup>4</sup>. Deze wet definieert misstand zo dat er sprake moet zijn van een vermoede schending van wettelijke voorschriften of van interne regels als gevolg waarvan zowel een maatschappelijk als een instellingsbelang in het geding zouden kunnen zijn. De nieuwe wet werkt die omschrijving zo uit dat een handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt, maar er sprake is van een patroon, een structureel karakter, dan wel een handeling of nalatigheid die ernstig of omvangrijk is. De vermoede misstand moet dus uitstijgen boven individuele kwesties of persoonlijke conflicten tussen bijvoorbeeld een melder en de organisatie. Naar het oordeel van de commissie is dat het geval. De melding is gericht op de bescherming van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek en het hooghouden van de wettelijk en internationaal vastgelegde academische vrijheid. De commissie adviseert het college van bestuur om Melder, een medewerker van de universiteit, daarom ontvankelijk te verklaren in zijn melding.

## 1.3 Werkwijze en verantwoording

De commissie is haar werkzaamheden gestart op 8 februari 2023. Ze heeft haar onderzoek uitgevoerd conform de werkwijze die haar in de Onderzoeksopzet was opgedragen. Ze is in gesprek gegaan met studenten en docenten van de opleiding Interdisciplinaire Sociale Wetenschap (ISW) waarin Melder docent is, en met een groot aantal andere verantwoordelijken en inhoudelijk betrokkenen. De opleiding ISW valt binnen de FMG onder de verantwoordelijkheid van het College Sociale Wetenschappen. Zie voor het organigram van de faculteit Bijlage 6.

### *Site visit*

De onderzoeksopdracht omvatte een locatiebezoek (*site visit*) van twee dagen waarin de commissie enerzijds op haar uitnodiging in alle rust met betrokkenen over de melding kon spreken, en anderzijds maximale ruimte kon geven aan eenieder binnen de FMG die iets over de melding wilde zeggen. De commissie heeft haar uiterste best gedaan om een zo relevant en representatief mogelijke groep van gesprekspartners samen te stellen. Allereerst heeft zij zelf een aantal personen uitgenodigd op grond van hun functie of rol en een aantal docenten en studenten. Van deze personen heeft niemand geweigerd; een enkeling was wegens verlof, onderwijsverplichtingen of ziekte verhinderd.

Er was ook ruimte voor een open aanmelding van medewerkers en studenten van binnen of buiten de faculteit. Daarvan hebben 7 personen gebruik gemaakt. Via de FMG-nieuwsbrief zijn voorts alle medewerkers van de FMG en per mail ook alle circa 800 studenten van de opleiding ISW gewezen op de mogelijkheid om relevante ervaringen en inzichten aan de commissie toe te sturen op een daartoe opengesteld extern mailadres (zie Bijlage 7). De commissie ontving schriftelijke input van ruim 20 personen; soms heeft een reactie tot een uitnodiging voor een gesprek geleid waarop dan door betrokkene is ingegaan. Er kon ook contact met de commissie worden opgenomen of informatie worden gedeeld, zonder dat anderen dat konden weten (*sub rosa*); De commissie vond deze optie belangrijk om zo het risico te beperken dat mensen zich niet zouden durven te uiten of zich zouden beperken tot sociaal wenselijke antwoorden. Van die gelegenheid is maar door een enkeling gebruik gemaakt.

---

4 Stb. 2023, 52.

De commissie heeft tevens Melder verzocht zijn netwerk op de hoogte te stellen van de verschillende mogelijkheden om de commissie te informeren. De commissie weet dat ook daaruit enkele reacties zijn voortgekomen.

De *site visit* vond plaats op 4 en 5 april op een locatie nabij de FMG. De commissie heeft eerst uitvoerig met Melder gesproken. Daarna volgden gesprekken met 53 personen, deels individueel en deels groepsgewijs, afkomstig uit alle geledingen van de opleiding en van de faculteit. Wie de voorkeur uitsprak om alleen te komen, heeft die gelegenheid gekregen. De commissie sprak met de decaan, de afdelingsvoorzitters van het domein Sociale Wetenschappen, het hoofd HR, de opleidingsdirecteur ISW en de directeur onderzoek. Voorts sprak zij met onderzoekers en docenten, studenten, een bestuursdelegatie van Pegasus (de studievereniging van ISW), leden van de studentenraad en van de ondernemingsraad van de FMG, leden van de opleidingscommissie en van de examencommissie van ISW, de Taskforce diversiteit van ISW, en anderen die op eigen initiatief of daartoe uitgenodigd de commissie hun zienswijze op de onderzoeksvragen wilden geven. Tot de gesprekspartners behoorden ook onderzoekers en docenten uit andere afdelingen dan die waartoe Melder behoort, te weten Sociologie, Antropologie en Politicologie. Voor ieder gesprek was een half uur tot een uur uitgetrokken. De commissie heeft verder gesproken met het hoofd Juridische Zaken van de UvA. Dat gesprek ging over verschillende aspecten van het beleid van de UvA inzake gedragscodes, klachtenprocedures en sociale veiligheid. Alle personen met wie de commissie heeft gesproken hebben op grond van hun eigen waarnemingen verklaringen afgelegd. De commissie heeft er bij de samenstelling van de groepen op gelet dat daarin geen gevaar school voor mogelijke terughoudendheid.

Van alle gesprekken zijn, conform de onderzoeksopdracht, aantekeningen gemaakt. De gesprekspartners werden in de gelegenheid gesteld tot aanvulling en becommentariëring. Die aangevulde aantekeningen zijn vertrouwelijk naar de desbetreffende gesprekspartner of groep van gesprekspartners gegaan. Vervolgens heeft de commissie nogmaals met zowel Melder als de decaan van de faculteit gesproken. Bij beiden wilde de commissie een aantal onderdelen uit de melding en uit de gesprekken toetsen. Ook van die gesprekken werden weer aantekeningen gemaakt en zijn betrokkenen in de gelegenheid gesteld wijzigingen aan te brengen en aanvullingen toe te voegen.

De vragen van de commissie aan haar gesprekspartners waren er enerzijds op gericht om vast te stellen wat er in de periode voor de melding was gebeurd. Anderzijds waren ze zo open mogelijk, ten einde de gesprekspartners in de gelegenheid te stellen de commissie van hun visie met betrekking tot de thema's uit de melding te voorzien.

### **Vertrouwelijkheid van de melding**

Een punt dat nadere bespreking vereist is de vertrouwelijkheid van de melding. De melding en de toelichting zijn vertrouwelijk en conform de Klokkenuidersregeling van de universiteit slechts bekend bij het college van bestuur. Dat gegeven stelde de commissie voor de lastige vraag hoe om te gaan met die vertrouwelijkheid, waar Melder in zijn melding soms ook zeer kritisch spreekt over collega-wetenschappers persoonlijk en over gebeurtenissen waarbij collega's volgens hem rechtstreeks waren betrokken. Melder heeft op de vraag van de commissie of de melding alsnog aan de gesprekspartners kon worden toegestuurd, aangegeven zijn melding vertrouwelijk te willen houden. Nu de Klokkenuidersregeling van de UvA vertrouwelijkheid van de melding waarborgt, zou Melder, zo liet hij de commissie weten, zonder die vertrouwelijkheid de melding niet hebben gedaan. Hij had zich immers als klokkenluider gemeld om vrij te kunnen praten over zijn zorgen over misstanden binnen de faculteit zonder daarvoor gesanctioneerd te worden.

De commissie heeft deze wens gerespecteerd. Het betekende voor al diegenen met wie de commissie sprak wel, dat zij zich moesten verlaten op de opiniebijdrage van Melder in *Folia* van 18 januari 2023 en op diverse andere openbare bronnen (mediapublicaties en optredens en

tweets van Melder) om een indruk te krijgen van de hoofdlijn van de melding, ook – en dat maakte het niet altijd gemakkelijk – waar het voor sommigen van hen volgens Melder persoonlijk verwijtbaar gedrag betreft. De commissie heeft desalniettemin, met het oog op de zorgvuldigheid van het onderzoek, niet rechtstreeks uit de Melding geciteerd, en zoveel mogelijk verwezen naar bovengenoemde openbare bronnen.

### **Beraad door de commissie**

De commissie heeft bovendien kennisgenomen van een groot aantal schriftelijke stukken van de UvA, de FMG en van derden, zoals de KNAW. In Bijlage 9 bij dit rapport zijn verschillende publicaties vermeld die in het onderzoek een rol speelden en die ook de interne dialoog over de academische vrijheid kunnen inspireren.

Daarna heeft de commissie zich in een achttal vergaderingen beraden op de verkregen informatie en die benut voor twee doeleinden: de beoordeling van de melding zelf en het zich kunnen vormen van een beeld van de cultuur binnen dit deel van de FMG op het gebied van de academische vrijheid. Dat heeft geleid tot de beantwoording van de onderzoeks- en adviesvragen die in dit rapport is opgenomen in respectievelijk Deel 1 en Deel 2.

Na beëindiging van haar onderzoek heeft zij de feitelijke paragrafen van Deel 1 van het conceptrapport voorgelegd aan zowel Melder als de decaan, voor een controle op de juistheid. Vervolgens heeft de commissie het rapport op 28 juni 2023 definitief vastgesteld.

In het derde deel van haar rapport heeft de commissie een meer vrije rol en gaat zij in op het verzoek van het college van bestuur om de begrippen academische vrijheid, *wokeness*, *safe spaces* en ‘cancelen’ nader te beschouwen, met name in de context van het universitaire onderwijs en onderzoek. Deze beschouwing vormt een achtergrond voor de aanbevelingen aan het college van bestuur en voor de bredere academische gemeenschap in Deel 2.

De commissie heeft bij het schrijven van haar rapport veel steun gehad van (deels wetenschappelijke) literatuur over academische vrijheid en *wokeness*. Een deel van die literatuur vindt men terug in Deel 3 en Bijlage 9. Voorts heeft de commissie kennisgenomen van de antwoorden die de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft gegeven op vier sets van Kamervragen over de kwestie.

## **1.4 De begrippen academische vrijheid, *wokeness*, *safe spaces*, *trigger warnings* en angstcultuur**

Centraal in de klacht van Melder staan vijf begrippen die nadere duiding en context behoeven. In de aanbevelingen van Deel 2 en de achtergrondbeschouwing van Deel 3 van het rapport worden zij nader uitgewerkt. In de gesprekken die de commissie voerde is zij ook steeds van onderstaande betekenissen uitgegaan.

### **Academische vrijheid**

Voorop staat het onderwerp academische vrijheid en de bedreigingen die op haar afkomen. De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) beperkt zich tot de bepaling dat aan de instellingen voor hoger onderwijs de academische vrijheid in acht wordt genomen. In haar onderzoek hanteert de commissie zoveel mogelijk een omschrijving die zij aan de KNAW (2021) ontleent.<sup>5</sup> Academische vrijheid maakt deel uit van de sfeer van de grondrechten en is het beginsel dat docenten en onderzoekers aan wetenschappelijke instellingen in vrijheid hun wetenschappelijk onderzoek kunnen doen, hun bevindingen naar buiten kunnen brengen en hun onderwijs kunnen geven.

---

5 KNAW (2021).



Academische vrijheid is verbonden met de functie van een medewerker in de uitoefening van diens onderwijs en onderzoek aan een universiteit. Zij omvat de invulling van het wetenschappelijk onderwijs, de keuze van onderzoeksthema's, de keuze en toepassing van de eigen onderzoeksvragen en -methoden, de toegang tot informatiebronnen, en het publiceren en het delen van gedachten en informatie. Dat publiceren kan via conferenties en lezingen, maar ook via blogs, podcasts en andere media (waaronder sociale media). Academische vrijheid omvat voorts ook het uitnodigen van gasten en gastsprekers in het kader van het onderwijs, het onderzoek, de vorming van studenten en de kennisoverdracht en valorisatie en verder de vrijheid lidmaatschappen van wetenschappelijke gezelschappen aan te gaan en de vrijheid om zelf wetenschappelijke en maatschappelijke samenwerkingspartners te kiezen. Academische vrijheid betekent voor studenten dat zij in vrijheid hun onderwijs mogen ontvangen.

In het publieke debat dragen wetenschappers een eigen verantwoordelijkheid om hun wetenschappelijke perspectieven en hun opvattingen als burger te onderscheiden en de aard van hun inbreng zorgvuldig te duiden. Als wetenschappers zich uitspreken over onderwerpen buiten hun expertise, kunnen zij zich slechts beperkt beroepen op academische vrijheid, maar hebben zij wel vrijheid van meningsuiting. Ook dan dienen zij hun inbreng zorgvuldig te duiden. Het wezen van academische vrijheid is dat zij universitaire docenten en onderzoekers beschermt tegen inmenging door externe partijen in hun academische werkzaamheden (onderwijs, onderzoek en kennisoverdracht). Maar academische vrijheid is niet absoluut. De uitoefening binnen een academische gemeenschap met een wettelijke opdracht kent een aantal begrenzingsen.<sup>6</sup> In Deel 3 gaat de commissie nader in op vragen over het wezen van de academische vrijheid en tot wie zij zich precies richt.

### ***Wokeness***

Een tweede begrip dat in de melding ter sprake komt is *woke* (*wokeness*). Dat begrip is minder gemakkelijk te omschrijven, al was het maar omdat het voortdurend, en nog steeds, van betekenis en lading verandert. Aanvankelijk, en nog steeds wel, was het gericht op de bewustwording van grootschalig en diepgeworteld racisme, ongelijkheid en sociaal onrecht in onze samenleving en in de wereld. Inmiddels heeft het begrip, soms als gevolg van de weerstand die de meer radicale aanhangers van *wokeness* opriepen en het activisme waarmee het gepaard ging, ook een sterk negatieve betekenis gekregen die mondiaal, en ook in Nederland, door verschillende politieke bewegingen wordt uitgebuit. Opmerkelijk is bovendien dat zowel *woke* als *anti-woke*-activisten soms voorstellen elkaar, of elkaars opvattingen, uit te sluiten (iets dat over en weer 'cancelen' genoemd wordt).

### ***Safe spaces en trigger warnings***

Twee andere begrippen zijn *safe spaces* en *trigger warnings*. Het eerste begrip komt uit de psychotherapie en heeft thans (ook) de betekenis gekregen van plaatsen op de campus van een universiteit, zowel fysiek als digitaal, waar studenten (en docenten) zich gevrijwaard kunnen weten van uitingen of literatuur die hen in psychische nood kunnen brengen. Het concept *safe spaces* past volgens velen evenwel slecht in een universitaire context, waar men juist in vrijwel volledige vrijheid op zoek is naar nieuwe inzichten en resultaten, ook als die verwarren of wellicht pijn doen. Ook de *collegezaal* hoort een plek te zijn waar academische studenten geconfronteerd kunnen worden met voor hen nog vreemde ideeën en opvattingen. Maar deze plek hoort, is de algemene opvatting, wél safe te zijn in de zin dat eenieder actief moet kunnen meedoen. Het gaat daar immers om vorming van, bijna altijd, jonge, zich ontwikkelende mensen. In feite zou de collegezaal ten principale een veilige plek moeten zijn. Een plek waar studenten voluit moeten kunnen leren, confrontaties aangaan, fouten maken, en vrijuit met elkaar en met hun docent kunnen discussiëren.

<sup>6</sup> Isaiah Berlin (1969). Vega, J. (2020).

Bij het concept *safe space* hoort ook het begrip *trigger warnings*: Dat begrip betekent dat aan studenten een waarschuwing vooraf over een film, beeld, tekst of college wordt gegeven, die aangeeft dat de kijker of lezer zich moet voorbereiden op geweld, racisme of seksueel misbruik, dat mogelijk opgelopen trauma's weer zou kunnen oproepen (triggeren). Dergelijke waarschuwingen kunnen onder omstandigheden een goed idee zijn wanneer zij bijdragen aan het gevoel van *intimacy of the classroom*.

### Angstcultuur

Een vijfde begrip dat in de melding voorkomt is angstcultuur. Ook dat begrip kent geen eenduidige omschrijving, maar er zijn wel twee bruikbare concepten die het omgekeerde van een angstcultuur tonen, namelijk sociale en psychologische veiligheid.<sup>7</sup> De KNAW hanteert in een recent advies (2022) de volgende definitie van sociale veiligheid: “Sociale veiligheid heeft betrekking op die interpersoonlijke verhoudingen. In een sociaal veilig leer- en werkklimaat voelen mensen zich niet bedreigd door het gedrag van anderen en kunnen zij erop vertrouwen dat ze een afwijkende mening of nieuwe feiten naar voren kunnen brengen zonder beledigd, vernederd, geïntimideerd of monddood gemaakt te worden”.<sup>8</sup> In de context van *fearless*, oftewel angstvrije organisaties wordt bovendien ook vaak de term psychologische veiligheid gehanteerd.<sup>9</sup> Het begrip psychologische veiligheid lijkt op sociale veiligheid, maar gaat nog een stap verder, omdat het de nadruk legt op het kunnen en mogen nemen van interpersoonlijke risico's in groepen. Psychologische veiligheid kenmerkt zich door de overtuiging dat de werkomgeving veilig genoeg is om (intermenselijke) risico's te nemen. Zij zorgt ervoor dat mensen zich vrij en uitgenodigd voelen om zich uit te spreken, ideeën te opperen, informatie en kennis te delen, en om groepen en organisaties in staat te stellen om te leren. Een gebrek aan psychologische veiligheid kan tussen (groepen van) medewerkers onderling ontstaan; en dus ook binnen organisaties.

## 1.5 Melder en melding

### De Melder

Melder, thans als parttime (0.3 fte) docent (docent 3) in vaste dienst verbonden aan de Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen (FMG), heeft zich op 27 november 2022 tot de klachtencommissie van de Universiteit van Amsterdam gewend met een beroep op de Klokkenluidersregeling van de UvA. Melder was van 2008 tot 2021 docent en ook geruime tijd inhoudelijk coördinator binnen het ‘Summer Institute on Sexuality, Culture and Society’ dat uitgaat van de Graduate School of Social Sciences binnen de FMG. Deze coördinator is degene die voor de inhoud van het programma verantwoordelijk is. In deze *summer school* gaat het om de leiding over acht modules. Voor de *summer school* werd Melder apart ingehuurd, buiten zijn parttime aanstelling bij de FMG om.

Melder is (nog) niet gepromoveerd en had op het moment van zijn melding een aantal publicaties op zijn naam staan, vooral over anti-homogeweld, de erfenis van de seksuele revolutie en gendergerelateerde ongelijkheid. Vijf daarvan zijn wetenschappelijke publicaties en zij zijn alle *co-authored* (2009, 2011, 2013, 2017, 2019). Voorts zijn er andersoortige publicaties en ook blogs en mediaoptredens. Over non-binariteit, een van de onderwerpen waarover de melding spreekt, had Melder op dat moment geen wetenschappelijke publicaties op zijn naam staan. Melder stuurde later een dossier met een aantal teksten. Volgens diens toelichting betrof het in vier gevallen wetenschappelijke artikelen, alle *co-authored* met een emeritus-hoogleraar van de UvA, die *under review* waren. Uit het dossier bleek niet bij welke wetenschappelijke tijdschriften zij

<sup>7</sup> Glassner (1999).

<sup>8</sup> KNAW (2022).

<sup>9</sup> Edmondson (2018); Lei (2014).

*under review* waren. Deze teksten dateerden voor zover de commissie kon nagaan van na de melding. De commissie heeft ook van de inhoud kennisgenomen.

### **De melding**

Omdat de melding zelf vertrouwelijk is, put de commissie in dit openbare rapport slechts beperkt uit de tekst van de melding en de toelichting daarop, maar vult zij die aan met uitingen die Melder vervolgens in dezelfde lijn heeft gedaan in de publieke ruimte. Melder maakt melding van “ernstige institutionele misstanden bij de FMG van de UvA die leiden tot een acute en fundamentele bedreiging van de academische vrijheid en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek”.

In zijn melding zegt Melder

“... al enige jaren een zorgelijke radicalisering [te zien] onder zowel studenten als staf, die zich steeds meer vast graven in extremistische ideologie en doorgeslagen politiek-correct gedachtengoed (in de nationale media ook wel aangeduid met woke gedachtengoed)”.

Het zou gaan om

“... een minderheid van zowel staf als studenten (ik schat zo’n 10-20%), maar zij zijn zeer fanatiek, vocaal en strategisch”. Melder ziet daarom “dat deze kleine minderheid een steeds groter stempel drukt op 1) de cultuur in het klaslokaal, 2) de samenwerking tussen collega’s en 3) de bestuurscultuur van de UvA in algemene zin en de FMG in het bijzonder.”

Daardoor zou het steeds moeilijker worden

“...om op de FMG vrij te praten, vrij te denken, vrij les te geven en vrij onderzoek te doen. Hoewel dit gedachtengoed met name om zich heen grijpt op de FMG, is dit een breder probleem aan de universiteit. Ook op de andere faculteiten grijpt een vergelijkbare angstcultuur om zich heen, waarbij collega’s en studenten met van de UvA-normen afwijkende academische en maatschappelijke posities worden aangevallen, weggezet en soms zelfs worden ontslagen.”

Volgens Melder heeft dit alles “inmiddels ernstige gevolgen voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, en het pluriforme wetenschappelijke debat, dat een noodzakelijke voorwaarde is voor vrije en kwalitatief hoogstaande academische kennisuitwisseling”. Hij vraagt “om onmiddellijke actie te ondernemen om de academische vrijheid aan de faculteit te herstellen”.

### **Opinie in Folia**

Op 18 januari 2023 publiceerde Melder een *Opinie* in het universiteitsblad *Folia* waarin hij schreef dat een *woke* cultuur de academische vrijheid bij sociale wetenschappen bedreigt. Melder vindt dat “het onderwijs- en onderzoekklimaat bij sociale wetenschappen niet meer te harden is onder invloed van de ‘woke cultuur’ binnen de afdeling”: “mij wordt steeds vaker het gevoel gegeven dat ik een slecht persoon ben.” Concreet is zijn zorg en ervaring:

“Het diversiteitsbeleid in de huidige vorm is een paard van Troje, waarmee het radicaal ‘woke’ gedachtengoed de organisatie wordt binnengehaald en in sneltreinvaart wordt genormaliseerd. Terwijl de UvA zich in de communicatie steeds explicieter moreel verheven positioneert vanwege het diversiteitsbeleid, staat de academische vrijheid te wankelen, onder druk van toenemende politieke correctheid en dogmatische linkse ideologie, in het bijzonder bij de sociale wetenschappen.

Dat ervaar ik zelf aan den lijve, als interdisciplinaire sociaalwetenschapper die werkt aan thema’s als gender en seksualiteit, de multiculturele samenleving en coronabeleid. Hoewel ook ik me als links en progressief identificeer, is er voor het werk dat ik doe en de standpunten die ik inneem op basis van wetenschappelijk onderbouwde argumentatie, steeds minder ruimte.”

Melder ziet die ontwikkelingen op een aantal terreinen plaatsvinden. Medio 2021 schreef hij in Folia al over de wijze waarop de mainstream wordt gevolgd inzake het coronabeleid en de maatregelen die daaruit zijn gevolgd, zowel binnen de UvA als in de samenleving. In het bijzonder zou “het weren van ongevaccineerden tegen de principes van goede wetenschap ingaan”. Later legde Melder in een post op Facebook van december 2021 een relatie tussen de toen overwogen vaccinatieplicht en ‘Mengele’.

Datzelfde ziet Melder gebeuren in het denken over gender. Hij schreef daarover in Folia op 18 januari 2023:

“Vanuit mijn expertise over androgynie ben ik bijvoorbeeld kritisch op het verschijnsel ‘non-binair’ en de bijbehorende obsessie met ‘pronouns’ (persoonlijke voornaamwoorden). Dit verschijnsel zie ik als een lege hype in de hoogmoderne samenleving, zonder wetenschappelijke basis in de biologie, psychologie en antropologie. Er is solide bewijs voor het bestaan van mannelijke vrouwen, vrouwelijke mannen en transgenders. Maar het emanciperen van een minderheidsgroep die zich geheel buiten de ‘gender binary’ begeeft is in mijn ogen een gevaarlijk en pseudowetenschappelijk dwaalspoor.”

Deze stelling over het ontbreken van een degelijke wetenschappelijke grondslag voor non-binariteit, en waar dat toe zou moeten leiden, heeft Melder in vele tweets, interviews op radio en tv, en in opinies en blogs herhaald en nader toegelicht. Daarbij benadrukte hij bovendien vaak dat hij ernstig gevaar liep om ontslagen te worden.

Ook na de instelling van de commissie heeft Melder zich frequent uitgelaten over (onder meer) zijn zorgen over de academische vrijheid aan de UvA en aan Nederlandse universiteiten in het algemeen. De commissie heeft daarvan kennisgenomen, maar de focus van haar onderzoek op de melding zelf gericht en latere uitingen hooguit betrokken wanneer dat dienstig was om de melding voldoende recht te doen.

## 1.6 De beoordeling van de melding

Het eerste gesprek met Melder is gebruikt voor een toelichting op de melding en om hem te horen over alles wat hem voor de melding als relevant voorkwam; Melder heeft daarbij het belang van *viewpoint diversity*, ofwel een diversiteit van perspectieven als onderdeel van onderwijs- en onderzoekskwaliteit nogmaals benadrukt. Nadat alle gesprekken gevoerd waren, beoogde de commissie met het tweede gesprek de bevindingen uit de andere gesprekken bij Melder te toetsen in het kader van hoor en wederhoor. In de gesprekken met de bestuurders, de collega’s, overige medewerkers en studenten heeft de commissie aan alle gesprekspartners gevraagd in welke mate de onderdelen uit de melding, en in de eerste plaats de bedreiging van academische vrijheid, werden herkend. In de gesprekken werd dit niet herkend, en wezen velen op het ontbreken van bewijsvoering voor de stelling dat ‘de’ academische vrijheid binnen de opleiding ISW, binnen de bredere faculteit en zelfs binnen de gehele UvA in gevaar is.

Wel hoorde de commissie een aantal voorbeelden van enigszins gelijksoortige aard als in de melding bedoeld, bijvoorbeeld over beduchtheid voor ‘foute’ keuzes van terminologie of literatuur, een antiwesterse grondhouding bij docenten, een dominantie van *woke* studenten, of ‘linkse’ geluiden in sommige werkgroepen.<sup>10</sup> Uit de gesprekken bleek dat over dergelijke ervaringen onderling gepraat wordt en dat manieren om daarmee om te gaan ook in een door de opleidingsdirecteur opgezet overleg besproken worden. Deze voorbeelden wijzen volgens de commissie daarom niet op een structurele vorm van uitsluiting van personen of van opvattingen of op een ‘doorgeslagen woke-cultuur’.

---

10 Zie de UvA bachelorscriptie van Nijhoff (2022).

In de gesprekken stonden vrijwel alle gesprekspartners op het standpunt dat het Melder zoals iedereen vrijstaat en had gestaan om zijn punt te maken, bijvoorbeeld over het belang van diversiteit van perspectieven, maar dat zij (soms veel) moeite hebben met de wijze waarop hij dat deed (en in de periode na de melding heeft gedaan). Ook het wegzetten en/of het ontkennen van het bestaansrecht van met name non-binaire personen – zo werd het door velen gevoeld – heeft tot een mengeling van pijn, onbegrip en boosheid geleid.

Van de kant van studenten die zichzelf als non-binair identificeerden, werd in de gesprekken aangegeven hoe pijnlijk het voor hen was “om je bestaan en wie je bent te moeten verdedigen, en te lezen dat degene die je aanvalt zich beroept op zijn academische vrijheid”. Zo’n ontkenning, meenden sommigen, kan misschien in een publiek debat, maar niet in een gemeenschap rond academisch onderwijs.

Door de wetenschappelijke onderzoekers met wie de commissie sprak werd kritisch gesproken over het feit dat een collega-docent, niet gepromoveerd, zich “zo stellig” en “onwetenschappelijk” uitlaat over gendervraagstukken zonder zelf wetenschappelijk over het onderwerp te hebben gepubliceerd. Melder had op moment van melding wel wetenschappelijk gepubliceerd over homofobie, maar niet over gender-identificatie. Hij gaf als academisch coördinator en docent les in het Summer Institute on Sexuality, Culture & Society, en op het gebied van diversiteit en inclusie (D&I) is hij in de professionele praktijk werkzaam voor zijn eigen bedrijf. Rondom gender en non-binariteit had hij op het moment van melding alleen blogs, en opinies in kranten en in het universiteitsblad geschreven. Zijn onderwijs binnen ISW gaat over wetenschapsfilosofie in brede zin, en daarbinnen *Science and Technology Studies*. Net als studenten en collega-docenten, vertelden de onderzoekers en enkele afdelingsvoorzitters de oproep van Melder tot discussie over het nadenken over *woke* in de UvA te kunnen waarderen. Zijn stellingen over *woke* werden over het algemeen niet herkend; wel herkenden zij ernstige externe bedreigingen uit *anti-woke* richting. Gesprekspartners gaven aan vooral moeite te hebben met de wijze waarop de Melder stellingen poneert: die werd niet academisch en niet collegiaal-passend bevonden. Sommigen meenden dat Melder daarmee het debat dat hij wilde voeren, in de loop van de tijd zelf onmogelijk heeft gemaakt.

Een van de thema’s in de gesprekken was de wijze waarop en de mate waarin academici vrij zijn om extra-mural (buiten de muren van de universiteit) te zeggen wat ze willen – dit betreft de verhouding tussen academische vrijheid en de vrijheid van meningsuiting. Het viel op dat velen niet weten wat het voorrecht van academische vrijheid op dat punt concreet inhoudt en ook aan verantwoordelijkheden meebrengt. Niet zozeer als het gaat om de ruimte voor medewerkers van de UvA om binnen de eigen expertise opvattingen naar buiten te brengen (*on-topic extra-mural free speech*), maar vooral wat de ruimte is om *buiten* de eigen expertise persoonlijke opvattingen te uiten (*off-topic extra-mural free speech*) – en waar het recht van academische vrijheid en het (grond)recht van vrijheid van meningsuiting elkaar raken en misschien wel kunnen botsen. Dit onderwerp is van groot belang, enerzijds omdat universiteiten conform hun wettelijke derde taak hun medewerkers juist (zouden moeten) aanmoedigen vanuit hun expertise een bijdrage te leveren aan het maatschappelijke en politieke debat buiten de muren van de universiteit. Anderzijds omdat het onderscheid tussen wetenschappelijke perspectieven en persoonlijke opvattingen niet absoluut en soms ook lastig te maken is, zeker voor de buitenwereld. In de adviezen van Deel 2 en in de achtergrondbeschouwing van Deel 3 gaat de commissie daarop nader in.

### 1.7 Het inhoudelijke oordeel over de melding

De commissie heeft zich conform de Onderzoeksopzet verdiept in de stellingen in de melding, heeft kennisgenomen van de over en weer ingebrachte informatie en is nagegaan of deze stellingen in de melding worden herkend door docenten en onderzoekers, studenten en bestuurders en, zo ja, in welke mate.

De commissie is tot de overtuiging gekomen dat er binnen de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen van de UvA en bij de opleiding Interdisciplinaire Sociale Wetenschap geen (zoals de melding het noemt) “ernstige institutionele misstanden gevonden [zijn] die leiden tot een acute en fundamentele bedreiging van de academische vrijheid en de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek”; of dat, zoals artikel 1 van de onlangs van kracht geworden Wet bescherming klokkenluiders het uitwerkt, er sprake is van “een handeling of nalatigheid die niet enkel persoonlijke belangen raakt, maar er sprake is van een patroon, een structureel karakter, dan wel een handeling of nalatigheid die ernstig of omvangrijk is.” Zij heeft binnen de faculteit ook geen wijdverspreide cultuur aangetroffen waarin mensen zich niet vrij voelen om zich uit te spreken, ideeën te opperen, informatie en kennis te delen, en groepen en organisaties in staat te stellen om te leren; of, in de woorden van Melder: waarin collega’s en studenten met van de UvA-normen afwijkende academische en maatschappelijke stellingnames worden aangevallen, worden weggezet en soms zelfs worden ontslagen. In haar gesprekken heeft de commissie een opener cultuur aangetroffen dan Melder beschrijft. Dit gold voor zowel studenten als medewerkers en bestuurders.

#### Bevindingen met betrekking tot de faculteit en de opleiding

De commissie baseert die conclusie op de volgende bevindingen:

- 1) Eenieder die de commissie sprak, vond dat de collegezaal een omgeving moet bieden waar elke student zich vrij en veilig voelt om mee te doen, ongeacht politieke, culturele, religieuze of gender-oriëntatie; waar studenten en docenten van elkaar kunnen leren, fouten kunnen maken en van opvatting kunnen veranderen; en waar ruimte is om met elkaar in gesprek en in discussie te gaan.
- 2) Alle gesprekspartners hechtten waarde aan een omgeving waar studenten leren van, en leren om te gaan met minderheidsstandpunten. Het op een vruchtbare manier waarderen van juist minderheidsstandpunten vergt van zowel docenten als van studenten tolerantie en een open houding. Die zullen studenten, eenmaal afgestudeerd, ook in hun verdere loopbaan hard nodig hebben. De commissie hoorde van veel creatieve onderwijskundig verantwoorde manieren om dat te bevorderen.
- 3) Het is de commissie opgevallen dat desgevraagd geen van de geïnterviewde studenten of docenten om zogeheten *safe spaces* vroeg, dat wil zeggen een omgeving waar studenten zich binnen de academische context beschermd zouden weten tegen controversiële wetenschappelijke of maatschappelijke opvattingen of uitingen. Het beleid van de FMG is om niet generiek te werken met zogenoemde *trigger warnings*.<sup>11</sup> De commissie beluisterde ook geen pleidooien om dat te veranderen. Wel hoorde de commissie goede voorbeelden van het vooraf bespreken met studenten van mogelijk heftige thematiek in het onderwijs. Aanvoelen wanneer dergelijke aankondigingen soms toch zinvol kunnen zijn, behoort aan de professionaliteit van de docent te worden overgelaten, zo bleek in de gesprekken. Niemand bepleitte het aanbieden van de optie om de collegezaal te verlaten of om literatuur ongelezen te laten.

---

11 Zie het FMG-document ‘Policy on free speech and safe space’ (opgenomen hierna in Bijlage 5).

- 4) Het gebruik van non-binaire persoonlijke voornaamwoorden, waarvan Melder vindt dat sommigen daarmee een ‘obsessieve’ relatie onderhouden, blijkt bij de docenten en onderzoekers of bij de studenten die de commissie sprak over het algemeen weinig problemen op te leveren. Vooral omdat de meeste studenten begrip tonen bij eventuele vergissingen door of versprekingen van medewerkers van de opleiding. De commissie ziet dat de discussie over identiteit van docenten soms nieuw didactisch repertoire vraagt; met de tijden veranderen ook de studenten en de docenten. Waar sommige docenten vrij gemakkelijk weten om te gaan met de soms felle discussies over identiteit en de wens van studenten of collega’s om met de juiste persoonlijke voornaamwoorden te worden aangeduid, voelen anderen zich soms enigszins onthand. Een aantal gesprekspartners liet de commissie weten daarin graag beter ondersteund te willen worden.
- 5) Ook de politieke oriëntatie van studenten en docenten binnen de opleiding kwam in de gesprekken aan de orde. Men herkende dat de opleiding ISW als ‘vrij links’ en ‘progressief’ kan worden getypeerd. Als dat al zo zou zijn, dan kreeg de commissie niettemin de verzekering van docenten en studenten dat FMG en ook ISW mensen uit een breder politiek-maatschappelijk spectrum aantrekt. Studenten en docenten met andere perspectieven en maatschappelijke achtergronden zouden voldoende ruimte krijgen om hun opvattingen en zienswijzen in hun onderwijs en onderzoek een plaats te geven. De commissie sprak met enkele studenten met zo’n ‘andere’ politiek-maatschappelijke oriëntatie. Zij vertelden dat het van hen weliswaar wat meer lef vraagt om hun gezichtspunt in de werkgroep of in de collegezaal naar voren te brengen, maar dat er geen reden tot zorg is zolang docenten het belang van respect voor de noodzakelijke diversiteit van politieke oriëntatie serieus nemen – en dat is volgens deze studenten vrijwel altijd het geval. Buiten de collegezaal, in sociale contexten, zou het eerder voorkomen dat studenten elkaar onderling die ruimte niet geven.
- 6) De opleiding ISW kent een eigen adviserende Taskforce diversiteit. Deze taskforce, waarin Melder enige tijd actief is geweest, was eind 2020 een initiatief van de opleidingsdirecteur. De docenten die deelnemen in deze taskforce, zo bleek in de gesprekken met hen, voelen het als hun opdracht om de diversiteit van perspectieven en achtergrond die binnen de opleiding bestaat niet weg te poetsen, maar juist productief te maken. Melder geeft aan zich, zeker tegen het einde van zijn lidmaatschap van de taskforce, in dit overleg niet meer veilig en gehoord te hebben gevoeld. De druppel die de emmer deed overlopen zou de mogelijke introductie van nieuw beleid zijn geweest op grond waarvan zogeheten micro-agressies werden geïnventariseerd en geregistreerd. Melder zou vergeefs aandacht hebben gevraagd voor het vermijden van een contraproductieve *blaming and shaming* die door een dergelijke registratie zou worden versterkt. De commissie heeft echter noch in de gesprekken noch in de verkregen schriftelijke informatie aanwijzingen gevonden voor de introductie van dergelijk beleid.
- 7) De commissie heeft voorts vastgesteld dat het belang van academische vrijheid wordt onderkend door het college van bestuur. De rede ter gelegenheid van de opening van het academisch jaar 2022-2023 door bestuursvoorzitter Geert ten Dam geeft daarvan blijk. Ten Dam zocht daarin naar ‘een robuuste publieke sector’ en ‘een veilige, sterke leercultuur’, maar waarschuwde ook voor het te veel in bescherming nemen van studenten. “Veiligheid is een groot goed, en disrespect en grensoverschrijdend gedrag tolereren we niet. Maar waar gevoelens van onveiligheid worden gekoppeld aan de inhoud van ons onderwijs, komen we op een hellend vlak,” zei zij.<sup>12</sup>

---

12 Ten Dam (2022).

De commissie vindt de manier waarop de collegevoorzitter haar universiteit positioneerde als een gemeenschap waar geen plaats is voor uitsluiting van personen en van opvattingen overtuigend. Deze sluit ook aan bij de wijze waarop docenten spraken over de uitdaging om vrijheid en openheid in het onderwijs te realiseren, al kenden vele gesprekspartners de rede van de voorzitter niet.

Ook Peter-Paul Verbeek, de per oktober 2022 aangetreden rector magnificus van de UvA, heeft zich, aanvankelijk als voorzitter van de KNAW-commissie de Vrijheid van Wetenschapsbeoefening en thans ook als rector van de UvA, uitvoerig uitgelaten over het onderwerp van de academische vrijheid, inclusief de verschillende spanningsvelden.<sup>13</sup> Wel tekent de commissie aan dat docenten noch studenten naar dergelijke pleidooien van collegeleden verwezen; op het niveau van bestuurders gebeurde dat wel. De stap van visie naar implementatie vraagt om meer – en daarop komt de commissie in haar aanbevelingen terug.

- 8) De commissie heeft zich ook verdiept in de jaarverslagen van de universitaire klachtencommissie, de vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris over de afgelopen zes jaar. Als er sprake zou zijn van een cultuur waarin de academische vrijheid acuut wordt bedreigd, dan zou deze zorg mogelijk ook terug te vinden zijn in de spreekkamers van deze functionarissen. Maar dat wordt niet in de verslagen benoemd. Daarin komt het begrip academische vrijheid niet voor; al kan dat zijn omdat het schenden van de academische vrijheid niet in de klachtenregelingen van de UvA wordt genoemd als gedrag waarover men kan klagen. Datzelfde geldt voor de diversiteit van perspectieven, waarvan Melder het belang terecht heeft benadrukt.

#### **Bevindingen met betrekking tot ervaringen van Melder**

Het feit dat de commissie op basis van het voorgaande geen institutionele misstanden heeft aangetroffen, sluit niet uit dat hetgeen Melder zelf heeft ervaren alsnog op een misstand kan wijzen. Daarom heeft de commissie voor zover haar dat mogelijk was ook onderzocht of Melder wellicht persoonlijk op een ontoelaatbare wijze structureel in zijn academische vrijheid is beperkt of te lijden heeft gehad van een cultuur van uitsluiting. Maar ook daarvoor zijn naar het oordeel van de commissie geen aanwijzingen.

Deze vaststelling baseert de commissie op de volgende nadere bevindingen:

- 1) Melder heeft, zoals hiervoor al duidelijk werd, enige tijd actief deelgenomen aan de Taskforce diversiteit en hij heeft daarin voor zover de commissie heeft kunnen vaststellen zijn ideeën over diversiteit naar voren kunnen brengen. Het heeft hem vrijgestaan om het onderwerp van de *viewpoint diversity* te agenderen binnen de opleiding en binnen de faculteit, en hij heeft daarvan gebruik gemaakt.
- 2) Tweemaal is Melder in het voorjaar van 2022 niet in aanmerking gekomen om een hem in het vooruitzicht gesteld vak te geven. In één geval ging het om een onderdeel van de minor Gender & Sexuality. Melder was de kans geboden een voorstel voor dat vak in te dienen nadat een andere docent was weggefallen. Naar de mening van de commissie is het aan de opleidingsdirecteur (*in casu*, de coördinator van de minor in kwestie) om te beslissen over de toedeling van vakken aan docenten. Het oordeel dat deze Melders voorstel niet vond aansluiten op de *state of the art* in gender & sexuality studies, kan niet worden opgevat als beperking van de academische vrijheid van Melder, maar ziet de commissie als een vak-inhoudelijke beslissing van de verantwoordelijke voor deze minor. Na deze beslissing is,

<sup>13</sup> Verbeek (2023). De rede viel weliswaar buiten de onderzoeksperiode, maar sluit nauw aan op een eerder interview van Verbeek, toen nog als voorzitter van de KNAW-commissie de Vrijheid van Wetenschapsbeoefening (HOP, 25 augustus 2021), en geeft voor de commissie kleuring aan de toon aan de top thans van de UvA.



voor zover de commissie kon overzien, geen gesprek gevolgd over wat het voor Melder betekende dat diens expertise niet meer zou aansluiten bij de stand van het vakgebied.

- 3) In het andere geval ging het niet om een nieuw vak, maar om het al jarenlang bestaande docent- en coördinatorschap van Melder in het Summer Institute on Sexuality, Culture & Society. Melder had in december 2021 een online discussie met de directeur daarvan over de (on)toelaatbaarheid van zijn post op Facebook waarin hij een vaccinatieplicht tegen corona vergeleek met de praktijken van nazimisdadiger Mengele. Daarop reageerde de directeur van de UvA Summer School, op Facebook, met de woorden “dan scheiden hier onze wegen”. Melder zag dit als ontslag uit zijn rol als docent en coördinator van het Summer Institute. Partijen hebben de woordenwisseling (via Facebook) over en weer verschillend geïnterpreteerd, zo lijkt het. Maar vast staat dat er niet een meer formele actie is gevolgd, noch om Melders docentschap te beëindigen, noch om het te herstellen. Dat beide kanten het, tot verbazing van de commissie, daarbij lieten en Melders langdurige rol bij het Summer Institute daardoor de facto afliep, zegt niet zozeer iets over de academische vrijheid, maar lijkt te wijzen op een (te) informele manier van omgaan met conflictueuze situaties, waarbij de formele rollen (zoals die van leidinggevende, vakcoördinator, onderwijsdirecteur etc.) niet expliciet worden ingevuld. Daarbij lijkt een rol te hebben gespeeld het feit dat de collega's binnen de groep elkaar al lang kenden en goed bevriend waren.
- 4) De opleidingsdirecteur van ISW nam twee dagen na Melders Opinie in Folia afstand van die opinie in een interne mededeling op de elektronische leeromgeving. Dat heeft, kennelijk na uitlekken, bijgedragen aan de ophef, maar het afstand nemen door de opleidingsdirecteur ziet de commissie niet als een beperking van de academische vrijheid van Melder. In dat bericht schreef de directeur dat ISW een opleiding is waar iedereen welkom is en kan rekenen op respect voor de eigen identiteit. In deze bestuurlijke reactie werd niet verwezen naar het feit dat het onder de academische vrijheid van Melder valt om zich te uiten over dergelijke onderwerpen. De commissie meent dat bestuurders van universiteiten en faculteiten afstand dienen te houden van de inhoud van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Dat is onderdeel van de academische vrijheid. Het betrof hier echter geen beperking van academische vrijheid van Melder; het was een begrijpelijke bestuurlijke reactie van de onderwijsdirecteur die wilde aangeven dat studenten die zich non-binair identificeren welkom zijn. Haar reactie was bovendien gericht op de interne gemeenschap; waaronder de studenten ISW, die tot het Folia-artikel van twee dagen eerder nog niet bekend waren met de inhoud van de melding. Melder zelf vertelde aan de commissie dat hij zelf een duidelijker onderscheid had moeten maken tussen zijn vrijheid om vragen over het concept van non-binariteit te stellen en het belang van studenten om zich welkom en gerespecteerd te voelen in wie zij zijn.
- 5) Het bestuur van de universiteit is twee dagen na de Opinie in Folia door een aantal studenten op Instagram opgeroepen om stelling te nemen voor de inclusie en sociale veiligheid van non-binaire personen. Daarin werd ook opgeroepen om Melder als docent te schorsen. Een oproep tot schorsing van een docent door studenten hoort niet thuis in een academische gemeenschap van studenten en docenten. In de gesprekken lieten de afzenders de commissie (eigener beweging, en dat is voor de commissie van belang), weten dat die oproep bedoeld was als middel om bestuurlijke aandacht van de UvA te verkrijgen, maar achteraf gezien niet in deze vorm gedaan had moeten worden. Ook intern waren de studenten daarover door docenten van de afdeling Gender en Sexuality al aangesproken, met als resultaat dat na de aanvankelijke en intussen ingetrokken oproep een aangepaste petitie werd gepubliceerd met een meer algemene oproep aan het bestuur dat “the UvA actively position[s] itself in

support of the rights of non-binary people”.<sup>14</sup> In die petitie werd niet tot schorsing opgeroepen en in de periode daarna hebben de studenten, naar het oordeel van de commissie, passende afstand van de casus gehouden in afwachting van de afloop van het onderzoek.

- 6) De commissie stelt vast dat Melder voor en na zijn melding veel weerstand te verduren heeft gehad. Dat ging deels om zijn ideeën over de aanpak van corona, deels om zijn ideeën over homofobie en over de toekomst van genderstudies en emancipatiebewegingen. Deze weerstand kwam niet alleen van de kant van collega’s en studenten. Een dreiging van ontslag in de aanloop naar de melding, waarover Melder schrijft in zijn melding en in vele uitingen nadien, heeft de commissie evenwel niet kunnen vaststellen. Ook de formele waarschuwing die Melder in het voorjaar van 2022 ontving vanwege zijn Mengele-vergelijking was, voor zover de commissie dat heeft kunnen vaststellen, niet als zodanig bedoeld. De commissie begrijpt dat die weerstand voor Melder zelf zwaar moet zijn geweest, en nog zal zijn. De commissie vermoedt dat die weerstand binnen de opleiding en de faculteit ook te maken heeft met de vorm waarin Melder zijn punten heeft willen maken over identiteit, over coronabeleid en andere maatschappelijke en bestuurlijke aangelegenheden. Tegelijkertijd heeft Melder zelf zich als parttime stafid zonder onderzoekstijd steeds minder gewaardeerd gevoeld door de groepen waarvan hij jarenlang zo actief deel had uitgemaakt.

### 1.8 Speelt er dan niets? Enkele observaties naar aanleiding van de gesprekken

Het oordeel van de commissie dat zij geen institutionele misstand heeft gevonden met betrekking tot de academische vrijheid binnen de opleiding en de faculteit, betekent niet dat er bij haar geen zorgen zouden zijn. Het college van bestuur heeft in haar opdracht de commissie gevraagd om aanbevelingen voor het bestuur van de faculteit, met het oog op een rijker ‘handelingsperspectief’ om mogelijke onderkende misstanden te kunnen opheffen. Ook andere onderdelen van de UvA zouden daarmee, aldus het college van bestuur, hun voordeel kunnen doen.

De commissie wil daarom in deze paragraaf aan haar oordeel over de melding, nog een aantal observaties toevoegen naar aanleiding van de gevoerde gesprekken. Op basis van die observaties doet de commissie in deel 2 een aantal concrete aanbevelingen. Zij is er in de loop van haar onderzoek namelijk steeds meer van overtuigd geraakt dat het denken over de dagelijkse praktijk van academische vrijheid van medewerkers hoger op de agenda van de UvA moet komen. Uit de achtergrondbeschouwing van de commissie in Deel 3 van het rapport blijkt dat de academische vrijheid in Nederland in de loop van de jaren is ingeperkt; zij is dan ook niet absoluut. Maar *juist daarom* verdient zij meer aandacht. De in dit verband belangrijke openingsrede van de bestuursvoorzitter in 2022 lijkt binnen de universiteit nog maar weinig praktische invulling en vervolg te hebben gekregen.

Universiteiten wereldwijd, en ook in eigen land, lopen als gevolg van de toenemende grimmigheid van het maatschappelijke en politieke debat het risico om het vanzelfsprekende respect te verliezen waarop zij lang konden rekenen. Dat is een lot dat universiteiten delen met bijvoorbeeld de rechterlijke macht en de journalistiek. Zoals men de onafhankelijkheid van de rechtspraak en de persvrijheid moet beschermen, is het actief bewaken en bevorderen van de academische vrijheid en de institutionele autonomie een urgente opdracht voor universiteiten,

14 Concreet vroegen de studenten aan het college van bestuur: “(i) That students who do not feel comfortable attending classes taught by Laurens should not face any consequences; (ii) That non-binary people be invited to actively contribute to the conversation about the social-safety of non-binarity at the university; (iii) That the UvA takes serious steps in implementing policy to ensure the safety and inclusion for non-binary people at the university.” Zie: <https://www.openpetition.eu/nl/petition/online/make-the-university-of-amsterdam-a-safe-place-for-non-binary-people>

waar bestuurders, collega's en studenten pal moeten staan voor elkaar, en waarin diversiteit en inclusie in een sfeer van goede collegiale verhoudingen tot hun volle recht moeten kunnen komen. De rapporten die concluderen dat de academische vrijheid ook in Europa afneemt, stapelen zich op en betreffen soms ook Nederland. De factoren die genoemd worden betreffen, naast directe inmenging vanuit de politiek, drie aspecten: onderzoeksfinanciering, tijdelijke aanstellingen en gebrek aan sociale veiligheid. Deze ontwikkeling is sterk verweven met de druk op de institutionele autonomie van universiteiten.

### **Bedreigingen**

In de eerste plaats kan de maatschappelijke ontwikkeling waarin het elkaar uitsluiten belangrijker lijkt te worden dan het elkaar opzoeken, ook haar weerslag hebben op het onderwijs en onderzoek aan universiteiten. Een grote zorg is nu al de toenemende agressie jegens wetenschappers in het maatschappelijke verkeer. Die agressie wordt zeker gevoeld bij wetenschappers in vakgebieden die zich intensief en interdisciplinair met maatschappelijke, normatieve en gevoelige vraagstukken bezighouden, zo bleek ook uit enkele gesprekken. Steeds vaker worden zij – vaak vrouwen, maar zeker niet alleen zij – geïntimideerd en gekleineerd of zelfs fysiek bedreigd.<sup>15</sup> Dat kan behalve tot angst ook leiden tot zelfcensuur en tot andere vormen van ongewenste terughoudendheid. Bovendien kan die intimidatie ertoe leiden dat wetenschappers zich weer terugtrekken in hun oude ivoren torens die ze nu juist hebben verlaten. De commissie waardeert de toenemende landelijke aandacht voor de veiligheid van medewerkers, maar beseft dat de zorgen voor de fysieke, mentale en academische integriteit van medewerkers daarmee nog lang niet weg zijn.

### **Groepsprocessen en psychologische veiligheid**

Een tweede ontwikkeling (die voor de ene opleiding of onderzoeksgroep meer zal spelen dan voor de andere) is van meer psychologische aard. Het gaat dan om de vraag of academische vrijheid niet óók bedreigd wordt door interne groepsprocessen en groepsdruk die maken dat het innemen van minderheidsstandpunten buiten een dominante stroming tot een vorm van sociale uitsluiting leidt. Daardoor zouden belangrijke andere perspectieven buiten beeld blijven of raken. In essentie gaat het dan om de spanning tussen de concepten academische vrijheid en academische gemeenschap; tussen individu en collectiviteit. De commissie voelde die spanning nadrukkelijk tijdens de gesprekken, en roept op die spanning tussen academische vrijheid en universitaire gemeenschap stevig te adresseren. Een belangrijke opdracht van de universiteit is immers dat men medewerkers met afwijkende opvattingen en perspectieven juist *niet* uitsluit. Melder heeft dat punt terecht benadrukt. De commissie is er daarbij van overtuigd dat academische vrijheid niet tegenover het streven naar een diverse en inclusieve gemeenschap staat, maar dat beide elkaar hard nodig hebben. Een academische gemeenschap dient in haar streven naar inclusie niet exclusief te worden.

### **De keuze van samenwerkingspartners**

Een derde ontwikkeling die vanuit het perspectief van de academische vrijheid meer aandacht verdient, zijn de discussies over met wie universiteiten wel of niet moeten samenwerken. Samenwerking met andere partijen is vandaag de dag voor universiteiten noodzakelijk en vloeit mede voort uit hun 'derde taak': kennisvalorisatie en het genereren van maatschappelijke impact. Voor het onderzoek en het onderwijs (denk bijvoorbeeld aan *community engaged learning*, maar ook aan opleidingen met een sterk beroepsgeoriënteerde inslag) zijn externe partners van groot belang.

---

15 Sluiter (2021).

Een actuele discussie is de samenwerking met de zogeheten fossiele industrie die voor sommigen in het licht van de maatschappelijke verantwoordelijkheid en de specifieke visie en missie van de (of van een) universiteit problematisch is. Maar ook breder speelt de vraag op welke gronden besloten wordt samenwerkingen met overheden, ngo's en actiegroepen aan te gaan of stop te zetten. Ook bij die ontwikkeling krijgt het perspectief van de academische vrijheid en de institutionele autonomie van universiteiten nog te weinig aandacht.

Actueel is ook de (naar het lijkt nogal verwarrende) situatie waarin universiteiten terecht zijn gekomen in het zogenaamde Kennisveiligheidsdossier. Daarbij gaat het om samenwerking met kennisinstellingen en wetenschappers uit landen als China en Iran. Een mogelijk verbod van hogerhand tot samenwerken beperkt de academische vrijheid, namelijk de vrijheid van onderzoekers en docenten om zelf hun samenwerkingspartners uit te zoeken. Ook deze ontwikkeling vergt meer aandacht vanuit het perspectief van de academische vrijheid.

### Het onderwijs

Een vierde ontwikkeling betreft de studenten en het onderwijs. Ook studenten delen immers in de academische vrijheid. Tot hun vrijheid hoort dat zij in het onderwijs dat zij krijgen niet afhankelijk zijn van (zoals de toelichting op de Nederlandse wet het formuleert) 'bepaalde politieke, filosofische of wetenschapstheoretische opvattingen'. Dat betekent dat de student zich vrij moet voelen de docent te bevragen als deze lijkt uit te gaan van impliciet blijvende uitgangspunten of vooronderstellingen, zonder zich door die docent geïntimideerd te voelen. Deze vrijheden maken studenten principieel tot een participant in de universitaire gemeenschap. Hoe de gesprekken tussen docenten en studenten vanuit hun respectieve vrijheden over en weer zou moeten verlopen, vraagt meer aandacht. De eerder genoemde rede van de bestuursvoorzitter biedt een goede start, maar heeft, als opgemerkt, nog maar weinig uitwerking gekregen.

### Academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting

Ten vijfde moet er meer worden nagedacht over de vraag hoe we in meer concrete zin met elkaar kunnen bespreken wat de academische vrijheid binnen een universitaire gemeenschap in de praktijk inhoudt. Hoe zij zich bijvoorbeeld verhoudt tot de vrijheid van *meningsuiting* die eenieder als burger in de publieke ruimte toekomt (*extra-mural free speech*), maar ook hoe universiteiten om kunnen gaan met medewerkers die als privépersoon politiek (zeer) actief zijn (als senator, partijbestuurder of mondig partijlid bijvoorbeeld).

Denk ook aan de vraag hoe vrij wetenschappers en studenten zijn om externe sprekers met omstreden perspectieven op de wetenschap uit te nodigen. Zo kan het bestuurlijk weigeren van een spreker, net zoals het bedreigen of verstoren van de bijdragen van die sprekers, aan zowel de binnen- als de buitenwacht een signaal afgeven om voorzichtiger en terughoudender te zijn dan hun academische en maatschappelijke positie vereist (het *chilling effect*). Dat kan gemakkelijk een hellend vlak worden voor uiteindelijk *alle* studenten en *alle* medewerkers en vraagt dus aandacht.

Zorgelijk is ook de ontwikkeling dat steeds vaker vanuit de samenleving (vaak via sociale media) en politiek pogingen worden ondernomen universitaire bestuurders in het inhoudelijke wetenschappelijke debat te trekken, terwijl juist zij daarin geen taak hebben. Hieraan zijn dilemma's verbonden voor het college van bestuur, decanen, leidinggevenden, opleidings- en onderzoeksdirecteuren, namelijk hoe zij zich horen te verhouden tot de wetenschappelijke en de persoonlijke uitingen van hun medewerkers en oud-medewerkers. Ook die ontwikkeling vraagt meer aandacht.

Tegen deze achtergrond doet de commissie in Deel 2 van haar rapport een aantal concrete aanbevelingen aan het college van bestuur en de universitaire gemeenschap van de UvA. En met haar achtergrondbeschouwing in Deel 3 hoopt de commissie een bijdrage te leveren aan de noodzakelijke kennis over de inhoud en reikwijdte van academische vrijheid en aan de bevordering daarvan – en hopelijk niet alleen binnen de UvA.

## 2. Aanbevelingen ter bevordering van de academische vrijheid

Universiteiten horen, naar een woord van de Amerikaanse socioloog Robert K. Merton, plaats te zijn van *organised skepticism*.<sup>16</sup> Zo'n plek willen zijn, vraagt van eenieder in de universiteit een houding met meer belangstelling voor vraagtekens dan voor uitroeptekens.

Als het om academische vrijheid gaat, ligt er dus niet alleen een opdracht voor bestuurders, maar voor *eenieder* binnen de universitaire gemeenschap. Universiteiten hebben een unieke opdracht in het opleiden van nieuwe generaties studenten tot de deskundigen en de leiders van de toekomst, essentieel voor het oplossen van de grote problemen waar de samenleving en de wereld voor staan. Vertrouwen in de universiteit als hoeder van wetenschap is cruciaal in een tijd waarin wetenschap voor een groeiend aantal mensen 'ook maar een mening' lijkt en wetenschappelijke probleemanalyses worden weggewoven met observaties als 'ach, er zijn zoveel wetenschappers'. In die zin vormen universiteiten een van de pijlers onder een vrije democratische rechtsorde, en horen zij een voorbeeld voor de samenleving te zijn.

De UvA heeft na de Maagdenhuisbezettingen in het voorjaar van 2015 een intensieve discussie gevoerd over diversiteit, inclusiviteit en sociale uitsluiting.<sup>17</sup> Het perspectief van de academische vrijheid maakte tot nu toe een beperkt deel uit van de discussie. De commissie is ervan overtuigd dat academische vrijheid en diversiteit & inclusie niet tegenover elkaar staan - zoals het soms lijkt - maar elkaar hard nodig hebben. Daarbij geldt dat naast aspecten van diversiteit zoals gender, huidskleur, leeftijd, seksuele oriëntatie, en ervaringen en belevingen, ook diversiteit van politieke opvattingen en van wetenschappelijke perspectieven een wezenlijk onderdeel zijn van inclusie en de academische vrijheid aan de universiteit.

De actualiteit kent groeiende zorgen over academische vrijheid (inclusief institutionele autonomie). Dat maakt het gesprek over de praktijk van academische vrijheid eens te meer relevant, en zeker niet alleen voor de UvA. De commissie verwijst bijvoorbeeld naar zeer recente rapporten van de European University Association (EUA, 2022), de League of European Research Universities (LERU, 2023), het Europees Parlement (EP, 2023), naar het in Nederland lopende onderzoek naar zelfcensuur, academische vrijheid en beperking van diversiteit van perspectieven in onderwijs en onderzoek (parlementaire motie Van der Woude). De commissie wijst nadrukkelijk ook op het KNAW-rapport van de commissie-Ellemers 'Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap – Van papier tot praktijk' (2022) met tal van praktische aanbevelingen over hoe we binnen universiteiten beter met elkaar kunnen omgaan.<sup>18</sup>

Aanvullend op haar oordeel over de melding, doet de commissie tien aanbevelingen met het oog op de bevordering van academische vrijheid. Daarbij richt zij zich in de eerste plaats tot de UvA, maar hoopt zij dat de aanbevelingen ook weerklank zullen vinden bij andere Nederlandse universiteiten; lang niet alle aanbevelingen zullen alleen de UvA betreffen. Daarbij merkt de commissie nog op dat veel van wat zij aanbeveelt eveneens - *mutatis mutandis* (er zijn immers fundamentele verschillen) - relevant is voor de Nederlandse hogescholen.

---

16 Merton (1973).

17 Commissie Diversiteit Universiteit van Amsterdam, 'Diversiteit is een werkwoord', 2016; Nota diversiteit, Universiteit van Amsterdam, 2019.

18 Een nuttig boek is ook Ellemers & de Gilder (2022).

## 1. Laat zien dat academische vrijheid een kernwaarde in de universiteit is

De achtergrondbeschouwing van Deel 3 van dit rapport laat zien dat de inperkingen van de academische vrijheid in de loop van de tijd omvangrijker zijn geworden. Iedere nieuwe grens of inperking op zichzelf bezien heeft een reden of aanleiding gekend, de ene wellicht overtuigender dan de andere. Die ontwikkeling is stapsgewijs gegaan.

Maar dat leidt er volgens de commissie wel toe dat alles op alles moet worden gezet om de academische vrijheid in de praktijk inhoud te blijven geven of opnieuw te definiëren. Het wezen van die vrijheid is immers dat zij docenten en onderzoekers beschermt tegen ontoelaatbare inmenging in hun onderwijs en onderzoek door bestuurders en leidinggevenden, door politiek en machthebbers, door publieke en private financiers, en door studenten en collega's onderling. Maar ze is breder dan dat. Laat die breedte dus ook zien.

Besef dat academische vrijheid als kernwaarde bijdraagt aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid van elke universiteit. Voor specifiek de UvA is die maatschappelijke verantwoordelijkheid aldus uitgewerkt dat zij mensen wil opleiden 'die maatschappelijke problemen aanpakken' en zo wil vormgeven 'aan de wereld van morgen'.<sup>19</sup>

Besef ook dat als de academie niet in staat is om zelf dat gesprek over academische vrijheid te voeren en zij niet zelf weet te komen tot een robuust beleid, zij een speelbal wordt van de gepolariseerde verhoudingen in de samenleving, de (partij)politiek en de (sociale) media. Dat is bedreigend voor wetenschappers en kan schadelijk zijn voor het vertrouwen in universitair onderzoek en onderwijs. Er staat dus nogal wat op het spel.

Voer daarom als universitaire gemeenschap het gesprek over academische vrijheid – zowel de ruimte die ze biedt als de begrenzingen die ze kent – en doe dat zo concreet mogelijk; denk aan voorbeelden van 'lastige situaties' ('critical incidents'<sup>20</sup>) of dilemma's. Bedenk daarbij dat het begrip academische vrijheid veel meer omvat dan het onderzoek alleen.

Maar met 'goede gesprekken' alleen is men er nog niet. Het is nodig om academische vrijheid, als grondrecht-georiënteerd, steviger te verankeren, in de cultuur van de universiteit, in haar drie primaire processen, te weten onderzoek, onderwijs en kennisoverdracht naar de samenleving, en in de bestuurlijke portefeuilles van de rector (of voorzitter) en de decanen. Het universiteitsblad *Folia* heeft al een aantal nuttige en evenwichtige voorzetten gegeven, waarin ook op de grote verschillen binnen de UvA wordt gewezen als het om thema's als academische vrijheid en *wokeness* gaat.<sup>21</sup>

## 2. Betrek studenten in het gesprek over academische vrijheid

Het universitaire onderwijs moet een omgeving bieden waarin elke student zich vrij en veilig voelt om mee te doen. Waar studenten en docenten kunnen leren, fouten maken en van opvatting veranderen, en waar voldoende ruimte is om met elkaar in gesprek en in discussie te gaan – een omgeving ook waar men leert van, en leert omgaan met, andermans standpunten, ongeacht minder- of meerderheid. Een omgeving, kortom, van meer vragen dan antwoorden.

Het is daarom cruciaal de studenten in het gesprek over academische vrijheid meer te betrekken. Studenten beschikken niet over dezelfde academische vrijheid als hun docenten. Voor studenten betekent academische vrijheid allereerst dat zij academisch onderwijs moeten kunnen volgen

19 "Inspiring generations", UvA Instellingsplan 2021-2026.

20 Zie bijvoorbeeld Flanagan (1954).

21 Zie Schoenmaker (2021). Het artikel laat zien hoever men kan komen als men met elkaar in gesprek gaat. Zie voorts het artikel van onderzoeksjournalist Dillen (2022), met een analyse van de belangrijkste twistpunten. Het is een verslag van een omvangrijke analyse onder 13 universiteiten en acht hogescholen.

zonder gedwongen te worden bepaalde politieke of wetenschappelijke doctrines te hoeven accepteren. Zij moeten tegelijkertijd leren dat academische vrijheid in de praktijk ook voor hen een opdracht inhoudt waarin nieuwsgierigheid en verantwoordelijkheid met elkaar verbonden zijn, zoals UvA-rector magnificus Peter-Paul Verbeek het formuleerde.

Als studenten het niet eens zijn met de wijze waarop docenten binnen hun opleiding gebruik maken van hun academische vrijheid, dan moeten zij rechtstreeks het gesprek kunnen aangaan met hun docenten of zich kunnen wenden tot de opleidingscommissie of de medezeggenschap. Daarvoor moeten zij op een eenvoudige manier gehoor kunnen vinden en respons krijgen. Zo hoort dat in de universiteit. Het indienen van een formele klacht, bezwaar of melding zou niet nodig hoeven zijn.

Eventuele *trigger warnings* zijn alleen zinvol als een bewuste didactische keuze van de docent om studenten voor te bereiden op voor hen mogelijk pijnlijke of heftige onderwerpen zoals geweld, racisme of seksueel misbruik, onderwerpen die eerder opgelopen trauma's weer zouden kunnen oproepen (triggeren). Zij mogen in elk geval niet zijn bedoeld als een uitnodiging om een college te verlaten of een tekst ongelezen te laten. Er is in de didactische literatuur veel repertoire beschikbaar over hoe docenten heftige onderwerpen in de *intimacy of the classroom* kunnen bespreken. Maak daarvan gebruik, ook in de opleiding tot de basiskwalificatie onderwijs (BKO).

Buiten de open leeromgeving kent de campus in beginsel evenmin *safe spaces* waar studenten en medewerkers zich beschermd weten tegen voor hen controversiële uitingen of literatuur, ook niet binnen de aan de universitaire opleidingen verbonden studieverenigingen. Wel is er aan iedere universiteit altijd ruimte voor studenten om eigen gemeenschappen van min of meer gelijkgezinden op te bouwen.

### 3. Investeer in een gemeenschap die academische vrijheid kan onderhouden

Beschouw de media, inclusief de sociale media en de universiteitsbladen, als hulpmiddelen om het gesprek en het debat met elkaar te voeren, maar laat die hulpmiddelen niet in de plaats komen van dat persoonlijke gesprek en debat. De coronatijd heeft die persoonlijke, niet-digitale contacten in sterke mate bemoeilijkt en dat heeft volgens verschillende gesprekspartners een negatief effect gehad op de universiteit als gemeenschap. Daarvan lijkt die gemeenschap nog niet hersteld te zijn. Investeer dus in plekken en ontmoetingen waar ruimte bestaat om het met elkaar te hebben over de waarden die men met elkaar deelt, of waar misschien verschillende beelden over bestaan.

Investeren in de gemeenschap betekent ook dat stafleden de tijd moeten krijgen om elkaar te ontmoeten. Juist in een opleiding zoals ISW, zonder een fysieke 'thuisbasis', komen docenten en zeker docenten met een parttime aanstelling die alleen uit onderwijs bestaat, elkaar niet eenvoudig tegen buiten dat onderwijs om.

De wetenschappelijke integriteit en academische vrijheid komen in gevaar als de sociale veiligheid niet op orde is, stelde de KNAW-commissie-Ellemers in 2022 vast. Academische vrijheid komt niet alleen met voorrechten maar ook met verantwoordelijkheden. Zo moet men binnen de academie op een professionele en respectvolle manier met elkaar omgaan *juist* om elkaar het vuur na aan de wetenschappelijke en bestuurlijke schenen te kunnen leggen.

De commissie is van mening dat aanvullend op het begrip sociale veiligheid het concept psychologische veiligheid behulpzaam is, omdat het misverstand soms is dat een sociaal veilige organisatie een organisatie is waarin iedereen vooral aardig tegen elkaar doet, of waar mensen het voortdurend met elkaar eens zijn om de sfeer maar goed te houden. Binnen het concept psychologische veiligheid wordt de nadruk gelegd op het belang van het nemen van inter-

persoonlijke risico's in groepen.<sup>22</sup> Zo'n psychologisch veilige werkomgeving bestaat uit een open cultuur met een vrije uitwisseling van ideeën, waar onderliggende premissen, argumenten en wijzen van argumenteren aandacht krijgen, en waar ruimte wordt gecreëerd om verschillen van opvatting productief te maken. Een sociaal en psychologisch veilige omgeving is volgens de commissie een voorwaarde voor academische vrijheid.

Betrek daarom in het gesprek over academische vrijheid ook de omgangsvormen binnen de universitaire gemeenschap van medewerkers en studenten: hoe doen we het onderwijs en onderzoek met elkaar, hoeveel ruimte hebben we nodig en hoeveel ruimte zijn we bereid elkaar te geven, welke grenzen van collegialiteit en omgangsvormen mogen we niet overgaan, en zeker ook: hoe formuleren we de academische vrijheid in onze universitaire gedragsregels zonder dat die als een zwaard van Damocles boven elke docent en onderzoeker komen te hangen. Dat laatste kan bijvoorbeeld het effect zijn van een gedragsregel uit de Gedragscode van de UvA (2020) die stelt dat “er sprake (is) van ongewenst gedrag zodra één van betrokkenen het redelijkerwijs zo ervaren kan”. Hoe goedbedoeld ook, een dergelijke formulering van regels kan ertoe leiden dat het gesprek over academische vrijheid *niet* gevoerd wordt, uit angst voor een klacht.

#### 4. Houd als bestuurder afstand van de inhoud van onderzoek en onderwijs

Universitaire bestuurders horen zich in beginsel niet uit te spreken voor of tegen inhoudelijke stellingnames in wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Dat *niet* doen hoort immers tot de kern van de academische vrijheid. De universiteit kent geen *corporate view* van ‘de’ waarheid en er zijn uiteenlopende inzichten over wat goede wetenschap is. Wel dragen bestuurders een verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en de integriteit van het onderwijs en onderzoek. Daaruit kunnen dus wel degelijk interventies volgen. Maar laat de inhoud primair over aan de docenten en onderzoekers en aan de nationale en internationale systemen van kwaliteitscontrole. Er is overigens geen aanwijzing dat UvA-bestuurders zich in die val laten lokken, maar het is belangrijk de verleiding dat te doen te allen tijde te weerstaan.

Zodra de academische of, dientengevolge, zelfs de fysieke vrijheid van medewerkers onder druk komt, dienen zij vanzelfsprekend ook op te treden. Op zo'n moment ligt daar een nadrukkelijke opdracht voor bestuurders om de medewerkers of de academische gemeenschap zichtbaar te beschermen.

#### 5. Zorg voor leiderschap dat academische vrijheid bewaakt en bevordert

In professionele organisaties is leiderschap niet per definitie het onderwerp in de bedrijfsvoering dat de meeste aandacht krijgt. Het is geen rol die de professionals nastreven – mensen gaan niet in de wetenschap werken omdat ze daar een goede managementpositie kunnen krijgen. Het wordt soms zelfs gezien als *corvée*<sup>23</sup> en als iets waar je beter niet al te veel tijd in kunt steken. Het is daarbij vaak niet duidelijk wat precies de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van een leidinggevende zijn.

Academisch leiderschap binnen de universiteit kenmerkt zich door het feit dat leidinggevende rollen vaak tijdelijk zijn. Medewerkers zijn niet alleen collega's (zelfs vaak vrienden, zoals de commissie vaststelde in de opleiding-ISW), maar ook elkaars leidinggevend, waarbij nu eens de één leidinggevende is van de ander, en korte tijd later die ander weer de leidinggevende is van die een. In zo'n omgeving waarin leidinggevende rollen periodiek wisselen, is het verleidelijk om de rol zo min mogelijk formele invulling te geven, met name als de interpersoonlijke verhoudingen goed zijn, of omgekeerd: als er problemen zijn of potentiële conflicten dreigen.

22 Edmondson & Bransby (2023).

23 Stoker & De Korte (2000).



De neiging om daarom maar zo weinig mogelijk leiderschap te vertonen, is voorstelbaar. Maar onderzoek toont aan dat dergelijk *laissez-faire* leiderschap (gedefinieerd als de afwezigheid van leiderschap, waarbij leiders erop gericht zijn interventies te vermijden) zelfs in professionele organisaties niet effectief is, en samenhangt met lagere werktevredenheid en lagere tevredenheid met de leidinggevende.<sup>24</sup>

Ook in professionele organisaties, zoals universiteiten, is een leidinggevende positie dus een actieve rol die gepaard gaat met verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals de UvA ook beschrijft in haar Instellingsplan.<sup>25</sup> Universiteiten zelf hebben lange tijd niet erg veel aandacht besteed aan dit thema, al komt daar nu mede in het licht van ‘Erkennen en Waarderen’ verandering in. Zeker als er meer sociale en psychologische veiligheid moet komen, kunnen en moeten leidinggevendenden op de werkvloer daarin het voortouw nemen.<sup>26</sup> Dit vraagt om een duidelijk profiel: wat verwacht de universiteit van een leidinggevende op verschillende posities? Dat betekent ook iets voor de selectie, ontwikkeling en beoordeling van de leidinggevendenden. Daarnaast vraagt het serieus nemen van het onderwerp leiderschap ook om beschikbare tijd en om een goede voorbereiding van aanstaande leidinggevendenden op hun toekomstige positie.

## 6. Neem academische vrijheid op in de verschillende universitaire processen

Zorg dat bestuurders en leidinggevendenden weten of en hoe medewerkers en studenten academische vrijheid ervaren.<sup>27</sup> Neem de beleving van de academische vrijheid door medewerkers op in bijvoorbeeld een medewerkersmonitor en doe dat een aantal jaren achtereenvolgend. Voor studenten zou de Nationale Studenten Enquête een logische plek zijn om hiernaar te vragen.

Zo kan ook over de jaren heen, meer empirisch en gestructureerder dan de commissie heeft kunnen doen, worden bekeken of het met de ervaren en gevoelde academische vrijheid de goede of de verkeerde kant op gaat. Bovendien wordt op die manier de *brede* universitaire gemeenschap bevestigd, waardoor academische vrijheid meer en meer een gezamenlijk onderwerp wordt. Neem academische vrijheid als onderwerp op in de basis- en seniorkwalificaties voor docenten. In die opleiding zou men de cursisten hun visie op academische vrijheid kunnen vragen. Leidinggevendenden kunnen het thema in jaargesprekken aan de orde stellen. Binnen het landelijke programma ‘Erkennen en Waarderen’ zijn ook hier aanknopingspunten voor gesprekken over de voorwaarden voor academische vrijheid (via *open science*, teamwork, academisch leiderschap).

Maak de ervaren academische vrijheid in het onderwijs tevens een vast onderdeel in de kwaliteitszorg van het onderwijs: het werk van opleidings- en examencommissies, de onderwijsaccreditaties en de onderzoeksvisitaties. Dat is nu nog niet het geval, en dat is vreemd voor een kernwaarde. Het is goed om te bespreken hoe academische vrijheid in het wetenschappelijk onderwijs wordt geborgd. Zeker nu de geldende Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit op dit vlak maar weinig sturing geeft voor het onderwijs en zich alleen uitspreekt over wetenschappelijk onderzoek door studenten, niet over de criteria waaraan wetenschappelijk onderwijs zelf moet voldoen. Startpunt zou kunnen zijn de *oude* Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening (2014). In die code stond nog expliciet aangegeven hoe de verschillende principes (eerlijkheid en zorgvuldigheid, betrouwbaarheid, controleerbaarheid, onpartijdigheid, onafhankelijkheid en verantwoordelijkheid) ook voor het wetenschappelijk *onderwijs* geïnterpreteerd moeten worden.

24 Bass & Avolio (1990); Judge & Piccolo, (2004).

25 “Inspiring generations”, UvA Instellingsplan 2021-2026, paragraaf 6.1.

26 Edmondson (2019).

27 Meer data is er over ervaringen met academische vrijheid in het Verenigd Koninkrijk, Adekoya e.a. (2020). Onlangs is in opdracht van het ministerie van OCW voor het eerst een onderzoek gestart naar academische zelfcensuur in het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek, Technopolis Group (2023).

Zorg verder voor een goede in- en externe communicatie over waar de universiteit voor staat als het gaat om academische vrijheid. Belangrijk is immers dat toekomstige studenten, ook de *internationals* die in eigen land mogelijk andere waarden gewend zijn, kunnen weten wat hen te wachten staat. Maak het daarnaast een onderdeel van de werving van nieuwe docenten en onderzoekers. Studenten en medewerkers moeten van harte voor de UvA kunnen kiezen, ook als zij een politieke, culturele, religieuze of maatschappelijke oriëntatie hebben die binnen een opleiding minder voorkomt. Laat de communicatie nooit leiden door overwegingen van universitair reputatiemanagement.

Toets, ten slotte, de introductie van nieuw universitair of facultair beleid altijd aan de impact op de academische vrijheid van medewerkers en, dat wil de commissie benadrukken, voer de discussie steeds breed in de universiteit. Veel nieuw beleid in organisaties wordt vooral door ‘believers’ en de ‘converted’ geproduceerd en omarmd. Maar de universitaire gemeenschap is groter. Waar de een bijvoorbeeld heel blij wordt van inclusiever taalgebruik binnen de universiteit, ziet de ander de komst van bijvoorbeeld een dwingende stijlgids met lede ogen aan en maakt zich zorgen over de impact van een universitaire ‘taalpolitie’. Zorg dus dat nieuw universiteitsbeleid vooraf werkelijk breed besproken en bekritiseerd kan worden, zodat er breed draagvlak ontstaat. Zorg er dus voor dat ook het ‘stille midden’ bij de beleidsvorming betrokken is. Een ander voorbeeld dan het voor een universiteit cruciale EDI-beleid, is het beleid ten aanzien van samenwerking met externe partijen.

## 7. Spreek met elkaar over de relatie tussen academische vrijheid en maatschappelijk debat

Uitingen van universitaire medewerkers die willen bijdragen aan het maatschappelijke en politieke debat, raken zowel aan de academische vrijheid als aan de vrijheid van meningsuiting van een wetenschapper. Het is daarom van belang onderscheid te maken tussen onderwerpen die *binnen* en buiten de wetenschappelijke expertise liggen. Als het gaat om externe uitingen die liggen binnen de expertise van een docent of onderzoeker, geeft de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit houvast, ongeacht of het gaat om wetenschappelijke of populariserende publicaties. Zij dienen dan volgens deze code zowel de voorlopigheid als de achtergrond van hun inzichten te doen blijken.

Als het gaat om onderwerpen *buiten* de eigen expertise, wordt het spannender. De samenleving zal niet altijd het onderscheid zien tussen de onderzoeker of docent die zich uitlaat over onderwerpen die diens expertise betreffen en onderwerpen die (wellicht zelfs ver) buiten die expertise liggen. Uiteraard hebben universitair medewerkers, net als alle andere burgers, recht op vrijheid van meningsuiting. Maar zij hebben wel een extra verantwoordelijkheid om rekening mee te houden. Hun titel geeft hun een status en geloofwaardigheid en het lezend of luisterend publiek kan niet als vanzelf het onderscheid maken tussen de mening van een bezorgde burger, de wetenschappelijk onderbouwde inzichten die een expert presenteert, en de nieuwe hypothesen of onderzoeksvragen die een wetenschapper tentatief voorstelt.

Anders gezegd: medewerkers (en oud-medewerkers inclusief emeriti) met een herkenbare affiliatie met wetenschappelijk onderwijs en onderzoek horen zich, volgens de commissie, in het maatschappelijke debat ook waar het onderwerpen buiten de eigen expertise betreft, terughoudender of genuanceerder op te stellen dan de ‘gewone’ burger dat kan doen.

Betrek in het gesprek over academische vrijheid daarom ook haar spanningsveld met de vrijheid van meningsuiting.

Een goed teken is dat de UvA een richtlijn voor het gebruik van de sociale media-accounts kent: niet dreigen, niet pesten, geen persoonlijke aanvallen, geen grof taalgebruik of schelden of

smaad.<sup>28</sup> In dat soort gevallen zegt de universiteit zich het recht voor te behouden om dergelijke reacties of teksten te verwijderen. Bovendien zouden berichten die ‘misleitend zijn of onwaarheden en/of onjuiste informatie bevatten’ door het bestuur van de universiteit verwijderd kunnen worden.

Dit document laat zich ook lezen als een aanwijzing voor het gebruik van privéaccounts door een medewerker. In de gesprekken bleken veel docenten en studenten er echter niet van op de hoogte te zijn. Datzelfde bleek te gelden voor de gedragscode van de UvA, al ligt voor velen het belang van goed gedrag wel voor de hand. De vraag hoe er gehandhaafd moet worden, bijvoorbeeld ten aanzien van zogenaamde ‘misleidende’, ‘onware’ of ‘onjuiste informatie’, is veel lastiger te beantwoorden. Heb het dus ook daarover met elkaar.

## 8. Professionaliseer de interne omgang met klachten, juist met het oog op academische vrijheid

De Universiteit van Amsterdam kent op centraal niveau een groot aantal gedragsregels, protocollen, regelingen, richtlijnen, statements, voorwaarden, beleid en codes. Maar de UvA is ook een sterk gedecentraliseerde organisatie zonder dat de kaders van die decentralisatie heel precies vastliggen. Faculteiten en opleidingen hebben vaak ook weer eigen, decentrale, regels. Voor die keuze (of aan de UvA: die realiteit) is in de uitvoering veel te zeggen, maar academische vrijheid (en dat geldt ook voor beleid ten aanzien van diversiteit & inclusie) moet over de hele linie gestalte krijgen, onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van de gehele universitaire gemeenschap.

In het verlengde daarvan is er voor de regelgeving rond die vrijheid en ook rond klagen en melden meer te zeggen voor gemeenschappelijkheid of universiteitsbrede harmonisatie. Bijvoorbeeld als het gaat om gedragsregels, diversiteitsbeleid of regels en richtlijnen over het gebruik van sociale media of ICT-voorzieningen.

Maar de commissie adviseert ook om niet te vluchten in gedragsregels en in juridische concepten. Nog los van de vindbaarheid, kennis en begrijpelijkheid van al deze regels, is het goed te beseffen dat regels als zodanig niet voldoende zijn om gedrag te beïnvloeden. Het gezamenlijk vaststellen en consequent delen van enkele basale universitaire waarden, goed leiderschap, preventie, een cultuur van het gezamenlijk bespreken van gedrag op de werkvloer, maar ook een transparant en op diversiteit gericht benoemingenbeleid, zijn daarnaast noodzakelijk. Want uiteindelijk moet het toch gaan om respect voor elkaar en ruimte geven aan elkaar: bij bestuurders en medewerkers, medewerkers onderling en docenten en studenten.

Meldingen en klachten over inbreuken op de academische vrijheid moeten serieus genomen worden. Wanneer een lid van de universitaire gemeenschap aangeeft dat een ander in die gemeenschap inbreuk pleegt op de academische vrijheid, neem dan hen *beiden* serieus en steun hen – in elk geval tot nadere opheldering. Dat geldt voor staf, studenten en bestuurders. Verbeter de informatievoorziening aan studenten en staf over waar zij met suggesties, opmerkingen en meldingen of klachten moeten zijn. Het is de commissie opgevallen dat er aan de UvA veel regels en instanties zijn, waarvan het onderscheid en de overlap niet direct duidelijk is. Zo is de informatie over de diverse functionarissen en instanties op de website van de UvA gestructureerd per faciliteit, dus vanuit het aanbod en niet vanuit de vraag. De commissie geeft in overweging deze structuur om te vormen naar de invalshoek van degene die iets wil aanpakken en dus de ‘wegwijzers’ leidend te maken: wie meldt (medewerker, promovendus, student, oud-student, enz.), op wat voor gedrag of handelen heeft de melding betrekking, en in welke

---

28 Comment policy for our social media accounts: <https://www.uva.nl/binaries/content/assets/uva/en/uva-social-media-comment-policy.pdf>. Zie ook Bijlage 4.

relatie staat de ‘dader’ tot de melder of klager. Doel is duidelijker te maken welke route in welke situatie bewandeld moet worden en te voorkomen dat geshopt wordt in verschillende routes voor eenzelfde zaak.

*Last but not least*, goede terugkoppeling of en hoe een melding of klacht is afgehandeld is een belangrijke voorwaarde voor vertrouwen in (de veiligheid van) het stelsel.

Dit alles is niet alleen iets van de UvA. De KNAW-commissie-Ellemers (2022) laat in het algemeen zien hoe de meldingsstructuur binnen universiteiten zich kenmerkt door onduidelijkheid over waar je terecht kan en hoe de procedures verlopen. Ze wijst ook op een ontoereikende ondersteuning bij een formele of informele melding of in een klachtenprocedure. Duurzame verbetering van sociale veiligheid aan de universiteit vereist, aldus de commissie-Ellemers, een omvangrijke verandering die veel tijd kost en nog niet zo gemakkelijk concreet of meetbaar te maken is. Ook onze commissie komt tot die conclusie.

Ze adviseert om daarin zoveel mogelijk landelijk (in UNL-verband) samen te werken. Met de sterk groeiende samenwerking tussen Nederlandse universiteiten, met bijvoorbeeld dubbelbenoemingen aan verschillende universiteiten en instituten, en studenten die bij verschillende universiteiten onderwijs volgen en met de even sterk groeiende samenwerking tussen de universiteit en het bedrijfsleven, ligt een landelijke UNL-evaluatie en harmonisatie van regelgeving en klachtenstelsels wellicht voor de hand.

## 9. Beperk mogelijke communicatie-asymmetrie in procedures

Denk na over de communicatie-asymmetrie tussen (zoals in dit geval) melders en klokkenluiders enerzijds, en bestuurders, leidinggevend en collega’s anderzijds, ook in zaken – zoals academische integriteit – die niet in strikte zin gaan over academische vrijheid.

De regelgeving is in de loop van de tijd klokkenluiders beter gaan beschermen. Dat is grote winst. Daarvan is in zekere zin de keerzijde dat de commissie rond de onderhavige melding een forse communicatie-asymmetrie heeft gezien tussen enerzijds een melder die zich vrij voelt om op basis van een melding die vertrouwelijk moet blijven, op dagelijkse basis te communiceren en zijn ongenoegen met betrekking tot zijn casus te uiten. En anderzijds een college van bestuur, stafleden en studenten binnen een opleiding, die gebonden zijn aan strikte regels over privacy van de melder die de melder beoogt te beschermen. De commissie adviseert in een nieuwe versie van de Klokkenluidersregeling van de UvA te zoeken naar meer wederkerigheid in de mate van terughoudendheid in de externe communicatie *lopende het onderzoek*.

Belangrijker nog vindt de commissie dat moet worden voorkomen dat het vertrouwelijke karakter van de melding het honoreren van elementaire beginselen van hoor en wederhoor in de beoordeling van de melding onmogelijk maakt, zeker als in die melding collega’s en/of studenten met naam en toenaam worden betrokken. De commissie heeft daarmee, in een zaak die bovendien zo publiekelijk werd uitgevochten, soms geworsteld. Ook dat zou een opdracht voor de gezamenlijke universiteiten van Nederland in UNL-verband kunnen zijn.

## 10. Blijf weg bij de *woke/anti-woke*-gevechten en bestrijd het ‘cancelen’ van collega’s en gastsprekers

Ten slotte. Het begrip *woke* heeft zich in enkele jaren tijd ontwikkeld van een belangrijke inhoudelijke agenda, ook voor het onderzoek en onderwijs aan universiteiten, tot een term die ook in sterk negatieve zin gebruikt wordt in standpuntbepalingen waarin men niet wezenlijk geïnteresseerd lijkt te zijn in de perspectieven en de argumenten van de ander. Voor een deel van de (partij)politiek en de media lijkt het *woke/anti-woke*-narratief zelfs een bruikbaar en mediageniek frame te zijn geworden. Maar de universiteit, gericht op wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, zou wel de laatste plaats moeten zijn voor die dynamiek. Benadruk

daarom dat onderzoekers, docenten en studenten die niet naar elkaar willen luisteren, elkaar geen ruimte willen geven of elkaar het liefst ontlopen of zelfs uitsluiten, zowel hun eigen boodschap ondermijnen als een van de kernwaarden van de universiteit.

Als het gaat om *woke* en *anti-woke*, lijkt het verstandig om vooral het gesprek er over te voeren, in plaats van elkaar te veroordelen en op voorhand uit te sluiten. Een mogelijk geschikte manier om dit te doen trof de commissie aan in een Comenius Project, *Woke en Weerstand*, aan de Universiteit voor Humanistiek. In dit project komen studenten en medewerkers samen om te ontdekken hoe zij als agonisten ('kritische coöperatieven') kunnen samenwerken, in plaats van als 'wantrouwende antagonisten'. In studiebijeenkomsten, dialoogmiddagen en workshops proberen zij om moeilijke en schurende kwesties samen op vruchtbare en concrete manieren te vertalen in curriculumherziening, rekening houdend met diverse opvattingen.<sup>29</sup>

Als het gaat om de interactie met externe sprekers, komt het met enige regelmaat voor dat leden van de universitaire gemeenschap bezwaar aantekenen tegen het optreden van deze sprekers. Maar willen luisteren geldt ook jegens externe denkers en sprekers. Zij komen met afwijkende ideeën of spreken vanuit een van de universitaire mainstream afwijkende of met een politiek beladen achtergrond. Of hun bijdrage verrijkend is weet men doorgaans niet voordat men hen heeft aangehoord en het debat heeft gevoerd.

Blijf daarom zorgen dat het debat open, inhoudelijk en veilig kan plaatsvinden, zo nodig met een ervaren moderator. Besef dat van het niet-uitnodigen of alsnog weigeren van een externe spreker (*disinviting*), net zoals van (het dreigen met) verstoringen van de bijdragen van sprekers een *chilling effect* kan uitgaan en een hellend vlak kan ontstaan voor uiteindelijk *alle* studenten en voor *alle* medewerkers. Als onderzoekers, docenten en studenten niet naar elkaar zouden luisteren, elkaar geen ruimte zouden geven of elkaar het liefst ontlopen of zelfs uitsluiten, ondermijnen zij zowel hun eigen boodschap en ontwikkeling als die van de ander. Wie cancelt zal op enig moment zelf gecanceld worden. In een academische omgeving horen slecht onderbouwde ideeën en ondeugdelijk onderzoek en onderwijs het af te leggen tegen goed onderzoek en goed onderwijs – en niet tegen uitsluiting.

Daarmee is overigens *niet* gezegd dat elke spreker uitgenodigd moet kunnen worden: de universiteit is openbaar maar geen openbare ruimte. Ze is een plaats voor gesprek en debat; geen *speakers corner*. Zij kan grenzen stellen daar waar er geen enkele relatie is met de kern-taken van de universiteit of waarin de universiteit kennelijk als platform gebruikt gaat worden door personen die het vertrouwen in de waarde van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs actief willen komen ondermijnen zonder zich voor bevraging open te willen stellen. Bovendien kan de universiteit eisen stellen aan de plaats waar een lezing plaats vindt; niet elke spreker hoeft op te treden in de universitaire aula.

---

29 Project Woke en Weerstand met Comenius Senior Fellowshipbeurs. Het project, onder leiding van dr. Caroline Suransky, is gestart op 1 september 2022 en zal twee jaar lopen: <https://www.uvh.nl/onderzoek/leerstoelgroepen-en-projecten/educatie/projecten/project-woke-en-weerstand-met-comenius-senior-fellowshipbeurs> Een ander voorbeeld dat gericht is op het voeren van het gesprek, is het recent gestarte project 'The feminist classroom: pedagogies, contestations and horizons' van het Tijdschrift voor Genderstudies. Een recent Amerikaans boek over hoe het gesprek op een zinvolle manier gevoerd kan worden en wat zinvolle interventies van een college van bestuur of van een decaan kunnen zijn, is dat van Ben-Porath (2023).

### 3. Achtergrondbeschouwing: over academische vrijheid, *wokeness*, *safe spaces* en *trigger warnings* - naar aanleiding van een klokkenluidersadvies aan het college van bestuur van de Universiteit van Amsterdam

Dit derde deel van het rapport geeft een stand van zaken van de academische vrijheid. Drie opmerkingen vooraf:

- In de eerste plaats is dit deel weliswaar mede geïnspireerd door de gesprekken tijdens de site visit, maar het is uitdrukkelijk een beschouwing van de commissie en het is dus geen weergave van de mening van de gesprekspartners of de stand van zaken aan de UvA.
- Ten tweede heeft de commissie in het haar gegeven tijdsbestek geen systematische review gedaan van alle relevante literatuur over de genoemde onderwerpen. De commissie pretendeert daarom niet een wetenschappelijke publicatie over academische vrijheid en institutionele autonomie te hebben geproduceerd, maar eerder een beschouwing over een aantal onderwerpen en ontwikkelingen, die de universiteit kan helpen bij het realiseren van die aanbevelingen.
- Ten derde beseft de commissie dat er geen gegevens beschikbaar zijn over de ervaring van academische vrijheid inclusief zelfcensuur op de werkvloer. Dat is de reden dat de commissie in haar aanbevelingen van Deel 2 (aanbeveling 6) stelt dat universiteiten meer moeite moeten doen om informatie te verzamelen over de manier waarop academische vrijheid in de praktijk uitpakt en wordt ervaren. Inmiddels wordt ook in opdracht van het ministerie van OCW onderzoek gedaan, specifiek naar zelfcensuur.<sup>30</sup>

Academische vrijheid is zowel een ideaal als een rechtsbeginsel dat aan universiteiten, hun staf en hun studenten vrijheden toekent op gebied van wetenschappelijk onderzoek, wetenschappelijk onderwijs en maatschappelijke kennisoverdracht. De term is ontwikkeld in de Duitse Verlichting en kent dus een lange geschiedenis. Hoogtepunten waarnaar nog steeds wordt verwezen zijn de autonomie die Duitse universiteiten beschermden tegen bemoeienis van de vorst en overheid (bijvoorbeeld 1737, Göttingen), de koppeling van vrij onderwijs aan vrij onderzoek als voorwaarde voor de vorming van studenten (Kant en Von Humboldt over *Bildung*) en het idee dat een vaste aanstelling voor hoogleraren een voorwaarde vormt voor academische vrijheid (1915, oprichting van de nog steeds gezaghebbende American Association of University Professors (AAUP), naar aanleiding van een hoogleraar aan Stanford University die door financiers van de universiteit om politieke redenen ontslagen werd).<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Technopolis Group (2023).

<sup>31</sup> Brickman, *Academic Freedom* over Göttingen; Kant, *Streit der Fakultäten*, Joanna Williams, *Academic freedom in an age of conformity*; Arnold Labrie, 'Einsamkeit und Freiheit' over Von Humboldt, Judith Vega, 'Academische vrijheid?' over AAUP.

In deze beschouwing proberen wij enkele spanningsvelden te beschrijven waarbinnen academische vrijheid in onze tijd gestalte moet krijgen.<sup>32</sup> Als ideaal en rechtsbeginsel wordt academische vrijheid immers keer op keer opnieuw ingevuld. De melding zelf stelt ‘doorgeslagen woke’ tegenover ‘academische vrijheid’. De gesprekken die wij tijdens ons onderzoek voerden, leerden ons dat weinigen die tegenstelling in de dagelijkse praktijk herkennen. Wel verschillen de opvattingen over academische vrijheid. Dat bleek ook in onze gesprekken, uit de vele artikelen die de afgelopen tijd in de media verschenen, de debatten in de Tweede Kamer over wetenschapsbeleid en de stroom aan Kamervragen.

Dit scala aan connotaties heeft de term academische vrijheid ironisch genoeg gemeen met *woke*: voor sommigen (eens of nog steeds) een prachtig project, voor anderen een voorwendsel voor ongewenst ingrijpen in de inhoud van andermans onderwijs of onderzoek. Er zou volgens de commissie veel verloren gaan wanneer de betekenis van academische vrijheid in de hitte van zo’n valse tegenstelling zou verdwijnen. Academische vrijheid lijkt de commissie een krachtig ideaal dat onderzoekers, docenten, studenten, bestuurders en de niet-academische buitenwacht over de hele wereld kan aanspreken en inspireren; een ideaal ook dat kwetsbaar is en dat daarom afhankelijk is van veilige universitaire gemeenschappen, die bovendien bereid zijn rekenschap af te leggen over hun privileges.

## 1. De academische vrijheid – hedendaagse uitwerkingen

Tot aan de opneming in de Wet op het wetenschappelijk onderwijs van 1985 werd de academische vrijheid slechts als een ongeschreven rechtsbeginsel gehanteerd. De huidige Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW, 1992) besteedt er nog steeds maar weinig woorden aan: “Aan de instellingen van hoger onderwijs ... wordt de academische vrijheid in acht genomen.”<sup>33</sup> Maar het kan nog korter. Het Handvest van de grondrechten van de EU zegt: “De academische vrijheid wordt geëerbiedigd.”<sup>34</sup> Maar wat de academische vrijheid precies inhoudt, wie haar in acht dient te nemen, wie zich erop kan beroepen en welke verplichtingen eraan vastzitten, is niet wettelijk geregeld. Toch zijn deze aspecten op verschillende plaatsen uitgewerkt, wij bespreken de belangrijkste:

- de academische vrijheid als grondrecht
- de toelichting op de WHW
- de academische vrijheid en institutionele autonomie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden
- het beroep op academische vrijheid vereist wetenschappelijke kwaliteit en integriteit

---

32 Zie voorts uitvoerig de bundel onder redactie van Van Berkel & Van Bruggen (2020).

33 Artikel 1.6 WHW. Het artikel ziet op ‘instellingen van hoger onderwijs’ en dus ook op de Nederlandse hogescholen. Waar in deze aanbevelingen gesproken wordt van ‘universiteiten’ leze men dus, mutatis mutandis (er zijn fundamentele verschillen!), ook ‘hogescholen’.

34 Artikel 13 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2000/C 364/01).

**Academische vrijheid is losjes geregeld maar ligt wel degelijk in de grondrechtensfeer**

Recent heeft een commissie van het Europees Parlement er al op gewezen dat onze wetgever de academische vrijheid inderdaad nauwelijks heeft geregeld.<sup>35</sup> Toch kan dat in zekere zin een voordeel zijn. Want het biedt de universitaire gemeenschap de ruimte om de idealen van academische vrijheid en institutionele autonomie als basiswaarden van de universiteit een invulling te geven die mee-ademt met nieuwe contexten, zoals internationalisering en mondialisering, digitalisering, bekostiging, kwaliteitszorg, en valorisatie en andere vormen van kennisoverdracht.

Maar de relatieve ongeregeldeheid van de academische vrijheid slaat om in een nadeel als er sprake is van een geleidelijke uitholling van die vrijheid of van de institutionele autonomie, of wanneer er nieuwe taken worden toegedeeld aan universiteiten en aan docenten en onderzoekers zonder dat vooraf grondig is besproken hoe die taken zich verhouden tot de academische vrijheid en de institutionele autonomie. Dat gevaar van een geleidelijke uitholling ligt in deze tijd voortdurend op de loer. Academische vrijheid hoort daarom een permanent onderwerp van gesprek te zijn: in huis op de werkvloer en in diesredes en bij officiële gelegenheden.

Academische vrijheid kent – heel in het kort – drie dimensies: (i) de individuele academische vrijheid van docenten en onderzoekers en hun verantwoordelijkheid daarmee zorgvuldig om te gaan, (ii) de institutionele vrijheid (autonomie) van de universiteit en (ook hier) de verantwoordelijkheid om daarmee zorgvuldig om te gaan, en (iii) de zorgplicht van overheden en bestuurders om de academische vrijheid en de institutionele autonomie te bewaken en actief te bevorderen.

Ook al is academische vrijheid in Nederland losjes geregeld en is academische vrijheid, anders dan in veel andere landen, niet in de Nederlandse Grondwet opgenomen, zij hoort weldegelijk thuis in de bredere sfeer van grondrechten. In het Handvest van de grondrechten in de Europese Unie staat academische vrijheid van artikel 13 niet voor niets naast de vrijheid van meningsuiting van artikel 11.

Deze status maakt dat academische vrijheid niet ‘zomaar onderhandelbaar’ is. Beperkingen zijn slechts mogelijk, als zij (i) bij wet gesteld zijn; (ii) de wezenlijke inhoud van het grondrecht eerbiedigen; en (iii) noodzakelijk zijn om in een democratische samenleving een legitiem doel te dienen. Eventuele inbreuken op de academische vrijheid zullen dus grondig en transparant gemotiveerd moeten worden.

**De toelichting op de WHW**

Weinig belangstelling dus van de wetgever. Maar toch heeft de regering in de memorie van toelichting op artikel 1.6 WHW wel enige richting gegeven:

“De academische vrijheid zien wij als een recht dat ten nauwste samenhangt met de vrijheid van meningsvorming en meningsuiting en dat specifiek gericht is op de positie van de individuele docenten en onderzoekers maar ook op die van de studenten. In wezen gaat het erom dat zij in vrijheid onderwijs geven, onderzoek verrichten, respectievelijk onderwijs ontvangen. Zij hebben de vrijheid om eigen wetenschappelijke inzichten te volgen en

---

35 European Parliament, Panel for the Future of Science and Technology, State of play of academic freedom in the EU MemberStates - Overview of de facto trends and developments, par. 3.22 (March 2023). In het buitenland is dat vaak anders, ofschoon de praktijk daar niet veel anders is, en zeker niet altijd beter. Voorts European University Association (2023). Zie over de academische vrijheid in het internationale verdragenrecht: KNAW (2021) en LERU (2023).



daarbij niet afhankelijk te zijn van bepaalde politieke, filosofische of wetenschapstheoretische opvattingen. Slechts als aan deze voorwaarde is voldaan, kan de wetenschap bloeien en het daarvoor benodigde zelfstandig en kritisch denken worden ontwikkeld. De academische vrijheid kent dus drie aspecten: de vrijheid in het geven van onderwijs, de vrijheid in het beoefenen van de wetenschap en de vrijheid in het ontvangen van onderwijs.”<sup>36</sup>

Volledig is deze toelichting niet, maar ze is wel meer dan soms wordt gesuggereerd.<sup>37</sup> Academische vrijheid is een rechtsbeginsel dat beoogt docenten en onderzoekers van universiteiten in de gelegenheid te stellen in vrijheid hun onderzoek te doen en hun onderwijs te geven, en hen in de gelegenheid te stellen het bestuur van hun instelling te kritiseren. En – zij ook! – studenten in de gelegenheid te stellen hun eigen wetenschappelijke inzichten te volgen en daarbij niet afhankelijk te zijn van bepaalde politieke, filosofische of wetenschapstheoretische opvattingen.

In haar rapport *Academische vrijheid in Nederland – een begripsanalyse en richtsnoer* (2021) werkt de KNAW de academische vrijheid nader uit: als het beginsel dat medewerkers aan wetenschappelijke instellingen in vrijheid hun wetenschappelijk onderzoek kunnen doen, hun bevindingen naar buiten kunnen brengen en hun onderwijs kunnen geven. Deze vrijheid in de uitoefening van de functie van onderzoeker en docent aan een universiteit geldt onder meer voor de keuze van te onderzoeken thema’s, de keuze en toepassing van de eigen onderzoeksvragen en -methoden, de toegang tot informatiebronnen, het publiceren en delen van informatie via conferenties, lezingen en lidmaatschappen van wetenschappelijke groepen, de keuze om samenwerking met wetenschappelijke partners aan te gaan, en de invulling van het onderwijs.

Academische vrijheid krijgt pas betekenis in het licht van de zorgplicht van overheden, bestuurders en leidinggevendenden om de academische vrijheid te bewaken en actief te bevorderen en om de externe en de interne institutionele autonomie van de universiteit te handhaven. Druk, gewenst of ongewenst, op die vrijheid van medewerkers kan immers van verschillende kanten komen: van overheden en politiek, van externe financiers en opdrachtgevers, van collega’s en van studenten. Ook vanuit de samenleving wordt via de reguliere en de sociale media, en via sociale en familiale verbanden druk op docenten en onderzoekers uitgeoefend. Van zowel de overheid als het bestuur van de universiteit en van de collega’s mag een actieve bescherming tegen deze druk van zowel binnenuit als van buitenaf verwacht worden.

Dat is in elk geval de theorie; in welke mate dit ook daadwerkelijk gebeurt, daarover zijn weinig kwantitatieve gegevens voorhanden.

**Academische vrijheid en institutionele autonomie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden**  
De gezaghebbende UNESCO-definitie verwoordt de academische vrijheid aldus:

“Academische vrijheid is [i] het recht van docenten in het hoger onderwijs om zonder inperking door een voorgeschreven doctrine te genieten van de vrijheid om te onderwijzen, te discussiëren, onderzoek te verrichten, de resultaten daarvan te verspreiden en te publiceren, [en ii] hun mening over de instelling of het systeem waarbinnen zij werken kenbaar te maken, van institutionele censuur gevrijwaard te blijven, en aan professionele en representatieve academische organen deel te nemen.”<sup>38</sup>

36 Vierde Nota van wijzigingen, 21 073, nr. 17, p. 39. Zie uitvoeriger het commentaar van Kwikkers (2023), Groen (2017), p. 78 e.v., Zoontjens (1993).

37 Zie bijvoorbeeld het rapport van het Europees Parlement 2023, en Beatrice de Graaf, NRC 7 juni 2023: <https://www.nrc.nl/nieuws/2023/06/07/neem-de-tijd-voor-gedoe-a4166576>

38 UNESCO (1997), par. 27.

De toevoeging onder [ii] is belangrijk, omdat zij duidelijk maakt dat de academische vrijheid van de onderzoeker en de docent onlosmakelijk is verbonden aan de institutionele vrijheid (autonomie) van de universiteit. Die autonomie werkt zowel in de relatie van universiteit versus overheid en financiers, als intern tussen medewerkers en bestuurders van de universiteit.

Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens formuleerde het zo:

“... the Court underlines the importance of academic freedom, which comprises the academics’ freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work and freedom to distribute knowledge and truth without restriction.”

“(...) This freedom (...) is not restricted to academic or scientific research, but also extends to the academics’ freedom to express freely their views and opinions, even if controversial or unpopular, in the areas of their research, professional expertise and competence. This may include an examination of the functioning of public institutions in a given political system, and a criticism thereof.”<sup>39</sup>

Om het academische werk te kunnen vrijhouden van ongewenste invloeden, strekt zij zich dus ook uit tot het bestuur van de instelling.<sup>40</sup> Het gaat dan om twee dingen. In de eerste plaats om de *institutionele* autonomie jegens de overheid; want zonder die autonomie is academische vrijheid voor de onderzoekers en docenten moeilijk voorstelbaar. En in de tweede plaats om de interne inrichting van de universiteit: de mate waarin het centrale niveau kan treden in de inhoud en organisatie van onderwijs en onderzoek. De bevoegdheden op dat gebied heeft de wetgever niet voor niets voor een belangrijk deel decentraal belegd. Daarmee is de ruimte geschapen voor de vrijheid van medewerkers om hun mening te geven over de koers van de instelling waarbinnen zij werken en om het bestuur ervan te kritiseren.

Zoals voor de inhoud van onderwijs en onderzoek geldt dat medewerkers (en studenten) nooit schroom of angst mogen voelen in de uitoefening van hun persoonlijke academische vrijheid, zo geldt evenzeer dat zij onbevreesd hun mening moeten kunnen geven over het universitaire of facultaire bestuur. Hier gaat het om het belangrijke recht van docenten en onderzoekers van *speaking truth to power*, zowel de *power* binnen de universiteit (of binnen een afdeling), als daarbuiten.

Maar ook hier geldt, dat is de theorie. Over de praktijk bestaan nog weinig kwantitatieve gegevens.

### **Beroep op academische vrijheid vereist wetenschappelijke kwaliteit en integriteit**

Onderzoekers kennen eigen normen van wetenschapsbeoefening, die in Nederland door de professie zelf zijn vastgesteld met het oog op goed onderwijs en goed onderzoek. Voor het wetenschappelijk onderzoek zijn deze normen onder meer vastgelegd in de vijf principes en (liefst) 61 uitwerkingen in de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit.<sup>41</sup>

Deze zelfregulering moet zowel de kwaliteit als de betrouwbaarheid van de wetenschap waarborgen. Het wetenschappelijk onderzoek kent een systeem van kwaliteitscontrole, met als kern de peer review van wetenschappelijke publicaties en het SEP-protocol voor onderzoeks-visitaties waarin het werk van een wetenschappelijke onderzoeksgroep wordt beoordeeld. Dit stelsel van kwaliteitszorg vloeit voort uit de professionele verantwoordelijkheid van de onderzoekers zelf. Belangrijk is dat niet de wetgever of het bestuur, maar de wetenschappelijke

<sup>39</sup> EHRM 23 juni 2009, nr. 17089/03, ECLI:NL:XX:2009:BM1871 (*Sorguç t. Turkije*).

<sup>40</sup> Zie nader Kwikkers (2023), p. 75. Over de precieze verhouding tussen academische vrijheid en institutionele autonomie bestaat enige onzekerheid, vergelijk ook Groen (2017), p. 76.

<sup>41</sup> Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit, 2018. De vijf principes zijn eerlijkheid, zorgvuldigheid, transparantie, onafhankelijkheid en verantwoordelijkheid.

gemeenschap zelf de normen voor deze evaluaties opstelt en concretiseert. Daarmee bakent de professie zelf af welke kwaliteitseisen gesteld mogen worden aan een beroep op de academische vrijheid.<sup>42</sup>

Voor het onderwijs en de academische vrijheid van universitaire docenten gelden andere maar vergelijkbare vormen van kwaliteitszorg, accreditatie, visitatie, evaluatie van cursussen en toetskwaliteit. Maar het oordeel over de inhoud van onderwijsprogramma's laat de wetgever vooral over aan vakgenoten, en indien van toepassing de beroepsgroep die een titel erkent.

In de volgende paragraaf gaat de commissie in op de vraag waarom dat belangrijk is.

## 2. Welke belangen dient de academische vrijheid?

Eenvoudiger dan op papier te formuleren wat academische vrijheid precies is, lijkt het om aan te geven waarom zij van wezenlijk belang is en waarom academische vrijheid voorwaardelijk is voor kwalitatief goed wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Hierover ontbreekt het niet aan beschouwingen. De commissie wil in deze paragraaf de volgende belangen toelichten:

- de aard van grensverleggend onderzoek en onderwijs
- het belang van voortschrijdend inzicht
- academische vrijheid als voorwaarde voor vertrouwen in universiteiten
- onafhankelijkheid van de financier
- de vrijheid om onderwijs te volgen
- wetenschap in de democratische en rechtsorde.

### De aard van grensverleggend onderzoek en onderwijs

De commissie citeert opnieuw het rapport van de KNAW. Onderzoekers en docenten moeten op een ongebonden manier hun onderzoek kunnen doen en hun onderwijs kunnen geven:

“Wetenschap kent een open einde en meestal is niet te voorspellen welk soort kennis en inzicht uiteindelijk nodig blijkt (...). Deze openheid en onvoorspelbaarheid maakt dat wetenschappers hun eigen nieuwsgierigheid, creativiteit en kritische geest moeten kunnen volgen in onderzoek en onderwijs, om zo een veelomvattende kennisbasis op te bouwen en studenten breed te kunnen vormen zonder dat zij een garantie vooraf hoeven te geven dat er een wetenschappelijke of maatschappelijke doorbraak volgt.”

Dat geldt voor alle docenten en voor alle onderzoekers, van promovendus tot hoogleraar; al hebben hoogleraren wel een iets andere, wettelijk extra geborgde, positie. Zij zijn immers “bij uitstek verantwoordelijk” voor onderwijs en onderzoek op het hun toegewezen wetenschapsgebied.<sup>43</sup> Wellicht is die verantwoordelijkheid in de tegenwoordige verhoudingen binnen de universiteit meer ‘gecollectiviseerd’, bijvoorbeeld in onderzoeksgroepen en opleidingsteams; maar zij is wel een uitdrukking in de WHW van de academische vrijheid. Hoe die wettelijk bepaalde eigen verantwoordelijkheid in de praktijk uitpakt, is overigens voor zover de commissie weet, niet nader of uitgebreid empirisch onderzocht. De verschillen tussen wetenschapsgebieden en ook universiteiten kunnen bovendien aanzienlijk zijn. Het ontbreekt aan data.

42 Groen (2017).

43 Art. 9.19, tweede lid, WHW.

### Het belang van voortschrijdend inzicht

Omdat wetenschap open en onvoorspelbaar moet zijn, mogen onderzoekers geen schroom of angst voelen om nieuwe kennis of resultaten van onderzoek naar buiten te brengen: niet als zij daarmee terugkomen op eerder gemaakte bevindingen (of fouten), eerdere hypothesen falsifiëren, en ook niet als de resultaten van negatieve of ongemakkelijke aard (*inconvenient truth*) zijn voor een bepaalde belangengroep of de samenleving als geheel. In een open samenleving is het nodig dat wetenschappers zonder angst voor repercussies hun werk kunnen doen, ook als een uitkomst van onderzoek maatschappelijk of politiek onwelgevallig blijkt te zijn.<sup>44</sup> Het spreekt daarbij vanzelf dat iemand de academische vrijheid niet kan inroepen als schild tegen niet-integere of ondeugdelijke wetenschap, het toebrengen van schade aan mensen of het doen van ongefundeerde uitspraken – kortom daar waar het predicaat ‘academisch’ niet van toepassing is. De vrijheid die wetenschappers hebben is dus functioneel voor, en wordt gerechtvaardigd door, het belang van goede wetenschap.

### Het belang van het maatschappelijk vertrouwen in de wetenschap

De vrije verspreiding van data en bevindingen, en het debat daarover, zijn noodzakelijk voor het vertrouwen in de kwaliteit van het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Zij verhogen de reproduceerbaarheid, de controleerbaarheid, de transparantie, en ook de efficiëntie van de wetenschapsbeoefening. Het borgen van het vertrouwen in de kwaliteit is geen gering belang in een tijd waarin meer en meer aan instituties wordt getwijfeld. Alhoewel in Nederland en wereldwijd wetenschappers nog steeds tot de meest vertrouwde beroepsgroepen behoren, blijkt dat het vertrouwen van burgers in de wetenschap daalt wanneer de scheidslijn tussen wetenschap en politiek vervaagt of wanneer de politiek de wetenschap politiek maakt.<sup>45</sup>

### Het belang van de onafhankelijkheid van het onderzoek

De conditie van academische vrijheid biedt tevens de noodzakelijke bescherming tegen inhoudelijke afhankelijkheid van bepaalde geldstromen, en andere afhankelijkheden in de samenwerking van de wetenschap met bedrijven en overheden. Aan dit onderwerp besteedde de KNAW in haar rapport veel aandacht. Zie tevens de studie *Vertrouwde wetenschap van het Rathenau Instituut* (2021). De commissie besteedt aan dit aspect wat minder aandacht, omdat het in de UvA-melding geen echte rol speelt.

### Het belang van onafhankelijk wetenschappelijk onderwijs

Voor studenten impliceert academische vrijheid de vrijheid om te kunnen studeren. Dit betreft een andere invulling van academische vrijheid dan die van docenten en onderzoekers. In de toelichting op de WHW staat nadrukkelijk dat deze vrijheid in het ontvangen van onderwijs duidt op de vrijheid van de student om niet te worden ‘gedwongen bepaalde wetenschappelijke opvattingen aan te hangen of te verkondigen’. Het gaat dus niet om de vrijheid om naar tijd en plaats onbeperkt onderwijs te ontvangen, maar om een vrijwaring van beïnvloeding en indoctrinatie.<sup>46</sup> Hierna in paragraaf 5 wordt de positie van studenten nader beschouwd.

---

44 Popper (1963).

45 Rathenau Instituut (2021); Ipsos (2019). Voorts het recente rapport van De Jonge Akademie 2023.

46 De oude Gedragscode Wetenschapsbeoefening *Principes van goed wetenschappelijk onderwijs en onderzoek* (2014) biedt goede aanknopingspunten voor het voorkomen van een eenzijdige inhoud van academisch onderwijs.

### Het belang van wetenschap als een pijler onder de democratische rechtsorde

En tenslotte is academische vrijheid wezenlijk omdat zij een van de pijlers is onder onze democratische rechtsorde. Samen met de vrijheid van meningsuiting, de vrijheid van vereniging en vergadering en de vrijheid van geweten en godsdienst draagt de academische vrijheid bij aan een pluralistische, tolerante en ruimdenkende samenleving, waar opvattingen naast elkaar kunnen bestaan en gedachten onafhankelijk van de overheid kunnen worden ontwikkeld en uitgedragen. Samen met de vrije pers en maatschappelijke organisaties speelt de universiteit een belangrijke rol als *public watchdog*. Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens formuleert dat zo:

“There is no Chinese wall between science and a democratic society. On the contrary, there can be no democratic society without free science and free scholars”.<sup>47</sup>

De Raad van Europa benoemde academische vrijheid, inclusief institutionele autonomie, als

“... intrinsic values of higher education which are essential to the overarching values and goals of the [Council] – democracy, human rights and the rule of law”.<sup>48</sup>

*Scholars at Risk*, de organisatie die wereldwijd schendingen van academische vrijheid registreert en bekend maakt, zegt het zo:

“... universities serve both crucial individual and social functions. They are engines of knowledge production, discovery, innovation, skills development, cultural preservation, and national progress. They model democratic discourse and international cooperation, as well as the search for self-realization and moral truth. And they are wellsprings for other professions that are foundational to well-functioning civil society, including law, journalism, and human rights advocacy.”<sup>49</sup>

Deze perspectieven zijn belangrijk als men zich realiseert dat de academische vrijheid in steeds meer landen in de wereld onder druk staat. Ook in Europa, blijkt een recent rapport van het Europese parlement.<sup>50</sup> En een vergelijkbare zorg bestaat met betrekking tot de vrije en ongebonden journalistiek. Een recent rapport van de Civil Liberties Union for Europe

“... shows that media freedom and pluralism continue to erode across the bloc. In some member states, new trends signal threats to media freedom where it has long been taken for granted; in others, free and independent journalism is nearing its final breath.”<sup>51</sup>

47 EHRM 27 mei 2014, nrs. 346/04 en 39779/04 (*Mustafa Erdoğan and Others t. Turkije*)

48 Aanbeveling CM/Rec (2012)7 of the Committee of Ministers to member States on the responsibility of public authorities for academic freedom and institutional autonomy (Adopted by the Committee of Ministers on 20 June 2012 at the 1146th meeting of the Ministers' Deputies).

49 Geciteerd in <https://www.kuleuven.be/communicatie/congresbureau/corporate-evenementen/opening-academiejaar/speeches/speech-van-rector-luc-sels>

50 Al is daarop ook ernstige kritiek geleverd. Zie bijvoorbeeld Moors (2023).

51 Liberties Media Freedom Report (2023): [https://dq4n3btxmr8c9.cloudfront.net/files/lurkq7/Liberties\\_Media\\_Freedom\\_Report\\_2023.pdf](https://dq4n3btxmr8c9.cloudfront.net/files/lurkq7/Liberties_Media_Freedom_Report_2023.pdf)

### 3. Waaron is academische vrijheid zo actueel?

We zien de academische vrijheid en de ruimte om haar te gebruiken in onze tijd van mondialisering en globalisering onder druk staan. Wereldwijd staat de rechtsstaat zoals wij die kennen onder druk, en zowel de wetenschap als haar instituties moeten zich verhouden tot nieuwe ontwikkelingen zoals de polarisatie in de samenleving, geopolitieke en maatschappelijke machtsverschuivingen of de klimaatagenda. De commissie beschrijft in deze paragraaf de relatie tussen academische vrijheid en de volgende actuele ontwikkelingen:

- druk op het vrije geluid
- opkomst van *global* en internationale perspectieven
- geopolitieke spanningen
- emancipatiebewegingen
- *free speech on campus* (controversiële sprekers)
- toenemende polarisatie
- tijdelijke arbeidscontracten

#### Druk op het vrije geluid

Alhoewel de wereld vergeleken met 50 jaar geleden vrijer is geworden, zien we tegelijkertijd dat bijvoorbeeld in 2022, de persvrijheid onder druk staat in tenminste 157 landen.<sup>52</sup> Ook de vrijheid van academici staat onder druk, in autocratische of minder democratische regimes, maar niet alleen daar.

Het is niet voor niets dat ‘sterke’ leiders of dito regimes met argwaan kijken naar wat er in ‘hun’ universiteiten gebeurt; zij, die universiteiten, kennen immers als een van hun opdrachten: *speaking truth to power*. De zorgelijke ontwikkelingen die de Central European University dwongen Boedapest en Hongarije in 2019 grotendeels te verlaten, getuigen daarvan. De institutionele autonomie van de universiteiten lijkt niet vanzelf te spreken; ook als gevolg van de invloed van populistische bewegingen in tal van landen. Er zijn, ook voor Europa (in Engeland, Zweden zelfs<sup>53</sup>) steeds meer aanwijzingen dat de institutionele autonomie van universiteiten onder toenemende druk staat, druk die de overheid zowel met regelgeving als met bekostigingsvoorwaarden uitoefent.<sup>54</sup> Ontwikkelingen als die in Florida, waar publiek gefinancierde scholen en universiteiten aan de banden van een uiterst conservatieve agenda worden gelegd, moeten ook een zorg zijn voor universiteiten hier.

Universiteiten zijn immers bij uitstek plaatsen waar vernieuwende en controversiële vragen worden gesteld, bestudeerd en onderwezen – al eeuwenlang. Daarvoor is vrijheid van denken, spreken, debatteren en publiceren cruciaal. De universiteit leeft van het debat; de academische vrijheid is haar zuurstof. Zij vormt, zoals opgemerkt, naast de uitvoerende, wetgevende en de rechtsprekende macht, en samen met de vrije pers, een cruciale pijler onder een democratische samenleving en een goed functionerende rechtsstaat. In minder rechtsstatelijke samenlevingen waar vrijheid van meningsuiting beperkt is, zijn universiteiten vaak nog de laatste vluchtheuvel voor vrij denken en kritiek.

52 Freedom in the World 2023: <https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2023/marking-50-years>

53 Zie voor de ontwikkeling in Engeland de Higher Education (Freedom of Speech) Act 2023, hierna. In Zweden zijn er serieuze zorgen over plannen van de nieuwe regering om van de externe toezichhouders op universiteiten de zittingsduur te beperken van drie tot vijf jaar naar zeventien maanden. Deze beperking wordt gezien als een aanval op de autonomie van de universiteiten en van de academische vrijheid, Myklebust (2023).

54 EUA (2023).

### Groei van internationale samenwerking en uitwisseling

De internationale dimensie van de academische vrijheid en institutionele autonomie krijgt een impuls in de vorm van groeiende wereldwijde samenwerking en uitwisseling van academische staf en studenten.<sup>55</sup> De mondialisering van onderwijs en onderzoek brengt een verrijkende diversiteit aan nieuwe perspectieven mee; men spreekt soms wel van een *global curriculum*. De roep om meer diversiteit, gelijkheid en inclusie is hiervan een verschijningsvorm. In dat verband wordt meer aandacht gevraagd voor vormen van mondiale ongelijkheid, racisme en seksisme in de wereld van studenten en docenten. Die aandacht is terug te zien in de discussies over het ‘dekoloniseren’ van het curriculum, het in beeld brengen van niet-westerse auteurs, het diversifiëren van de academische staf en het uitnodigen van niet-westerse sprekers. Academische vrijheid kan dus niet langer uitsluitend binnen landsgrenzen omschreven en ingevuld worden.

### Geopolitieke spanningen

De internationale dimensie brengt ook spanningen met zich mee, want de geopolitieke ontwikkelingen hebben een effect op de universiteiten, en brengen soms dilemma’s met zich mee voor Nederlandse universiteiten. Denk aan het al dan niet samenwerken met Chinese of Iraanse academische partners, en recentelijk de sancties tegen Rusland. Maar denk ook aan de uitsluiting in 2014 van Zwitserland uit Horizon2020, vanwege een in dat land aangenomen referendum over immigratie, of in eigen land aan de petitie (2021) van honderden wetenschappers voor het boycotten van Israëliëse academische instellingen.

Men kan zonder veel overdrijving zeggen dat de spanningen in de wereld weerspiegeld worden in de dagelijkse werkelijkheid van de universiteiten.

Toch zijn het juist de universiteiten die in die wereldwijde spanningen een belangrijke en positief-verbindende rol spelen. Wetenschappelijk onderzoek en onderwijs hebben de wereld ook geholpen spanningen te beheersen en op te lossen. Waar het soms lijkt alsof de wereld in kampen uiteen valt, mag men de vitaliteit en verbindende kracht van universiteiten nooit onderschatten. Carlos Moedas, EU-commissaris voor wetenschappelijk onderzoek van 2014 tot 2019, zei eens dat kennisdiplomatie ons kan helpen de weg te wijzen waar politiek en diplomatie hebben gefaald.<sup>56</sup> Als zelfs docenten en onderzoekers, die soms goed kunnen abstraheren van gevoelens en belangen, niet meer mogen samenwerken, verdwijnt een laatste mogelijkheid voor samenlevingen die op gespannen voet met elkaar leven om contact te houden en naar elkaar te luisteren. Academische vrijheid heeft dus een transnationale waarde, die in het bijzonder vorm krijgt in uitwisseling van ideeën via academische staf en studenten.

### Emancipatiebewegingen

Academische vrijheid als concept vindt zijn oorsprong in de tijd dat universiteiten elitaire ondernemingen waren. De vrijheid van onderwijs waar Von Humboldt het in 1810 over had, was bedoeld voor jonge adellijke mannen die later een publieke functie zouden vervullen. De discussie over gelijke kansen, diversiteit en inclusie (*Equality, Diversity & Inclusion, EDI*) aan

55 In die zin ook het EHRM in de zaak *Telek e.a. v. TR*, van 21 maart 2023), r.o. 137: “La Cour souligne ...le rôle central que jouent aujourd’hui la coopération et les échanges entre les pays en matière d’enseignement et de recherche, notamment sous la forme de la mobilité des étudiants et du personnel universitaire, en tant que composants essentiels de l’enseignement supérieur et des recherches académiques au sein du Conseil de l’Europe” (alleen in het Frans).

56 Commissioner Carlos Moedas, “The EU approach to science diplomacy”, Washington, 1 June 2015: “I believe science diplomacy is the torch that can light the way, where other kinds of politics and diplomacy have failed. A torch to illuminate how we can progress in science and innovation side by side. The torch that brightens a doorway to cooperation and communication that is never closed. I want science diplomacy to play a leading role in our global outreach for its uniting power. Certainly with our closest partners, but, even more so, where it can make an even greater difference: where the political situation is more complex.”

universiteiten heeft het onderwerp van de academische vrijheid een nieuwe dimensie gegeven. Begonnen met de traagheid in het gelijktrekken van kansen van mannen en vrouwen in de wetenschap, kwam daar in de loop van de tijd diversiteit in termen van andere dimensies bij, zoals etniciteit, leeftijd, sociale klasse, religie, en fysieke gesteldheid.

Een beleid dat dergelijke diversiteit beperkt, aldus de KNAW in 2018, betekent het missen van verscheidenheid in expertise en achtergrond van onderzoekers, ten nadele van de kwaliteit van het onderzoek en ten nadele van de mate waarin dat onderzoek vernieuwend of grensverleggend is.<sup>57</sup> Diversiteit van de populatie bevordert diversiteit van perspectieven, iets wat de kern van academische vrijheid vormt.<sup>58</sup> In die zin heeft academische vrijheid EDI nodig.

Tegelijkertijd kan deze diversiteit van perspectieven afwijken van de vigerende mainstream – denk bijvoorbeeld aan de discussies over het ‘dekoloniseren’ van onderzoek en van het curriculum. Voor sommigen is dat een zorgelijke vervaging van de grens tussen wetenschap en politiek, voor anderen is het horen van andere stemmen cruciaal voor goed wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Wanneer dit gesprek over wetenschapstheoretische perspectieven door een niet-academische buitenwacht opgevat wordt als een politieke indoctrinatie (de motie Straus/Duisenberg, die in de universitaire wereld tot enige schrik leidde), dan vereist de academische vrijheid dat men in de universitaire wereld juist met elkaar en met de buitenwereld in gesprek gaat.<sup>59</sup>

Aankankelijk was de KNAW in haar briefadvies over deze motie nog heel voorzichtig: ‘stimuleer een open organisatieklimaat, een cultuur waarin verschillen worden gewaardeerd en waarin niet te angstig wordt gereageerd op onderzoek en mogelijke uitkomsten daarvan, inclusief keuze van onderzoeksthema’s die politiek of maatschappelijk niet onmiddellijk hoog aanzien genieten’.<sup>60</sup>

Maar in haar rapport van 2021 was ze al iets explicieter: sommige wetenschappen zijn immers van nature direct op de politiek betrokken en sommige docenten en onderzoekers zijn als persoon sterk politiek geëngageerd.<sup>61</sup> Daar komt bij dat veel wetenschappen ook een normatieve kant hebben; zoals de rechtswetenschap, gericht als zij immers is op ‘beter recht’.<sup>62</sup> Bovendien hebben verschillende vakgebieden en specialismen verschillende tradities op het gebied van *public engagement*, het met niet-academische partners uitwisselen van kennis en inzicht, dat varieert van beleidsonderzoek voor overheid en bedrijven, tot *participatory action research* voor emancipatiebewegingen. Daarmee komen vragen op als: wat betekent de verantwoordelijkheid van docenten en onderzoekers om onafhankelijk en eerlijk te zijn? Maar ook: kan het zijn dat er een meer impliciete dynamiek aan het werk is waardoor sommige wetenschapstheoretische perspectieven op voorhand worden uitgesloten? Het gesprek over academische vrijheid zal ook daar over moeten gaan.

### **Free speech on campus (controversiële sprekers)**

Ook de soms opvlammende discussie over free speech on campus maakt de verdediging van de academische vrijheid actueel. De commissie komt daarop hieronder in paragraaf 6 en 7 uitvoeriger terug.

---

57 KNAW (2018).

58 Zie het rijke rapport over het bevorderen van viewpoint diversity in het Verenigd Koninkrijk, Adekoya e.a. (2020).

59 Zie: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2017Z01579&did=2017D03296>

60 Stolker (2018).

61 KNAW (2021).

62 Stolker (2014).



### Toenemende polarisatie

Daaraan gerelateerd is dat we, wereldwijd en ook in Nederland, getuige zijn van een maatschappelijke polarisatie, het verdwijnen of althans stiller worden van het politieke midden, en een verharding van debatstijlen. Die ontwikkeling bedreigt ook onze universiteiten. Een extra zorgelijke ontwikkeling zijn de fysieke en emotionele aanvallen op en bedreigingen van hun persoon of gezin die docenten en onderzoekers steeds vaker ondervinden. Zagen we serieuze bedreigingen tot voor enkele jaren vooral buiten Nederland (zie de periodieke verslagen van *Scholars at Risk*), tegenwoordig voelen ook wetenschappers in eigen land zich lang niet altijd meer veilig en is er in uitzonderlijke gevallen zelfs persoonsbeveiliging nodig.<sup>63</sup> In dat licht is er steeds meer aandacht voor vrouwelijke docenten en onderzoekers omdat zij extra geraakt lijken te worden, en soms bijna vogelvrij lijken te zijn.<sup>64</sup>

### Tijdelijke arbeidscontracten

Ten slotte maakt de zwakke rechtspositionele positie van sommige wetenschappers de discussie over de academische vrijheid actueel. Dat betreft de groep wetenschappers met tijdelijke arbeidscontracten, zowel in onderwijs (docenten zonder onderzoeksopdracht) als in onderzoek (promovendi en postdocs). Vanuit de academische gemeenschappen wordt daar al jaren kritiek op uitgeoefend, onder meer onder de vlag van #WOinActie.

In de recente debatten tussen de Tweede Kamer en de minister van OCW kwamen de negatieve effecten van die tijdelijkheid ook voor de academische vrijheid van medewerkers aan de orde, inclusief hun recht om bestuur en beleid van de instelling te bekritisieren. Tijdelijke contracten in de wetenschap leiden tot een afbraak van de academische vrijheid, zei de minister van OCW onlangs in een debat met de Tweede Kamer. Hoewel de minister eraan toevoegde dat dit naar zijn gevoel in ons land niet zo'n vaart loopt, ziet de commissie het als een belangrijk onderwerp voor het interne gesprek.<sup>65</sup>

## 4. Academische vrijheid: inkadering en professionele en institutionele verantwoordelijkheden

Academische vrijheid biedt de docent en de onderzoeker bepaald geen vrijbrief om te doen en laten wat men wil. Dat geldt ook voor de universiteit zelf in de effectuering van haar autonomie. Academische vrijheid komt met verantwoordelijkheden. Het ligt voor de hand dat de vrijheid allereerst de beperkingen kent die aan de vrijheid van iedere burger zijn gesteld, zoals het verbod op discriminatie, smaad, belediging of haatzaaien.

Maar de academische vrijheid is aanzienlijk meer ingekaderd dan de eenieder toekomende grondwettelijke vrijheid van meningsuiting. Aan deze twee begrippen, en met name hun verschillen, wijdt de commissie verderop nog een aantal gedachten. Geen vrijheid zonder grenzen (of zo men wil beperkingen) en verantwoordelijkheden. In deze paragraaf lopen wij enkele grenzen en verantwoordelijkheden langs, die deels van buiten en deels van binnen komen:

- de wettelijke en bestuurlijke kaders
- de arbeidsrelatie
- de keuze van samenwerkingspartners
- de sturende werking van de bekostiging
- de vrijheid, gemeenschap en veiligheid.

63 Een teken aan de wand is de lancering van het Nationaal platform voor bedreigde wetenschappers, 7 november 2022: <https://www.knaw.nl/nieuws/nationaal-platform-voor-bedreigde-wetenschappers-gelanceerd>

64 Sluiter (2021).

65 'Debat Tweede Kamer - Tijdelijke contracten schaden academische vrijheid, meent minister', HOP 19 april 2023, met verwijzingen naar het debat: <https://dub.uu.nl/nl/nieuws/tijdelijke-contracten-schaden-academische-vrijheid-meent-minister>

### De wettelijke en bestuurlijke kaders

De maatschappelijke opdracht van de universiteit is het verzorgen van wetenschappelijk onderwijs, het verrichten van wetenschappelijk onderzoek en het in nauwe interactie met de samenleving ontwikkelen en delen van wetenschappelijke kennis. Elke universiteit geeft hier in lijn met haar eigen karakter en haar eigen identiteit nader invulling aan en legt daarover verantwoording af.<sup>66</sup>

Voor de universiteiten gelden de regels die bij en krachtens de WHW zijn gesteld, onder meer de wijze waarop de taken en verantwoordelijkheden zijn belegd. Het is niet voor niets dat belangrijke verantwoordelijkheden niet bij het college van bestuur, maar bij de decaan van de faculteit zijn belegd (met als kern artikel 9.15 WHW). De wet kent daarnaast aan diverse functionarissen en organen binnen en buiten de universiteit een rol en dus medeverantwoordelijkheid toe voor uitvoering en kwaliteit van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Onderdeel daarvan is ook een uitgebreid stelsel van medezeggenschap voor personeel en studenten (inclusief de opleidingscommissies). Twee interne instanties die de samenwerking stimuleren en de individuele autonomie begrenzen zijn de opleidingsdirecteur of opleidingscoördinator en de examencommissie. De belegging van al deze verantwoordelijkheden kan beperkingen voor de individuele academische professional met zich meebrengen.

Voorts wordt de autonomie van de docent begrensd omdat het (meeste) onderwijs aan de universiteit deel uitmaakt van een curriculum met overkoepelende leerdoelen en eindtermen. Aan dat curriculum nemen tal van docenten deel, die met elkaar (en met studenten in de opleidingscommissie) tot afstemming moeten komen, bijvoorbeeld over de wijze waarop de vakken samen bijdragen aan de eindtermen van de opleiding. Van buitenaf is er het accreditatiestelsel met rollen voor het college van bestuur en de NVAO, en met de mogelijkheid voor de minister van OCW om bekostigingssancties op te leggen. De minister draagt verantwoordelijkheid voor het stelsel en onder meer de macrodoelmatigheid daarvan.<sup>67</sup>

### De arbeidsrelatie

Ook de arbeidsrelatie stelt zekere beperkingen aan de academische vrijheid die de docent of onderzoeker geniet. Het verband tussen academische vrijheid en *tenure* dat in de VS in 1915 door de AAUP werd bepleit, gold toen voor een relatief beperkt aantal hoogleraren, die eenmaal aangesteld nauwelijks meer konden worden weggestuurd. De situatie aan Nederlandse universiteiten is in 2023 anders. Naast hoogleraren is er een grote groep mensen die onderzoek doet of lesgeeft zonder de speciale verantwoordelijkheid van een hoogleraar. Hun arbeidsrelatie is veelal gekoppeld aan een tamelijk specifieke taak of opdracht binnen het onderwijs en binnen het onderzoeksprogramma. Daarom treft men vaak de werkgever regels stellen en verwachtingen koesteren. Over die verwachtingen voeren leidinggevenden jaargesprekken en beoordelingsgesprekken met de medewerkers. Ingeval de medewerker niet functioneert of anderszins ongeschikt is voor de taken die op diens schouders rusten, is in het uiterste geval ontbinding van de arbeidsrelatie mogelijk.

Voor een gesprek over academische vrijheid stuiten we dan op een potentieel probleem. De grenzen tussen enerzijds het 'niet functioneren' of 'ongeschikt zijn' en anderzijds het 'innemen van onwettelijke standpunten' of 'onderzoek willen doen dat niet past in het onderzoeksprogramma' zijn niet altijd even scherp en kunnen mogelijk leiden tot misverstanden of verschillende perspectieven over de redenen voor bijvoorbeeld een negatief oordeel over iemands functioneren.<sup>68</sup>

66 Code goed bestuur universiteiten (2019).

67 Zie uitvoeriger Groen (2017), hoofdstuk 4; Van Gestel (2021).

68 Juist over dat aspect is op dit moment veel te doen, zie bijvoorbeeld ScienceGuide, 6 juni 2023.

### De keuze van samenwerkingspartners

Samenwerking met niet-academische partners is vaak noodzakelijk en vloeit rechtstreeks voort uit de ‘derde taak’ van de universiteit: het in nauwe interactie met de samenleving ontwikkelen en delen van wetenschappelijke kennis. Ook de keuze van samenwerkingspartners valt onder de reikwijdte van de academische vrijheid van de medewerkers en de institutionele autonomie van de universiteit.

Een inbreuk op die vrijheid mag dus ook hier niet lichtvaardig gemaakt worden. Men denke aan de huidige discussie over wetenschappelijke samenwerking met de fossiele industrie of met omstrede politieke partijen, of aan de vestiging van bijzondere of gesponsorde leerstoelen die door al dan niet op winst gerichte externe partijen worden bekostigd. Ook andere vormen van samenwerking in onderwijs en onderzoek, zoals *community-based research* en *community-engaged learning*, vallen hieronder.

Het van hogerhand verbieden of stopzetten van samenwerking met externe partijen komt tot nu toe weinig voor, maar het zou al spoedig een inbreuk op de individuele academische vrijheid en de institutionele autonomie opleveren als dat wel gebeurt.

Als een besluit over wel of niet samenwerken wordt genomen, zal een robuuste argumentatie inclusief transparantie nodig zijn. Daarbij kan men zich voorstellen dat de uitkomst van zo’n besluit, om wel of niet samen te werken, in het licht van de specifieke missie en visie van een instelling van universiteit tot universiteit kan verschillen.

Een bijzonder geval is kennisveiligheid in relatie tot zowel nationale als economische belangen. Ook daar hoort zelfregulering een centrale rol te spelen, uitgaande van de institutionele autonomie van de universiteiten. Dat betekent dat zij zelf – binnen de wettelijke kaders – eventuele veiligheidsrisico’s monitoren, een aanpak formuleren en instrumenten ontwikkelen en zo actief investeren in hun weerbaarheid. Alleen als kennisveiligheid raakt aan de nationale veiligheid van ons land, is er een rol weggelegd voor de Rijksoverheid.<sup>69</sup> Dat geldt, naar het gevoelen van de commissie, niet voor mogelijke economische belangen.

### De sturende werking van bekostiging

Academische vrijheid is ook een dam tegen het adagium ‘wie betaalt bepaalt’. Toch wordt via de bekostiging van onderzoek en onderwijs de academische vrijheid van de wetenschapper weldegelijk begrensd; niet (direct) wat betreft methoden en aanpak maar wel wat betreft bijvoorbeeld de onderwerpkeuze. Het onderwerp van de bekostiging van onderwijs en onderzoek speelde in de melding geen heel specifieke rol, maar volledigheidshalve besteedt de commissie er toch enige aandacht aan, waarbij zij met name verwijst naar adviezen van de KNAW en De Jonge Akademie.<sup>70</sup>

De basisfinanciering, via de zogenoemde eerste geldstroom, komt naar de universiteiten via een *lump sum*. Binnen deze geldstroom zien we de laatste jaren dat aan budgetcomponenten daarbinnen inhoudelijke bestedingsdoelen worden verbonden, ook via sectorplannen en profileringsafspraken tussen universiteiten en het ministerie. De inhoudelijke richting binnen die afspraken wordt wel aan de instellingen zelf gelaten.<sup>71</sup> Daarnaast komt een aanzienlijk deel van de onderzoeksbekostiging van het Rijk via de competitieve tweede geldstroom waarin NWO gelden toekent op basis van vaak thematische *calls for proposals*. Doordat NWO veelal geen

69 Nationale leidraad kennisveiligheid - Veilig internationaal samenwerken, 14 januari 2022.

70 KNAW (2018), KNAW (2021), De Jonge Akademie (2023); het DJA-advies verscheen enkele dagen voor het vaststellen van het rapport van de commissie.

71 Groen (2017), p. 16 e.v. Groen is kritisch over het feit dat dit soort afspraken plaats vinden op basis van buitenwettelijke prestatieafspraken: bij de afweging of profilering wenselijk is, dient het primaat van de faculteit bij de organisatie van wetenschappelijk onderzoek zijns inziens zwaar te wegen.

begeleiding en overhead vergoedt, bindt deze tweede geldstroom *de facto* ook een deel van de basisfinanciering. De relatief forse omvang van de gebonden financiering en de vormgeving ervan ('projectificering') werd door de KNAW (2021) eerder al als zorgelijk gezien:

“Strategisch onderzoek en opdrachtonderzoek zijn goede manieren om de maatschappelijke opdracht van de wetenschap te realiseren, in aanvulling op ongebonden onderzoek. Gelet op de academische vrijheid is het van belang om naast strategisch onderzoek voldoende ruimte over te laten voor ongebonden onderzoek (...). Ook moeten wetenschappers niet te zeer afhankelijk worden van opdrachtgevers en samenwerkingspartners door de manier waarop de geldstromen zijn ingericht. Het KNAW-briefadvies Vrijheid van Wetenschapsbeoefening in Nederland (KNAW et al, 2018) waarschuwde al dat een te grote afhankelijkheid van projectfinanciering (in de tweede of derde geldstroom) kan leiden tot onwenselijke beïnvloeding van de werkwijze, interpretatie en publicatie van resultaten.”

De derde geldstroom omvat contractonderwijs en opdrachtonderzoek en sluit aan op de derde taak (kennisoverdracht en valorisatie) van de universiteit. Deze geldstroom kent weer een andere verhouding tot academische vrijheid. In deze geldstroom is het niet primair de academie die een onderzoeksonderwerp kiest, maar de opdrachtgever die op zoek is naar antwoorden en kennisontwikkeling op een bepaald vlak. Daar spelen belangrijke vraagstukken met betrekking tot onafhankelijkheid, onpartijdigheid en transparantie,<sup>72</sup> en ook met betrekking tot openbaarheid en intellectueel eigendom. Hoewel de vraag wat er onderzocht wordt in de opdracht vastligt, dient contractueel duidelijk te zijn dat op het hoe de academische vrijheid onverkort van toepassing is. Een punt van zorg is een *race to the bottom* als universiteiten water bij deze wijn (of bij de prijsstelling) doen om de opdracht maar binnen te halen, en als medewerkers daaraan meedoen uit angst voor verlies van hun baan.

### Academische vrijheid, gemeenschap en veiligheid

De academische vrijheid is een conditie waar ook docenten en onderzoekers onderling verantwoordelijkheid voor dragen. Zij maken deel uit van de *universitaire gemeenschap* waarbinnen afspraken (gedragsregels) gemaakt worden over hoe de leden van die gemeenschap zich niet alleen naar buiten, maar ook naar elkaar behoren te gedragen.<sup>73</sup> Onderzoek en onderwijs zijn in veel wetenschapsgebieden meer en meer collectief *team work* geworden. In de Code goed bestuur van de Nederlandse universiteiten wordt de academische vrijheid dan ook geplaatst in de context van de universiteit als academische gemeenschap.<sup>74</sup> Op deze belangrijke relatie tussen academische vrijheid en gemeenschap komen we in de volgende paragraaf, als we het hebben over collega's onderling.

## 5. Wie moet de academische vrijheid in acht nemen en wat houdt die zorgplicht in?

Als academische vrijheid niet beschermd en actief bevorderd wordt, treft dat niet alleen één medewerker in kwestie, maar gaat daar ook een *chilling effect* van uit naar andere en toekomstige medewerkers van een universiteit. Dat effect heeft gevolgen voor de uitoefening van de academische vrijheid en van het recht om het bestuur van de instelling te kritiseren. Dat gaat ten koste van de wetenschapper en van de kwaliteit van de wetenschap zelf. De commissie ziet

<sup>72</sup> De Jonge Akademie (2023).

<sup>73</sup> CAO Nederlandse Universiteiten, artikel 1.12.

<sup>74</sup> Code goed bestuur universiteiten, 2019: “Van oudsher staan universiteiten voor vrijheid van geest, van denken en spreken, en voor een ongebonden ontwikkeling van onderwijs en onderzoek. Zij zijn vrijplaatsen waar iedere vraag gesteld kan worden en in vrijheid beantwoord. Elke universiteit streeft naar een veilige cultuur en een inspirerend klimaat waarin de gehele universitaire gemeenschap, inclusief studenten en promovendi die immers op adequate vorming en begeleiding mogen vertrouwen, tot maximale ontplooiing kan komen.”

verantwoordelijkheden voor de zorg om de academische vrijheid en haar bescherming op verschillende niveaus:

- de zorgplichten van overheid en politiek
- de zorgplicht van bestuur en leidinggevenden
- de zorgplicht van collega's onderling
- de positie van studenten
- de positie van opdrachtgevers en subsidiegevers.

### Zorgplicht van overheid en politiek

Artikel 1.6 WHW heeft in de eerste plaats betekenis voor de verhouding tussen de instelling en de overheid, de regering en de politiek. De KNAW onderscheidt daarin zowel een terughoudende rol als het gaat om de inhoud van onderwijs en onderzoek, als een *actieve en faciliterende rol* om de randvoorwaarden te scheppen die academische vrijheid mogelijk maken:

“... de overheid moet de academische vrijheid respecteren en zich onthouden van bemoeienis met aspecten van onderzoek en onderwijs, zoals onderwerp, methode, gegevensverzameling, analyse, publicatie en kwaliteitsbeoordeling. De overheid mag alleen beperkingen stellen aan academische vrijheid als daarvoor een wettelijke grondslag is, als ze een legitiem doel dienen en als ze noodzakelijk zijn in een democratische samenleving. Ook als opdrachtgever mag de overheid niet proberen de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek te beïnvloeden of de publicatie van haar onwelgevallige onderzoeksresultaten te voorkomen.”

“Daarnaast dient de Nederlandse overheid noodzakelijke randvoorwaarden te scheppen om academische vrijheid mogelijk te maken. Academische vrijheid is gebaat bij een stabiele en betrouwbare institutionele context, zonder ongewenste afhankelijkheden en met voldoende continuïteit. Ook in haar faciliterende rol heeft de overheid de verantwoordelijkheid om academische vrijheid te garanderen en ongebonden onderzoek en onderwijs in voldoende mate overeind te houden.”<sup>75</sup>

De terughoudende rol van de overheid strekt zich ook uit tot het bestuur en de autonomie van de wetenschappelijke instellingen zelf en de keuzes die daar door bestuurders, medezeggenschap en medewerkers gemaakt worden:

“Verder dient de overheid niet alleen de academische vrijheid van individuele wetenschappers te garanderen, maar ook de autonomie van wetenschappelijke instellingen. Zij moet bijvoorbeeld de vrijheid van instellingen respecteren om zelf keuzes te maken in de interne verdeling van de middelen uit de eerste geldstroom voor onderwijs en onderzoek.”<sup>76</sup>

Het spreekt vanzelf dat de minister een eigen (stelsel)verantwoordelijkheid heeft voor het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Voorbeelden zijn toegankelijkheid, doelmatigheid, kwaliteitszorg en kennisveiligheid. Maar de mogelijkheden van de minister zijn principieel beperkt. De minister mag zich niet bemoeien met de inhoud, de richting en de inrichting van dat onderwijs en het onderzoek. Ook niet met de inrichting van het bindend studieadvies (bsa) binnen een opleiding,<sup>77</sup> niet met de benoeming van hoogleraren en ander personeel en niet met

<sup>75</sup> KNAW (2021).

<sup>76</sup> Ibid. Vergelijk ook de belangrijke uitspraak van het EU Hof van Justitie HvJ EU 6 oktober 2020, ECLI:EU:C:2020:792 (Commissie t. Hongarije) inzake de Centraal Europese Universiteit in Boedapest. In dit arrest werd Hongarije veroordeeld voor schending van het in artikel 13 van het Handvest van de Grondrechten van de EU vastgelegde beginsel van academische vrijheid, omdat het land een wet afkondigde waarin het de Central European University feitelijk onmogelijk werd gemaakt nog langer haar activiteiten daar uit te oefenen.

<sup>77</sup> De recente Kamerbrief daarover rept met geen woord over de inbreuk die hij maakt op de academische vrijheid van de docenten en op de institutionele autonomie van de instelling: zie Kamerbrief over toekomst bindend studieadvies van 29 mei 2023.

andere personele en strategische keuzes die instellingsbestureninstellingen maken samen met hun medezeggenschap en onder het wakend oog van de raad van toezicht.<sup>78</sup> Of de minister een bevoegdheid heeft voor (de grenzen aan) de internationalisering in het onderwijs, anders dan via de bekostiging, is een actueel thema ook vanuit het perspectief van de academische vrijheid en de institutionele autonomie van universiteiten. Ook het parlement dient de juiste afstand te bewaren. Institutionele autonomie is niet alleen een uitdrukking van een wettelijke bevoegdheidsverdeling tussen overheden en universiteiten die eenvoudig kan worden veranderd, maar een uitdrukking van de academische vrijheid zelf, als voorwaarde voor kwalitatief hoogwaardig, onafhankelijk en betrouwbaar onderzoek en onderwijs.

### Zorgplicht van bestuur en leidinggevenden

Artikel 1.6 WHW richt zich ook tot de universiteiten zelf en daarmee op de werkgever (de bestuurders) en leidinggevenden. Academische vrijheid speelt immers niet alleen in de verhouding tussen overheid en universiteiten, maar ook in de verhouding tussen bestuur en universitaire medewerkers.<sup>79</sup> Dit betekent dat een college van bestuur en het bestuur van een faculteit een grote mate van terughoudendheid in acht moeten nemen ten opzichte van respectievelijk de verantwoordelijkheden van de faculteit en haar decaan en die van de individuele hoogleraar. Die terughoudendheid bewaren is de kern van de academische vrijheid. Ze betreft ook het niet-inhoudelijk oordelen over wetenschappelijke of maatschappelijke uitingen van wetenschappers. De academie kent immers geen *corporate view* op ‘de’ waarheid. De inhoud van het onderwijs en onderzoek moet dus worden overgelaten aan de docenten en onderzoekers en aan hun onderlinge gesprekken en debatten. Daarop zijn bestuurders niet aan te spreken. Dat vergt dat zij zich niet in die val laten lokken.

De KNAW formuleert het, voorzichtig, aldus dat besturen van universiteiten en faculteiten de verantwoordelijkheid hebben om zich niet méér te mengen in het onderzoek en onderwijs “dan redelijk is”.<sup>80</sup> De toelichting op het begrip redelijk ontbreekt, waarmee de deur open wordt gezet naar een eigen of wellicht zelfs opportunistische uitleg. De commissie zou liever lezen dat besturen de verantwoordelijkheid hebben om zich niet méér te mengen in onderwijs en onderzoek dan hun wettelijke taak meebrengt.

Daarnaast moet het bestuur de academische vrijheid van zijn medewerkers niet alleen respecteren, maar die medewerkers ook actief beschermen. Ongeacht de druk van binnen of van buiten de universiteit, dient de primaire houding van het bestuur en de leidinggevenden te zijn om voor de eigen medewerker te gaan staan als er druk komt op de academische vrijheid van die medewerker. De KNAW zegt:

“Naast de plicht academische vrijheid te respecteren hebben universiteiten een verantwoordelijkheid om de wetenschappers aan hun instelling te beschermen tegen dwang en druk door overheid, financiers en mede-wetenschappers.”<sup>81</sup>

Dat betekent dus dat de medewerker als werknemer van de universiteit zich volop gesteund moet kunnen weten in het verrichten van onderzoek, het geven van onderwijs en in de taak eigen kennis naar de samenleving te brengen. Medewerkers die vanwege wetenschappelijk onderzoek, onderwijs of overdracht van kennis aan de samenleving onder druk komen te staan – of het nu gaat om druk door overheden en politiek, collega’s, studenten of de samenleving – moeten kunnen rekenen op bescherming van hun bestuurders.

---

78 De samenstelling van de RvT van de openbare universiteiten wordt overigens, op voorstel van de universiteit, uiteindelijk door de minister bepaald.

79 Vgl. Hoge Raad 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1402 en de uitvoerige Conclusie van Advocaat-Generaal De Bock, ECLI:NL:PHR:2022:231.

80 KNAW 2021, par. 3.2.1.

81 KNAW (2021).

### Zorgplicht van collega's onderling

Onderling dienen ook collega's *elkaars* academische vrijheid te respecteren. Academische vrijheid geldt immers niet alleen in hiërarchische verhoudingen. Dat is een nog weinig onderzocht onderwerp.<sup>82</sup> In essentie gaat het dan om de spanning tussen de concepten academische vrijheid en academische gemeenschap. Want juist binnen de gemeenschap is een belangrijke vraag of de academische vrijheid van de individuele medewerker, behalve door de begrenzingen uit de vorige paragraaf, niet óók wordt ingeperkt door informele normen en waarden, groepsprocessen en groepsdruk. Processen die maken dat het innemen van een minderheidsstandpunt buiten de algemeen aanvaarde stand van de kennis of bepaalde maatschappelijke normen en waarden, formeel misschien getolereerd wordt, maar binnen de gemeenschap tot een vorm van sociale uitsluiting kan leiden. Er is dan geen sprake van psychologische veiligheid.

Een belangrijke opdracht voor collega's onderling is dus dat men collega's met afwijkende, maar wetenschappelijk verdedigbare benaderingen of met controversiële vragen en perspectieven als volwaardig collega niet slechts 'tolereert', maar ook interpersoonlijk blijft behandelen als een volwaardig lid van de groep. Dat betekent ook de bereidheid een inhoudelijk weerwoord te geven of de collega in wederkerigheid te helpen met het scherp krijgen van diens redeneringen. De commissie heeft daar geen recept voor, het is een balans die men vooral zelf moet vinden. Met vragen als: hoe belangrijk is voor ons de academische gemeenschap – is het instituut of de faculteit (en de universiteit) vooral een verzameling individualisten of is het een gemeenschap waarin medewerkers elkaar ruimte geven en voor elkaar willen zorgdragen, ook als de opvattingen sterk uiteenlopen? En wat is de rol van de faculteit in het bepalen van het belang van de academische gemeenschap en het collectief? Deze kwestie raakt niet alleen de sfeer binnen een afdeling, maar ook de academische vrijheid van onderzoek en van onderwijs. Idealiter zouden collega's met elkaar en met hun studenten moeten praten over de vraag welke gevolgen het publiekelijk innemen van een politieke stelling heeft voor de inhoud van het onderwijs en het onderzoek.

De academische vrijheid is dus een conditie waar ook docenten en onderzoekers onderling verantwoordelijkheid voor dragen. Zij maken deel uit van de *universitaire gemeenschap* waarbinnen afspraken (gedragsregels) gemaakt worden over hoe de leden van die gemeenschap zich niet alleen naar buiten, maar ook naar elkaar behoren te gedragen.<sup>83</sup> In de Code goed bestuur van de Nederlandse universiteiten wordt de academische vrijheid ook geplaatst in de context van de universiteit als academische gemeenschap.<sup>84</sup> Deze code maakt duidelijk dat academische vrijheid met verantwoordelijkheden komt: wetenschappers dragen met elkaar bij aan een veilige cultuur, aan een inspirerend klimaat, en aan een optimale vorming en ontplooiing van vaak jonge mensen. Zo schrijft de CAO van de Nederlandse universiteiten voor dat zij zorgdragen voor een gedragscode ongewenst gedrag en een ombudsfunctie. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag, waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.<sup>85</sup> Maar de gedragscode mag de academische vrijheid en de vrijheid van meningsuiting van de medewerkers niet nodeloos beknotten. Dat geldt voor de bepalingen van de gedragscode zelf en voor de onzekerheid die medewerkers ervaren wanneer zij niet weten op welke interpretatie van die bepalingen zij moeten rekenen.

---

82 Zie Gerards (2019).

83 CAO Nederlandse Universiteiten, artikel 1.12.

84 Code goed bestuur universiteiten, 2019: "Van oudsher staan universiteiten voor vrijheid van geest, van denken en spreken, en voor een ongebonden ontwikkeling van onderwijs en onderzoek. Zij zijn vrijplaatsen waar iedere vraag gesteld kan worden en in vrijheid beantwoord. Elke universiteit streeft naar een veilige cultuur en een inspirerend klimaat waarin de gehele universitaire gemeenschap, inclusief studenten en promovendi die immers op adequate vorming en begeleiding mogen vertrouwen, tot maximale ontplooiing kan komen."

85 Gedragscode van de Universiteit van Amsterdam, 27 augustus 2020: (zie bijlage 3).

### Positie van studenten

Een van de drie kerntaken van de universiteit is het aanbieden van wetenschappelijk onderwijs en het opleiden van studenten. In de uitoefening van die opdracht geeft de universiteit ook aandacht aan de persoonlijke ontplooiing van de studenten zodat zij leren zelfstandig en kritisch te denken en hun maatschappelijk verantwoordelijkheidsbesef bevorderd wordt.<sup>86</sup>

Ook studenten delen daarom in de academische vrijheid. Zij hebben binnen bepaalde grenzen de vrijheid om onderwijs te volgen en de vrijheid studie te maken van de onderwerpen die ze willen onderzoeken. Zij horen in het onderwijs dat zij krijgen niet afhankelijk te zijn van (zoals de WHW het formuleert) “bepaalde politieke, filosofische of wetenschapstheoretische opvattingen”. Dat betekent dat de student zich vrij moet voelen de docent aan te spreken als deze uitgaat van impliciete vooronderstellingen, zonder zich geïntimideerd te voelen door die docent.

De (oude) Gedragscode wetenschapsbeoefening (2014) zegt het zo:

“Een wetenschapsbeoefenaar is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijsprogramma waarvoor hij onderwijs verzorgt, en voor de wetenschappelijke en maatschappelijke waarde van het onderzoeksprogramma waaraan hij deelneemt. Hij volgt zijn eigen voorkeuren alleen voor zover dat met die verantwoordelijkheid verenigbaar is” en “bij informatieoverdracht in het onderwijs wordt selectieve weergave van beschikbare kennis vermeden of beargumenteerd. Overgedragen wetenschappelijke kennis is duidelijk onderscheidbaar van eigen opvattingen of speculaties daarover.”<sup>87</sup>

Deze vrijheid maakt studenten principieel tot een participant van de universitaire gemeenschap en gaat ook bij hen met een zekere verantwoordelijkheid gepaard. Het is de taak van de docent om, daartoe opgeleid en bevoegd en binnen geldende kwaliteitskaders, de wetenschappelijke inhoud van een vak en het curriculum samen te stellen. Maar dat betekent niet dat de student geen invloed heeft op het onderwijs binnen de opleiding. De opleiding is gericht op wat de student ‘later’ nodig heeft en die kan daar zelf ook ideeën over aandragen. Daarom kent het Nederlandse bestel medezeggenschap voor studenten op allerlei niveaus. Zo zijn gedragsregels en de Onderwijs- en Examenregelingen onderworpen aan instemming of advies van de medezeggenschap en de opleidingscommissies, en worden studenten betrokken in de reguliere kwaliteitszorg. Universitair medewerker mediawetenschappen van de UvA dr. Reza Kartosen-Wong formuleerde het onlangs in Trouw als volgt:

“Als docenten moeten we die kritische studenten dus omarmen. Samen met hen kunnen we de academische wereld inclusiever en daarmee kwalitatief beter en toekomstbestendiger maken. Zij houden ons scherp en dwingen ons tot broodnodige reflectie op het curriculum, de universiteit, de onderwijsomgeving en onze eigen rol in het geheel. Ook wij moeten meegaan met de tijd en nieuwe inzichten, dat is essentieel voor academische ontwikkeling. Dat zijn we verplicht aan onze studenten.”<sup>88</sup>

Tegelijkertijd doet dit omarmen van kritische studenten niets af aan de fundamentele academische vrijheid van de docent om, in samenwerking met de collega’s, de *inhoud* van het onderwijs te kunnen vormgeven en doceren. Studenten denken mee en hebben invloed, maar de aard en de mate van de zeggenschap verschilt dus van die van het wetenschappelijk personeel.<sup>89</sup> Een oproep om een docent te ontslaan of te schorsen omdat deze bepaalde wetenschappelijke inzichten wel of juist niet deelt of behandelt, verdraagt zich in elk geval niet met de academische vrijheid.

86 Artikel 1.3, vijfde lid, WHW.

87 Zie de aanbevelingen 1.11 en 2.5 van die (oude) code.

88 Reza Kartosen-Wong, Trouw 26 februari 2023.

89 Groen (2017), p. 108 e.v.



Een speciale plaats nemen de anonieme cursusevaluaties in. Die zijn bij de UvA en bij veel andere universiteiten gebruikelijk. De uitoefening van de academische vrijheid behoort ook door studenten op een transparante wijze te worden vormgegeven. De commissie geeft daarom in overweging om na te denken of het anonieme karakter van die evaluaties wel opweegt tegen het daardoor vermijden van een open gesprek op basis van argumenten. Bij feedback op het onderwijs lopen inhoudelijke, persoonlijke en didactische aspecten immers door elkaar. Inhoudelijke punten (bijvoorbeeld het vragen om meer aandacht voor vrouwelijke of niet-westerse wetenschappers) horen niet thuis in een *anonieme* enquête, maar zouden juist aanleiding tot gesprek moeten zijn. De stap van anonieme cursusevaluaties naar commerciële websites<sup>90</sup> waar studenten worden uitgenodigd om publiekelijk en anoniem te klagen over docenten is klein en het onderscheid (zie hierboven de tekst over polarisatie) tussen een online hetze en de legitieme aandacht via een inhoudelijk gesprek over inhoud dreigt daarmee te verdwijnen.

Tot slot, en zeer belangrijk: tot de vrijheid van studenten moet men in de tegenwoordige tijd zeker ook rekenen de bescherming van studenten tegen inmenging in hun vrijheden door nationale overheden en verstrekkers van studiebeurzen en visa.<sup>91</sup>

### **Positie van opdrachtgevers en subsidiegevers**

De academische vrijheid beschermt ten slotte ook tegen niet-geoorloofde invloed door opdrachtgevers, subsidiegevers en donateurs. Burgers, bedrijven en het maatschappelijk middenveld worden steeds meer betrokken bij de wetenschap. Bijvoorbeeld via de financiering van onderzoek in de vorm van partnerships, cofinanciering of onderzoeksopdrachten. In deze relaties hebben private financiers en opdrachtgevers de verantwoordelijkheid om de academische vrijheid te respecteren.<sup>92</sup>

## **6. Academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting: verschillen in aard en reikwijdte**

In het Handvest van de grondrechten van de EU staan ze beide genoemd: de vrijheid van meningsuiting in artikel 11 en de vrijheid van wetenschap in artikel 13. Samen met de vrijheid van vereniging en vergadering en de vrijheid van geweten en godsdienst, dragen zij bij aan een pluralistische, tolerante en ruimdenkende samenleving, waar opvattingen naast elkaar kunnen bestaan en gedachten onafhankelijk van de overheid kunnen worden ontwikkeld en uitgedragen. Deze andere grondrechten zijn weliswaar essentieel voor de uitoefening van de academische vrijheid, maar vallen er uitdrukkelijk niet mee samen.

### **Waarom academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting verschillen**

De academische vrijheid, waar onderbouwing centraal staat, heeft een andere reikwijdte, en bovendien een ander doel en inhoud dan de vrijheid van meningsuiting, waar belangen en opvattingen centraal staan. Bij laatstgenoemd grondrecht (dat overigens ook beperkingen kent) staat immers het vrije debat centraal waaraan iedereen mag deelnemen. Het gaat dan om de vrijheid van burgers om hun overtuigingen en gevoelens kenbaar te maken, zonder voorafgaande controle door of namens de staat. De gedachte is dat de vrijheid van meningsuiting zo

---

90 Zie een website als <https://www.ratemyprofessors.com/>

91 Het komt voor dat studenten verplicht zijn om hun ambassade of consulaat op de hoogte te houden van hun vorderingen. Er zijn voorts aanhoudende berichten dat vreemde mogendheden 'hun' studenten (en promovendi) tijdens de studie of het onderzoek in de gaten houden, en hen onder druk zetten om informatie te verstrekken over hun vorderingen, maar ook over docenten, onderzoekers en medestudenten van de universiteit. Vergelijk een rapport over de ervaringen aan Australische universiteiten: Human Rights Watch (2021).

92 KNAW (2021) wijst op het belang om bij het aangaan van een samenwerking onderzoekers en opdrachtgevers een onafhankelijkheidsverklaring te laten ondertekenen.

bijdraagt aan een *marketplace of ideas*.<sup>93</sup> Het doel is om alle burgers in staat te stellen mee te doen aan de samenleving; ook onwetenschappelijke of controversiële meningen en uitingen vallen daarom onder de bescherming van dit grondrecht.<sup>94</sup>

In een belangrijke uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens uit 1976 werd het aldus gezegd:

“Freedom of expression ... is applicable not only to ‘information’ or ‘ideas’ that are favourably received or regarded as inoffensive or as a matter of indifference, but also to those that offend, shock or disturb the State or any sector of the population...”

Maar ook de vrijheid van meningsuiting is niet absoluut en lang niet iedere beperking is censuur:

“From another standpoint, whoever exercises his freedom of expression undertakes “duties and responsibilities” the scope of which depends on his situation and the technical means he uses.”<sup>95</sup>

Het uitgangspunt dat het eenieder vrijstaat “to offend, shock or disturb” is in de context van de wetenschap minder voor de hand liggend omdat het niet past in een veilige gemeenschap. In de universitaire context spreken we dan liever over de academische vrijheid van eenieder “for the new, the provocative, the disturbing, and the unorthodox.”<sup>96</sup>

### **Wat academische vrijheid toevoegt aan de vrijheid van meningsuiting**

Wat is het belang of de meerwaarde van de academische vrijheid, als het grondrecht van vrijheid van meningsuiting een zoveel bredere bescherming biedt? Die meerwaarde ligt, in elk geval in theorie, vooral in de bovengenoemde zorgplichten die in het geval van de academische vrijheid zijn gericht tot de overheid, de politiek, de werkgever en het bestuur. Daarin verschillen de medewerkers van universiteiten van bijvoorbeeld ambtenaren. Voor medewerkers van universiteiten gelden de ambtelijke regels niet op dezelfde wijze. Zij spreken immers niet ‘namens’ hun leidinggevende, de decaan of het college van bestuur, maar op eigen titel en wel als academicus (zie paragraaf 7).

De academische vrijheid omvat, zoals in de UNESCO-definitie, ook de vrijheid van medewerkers om hun mening te geven over de instelling waarbinnen zij werken en het bestuur ervan te kritiseren – in en buiten de medezeggenschap. Meer dan in vele andere sectoren van de samenleving worden daarom universitaire medewerkers – inclusief de niet-academische staf – en studenten betrokken in de medezeggenschap van de universiteit, in de inrichting van het onderwijs en het onderzoek, in de besteding van financiële middelen, en in de strategische koers van de universiteit.<sup>97,98</sup>

Het achterliggende belang van bescherming van de vooruitgang van de wetenschap legitimeert dat medewerkers onder ‘eigen titel’ spreken. Dat wordt alleen anders als medewerkers er zelf nadrukkelijk voor zouden kiezen namens de universiteit te spreken of zich op hun functie

93 Deze veelgebruikte metafoer is ontleend aan de minderheidsopinie van Justice Oliver Wendell Holmes Jr. bij de uitspraak van het Amerikaanse Hooggerechtshof in *Abrams v. United States*, 250 U.S. 616 (1919).

94 Als iemand een mededeling van feitelijke aard doet, mag hem gevraagd worden die te staven. Zie voor een recent voorbeeld *Staniszewski v. Poland*, van 14 oktober 2021. r.o. 45: “(d) the Court has held that the requirement to prove to a reasonable standard that a factual statement was substantially true does not contravene Article 10 of the Convention (see *Rumyana Ivanova v. Bulgaria*, no. 36207/03, §§ 39 and 68, 14 February 2008; *Makarenko v. Russia*, no. 5962/03, § 156, 22 December 2009; and *Rukaj v. Greece (dec.)*, no. 2179/08, 21 January 2010 (...).”

95 EHRM 7 December 1976, No. 5493/72 (*Handyside v United Kingdom*).

96 Deze woorden komen uit het Report of the Committee on Freedom of Expression at Yale, 23 december 1974.

97 Vgl. het rapport het Europees Parlement (2023).

98 Enigszins anders Kwikkers (2023), p. 81, die institutionele vrijheid en academische vrijheid strikter wil scheiden.

daarbinnen te beroepen. Zij zijn op een andere wijze ‘ambassadeur van de organisatie’ dan ambtenaren dat horen te zijn. Bovendien kennen universiteiten een rijke cultuur van protest tegen het bestuur; de universitaire kranten en websites getuigen daar dagelijks van, en dat verhindert gewoonlijk niet ‘de goede functionering van’ het onderzoek en het onderwijs.

## 7. Academische vrijheid en de publieke ruimte (extra-mural free speech)

De relatie tussen academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting wordt ingewikkelder als het over de publieke ruimte gaat. In deze paragraaf besteedt de commissie aandacht aan die vrijheid van de academicus in de publieke ruimte. Aan de orde komen:

- uitingen binnen de expertise
- uitingen buiten de expertise
- grenzen aan de vrijheid van meningsuiting voor de wetenschapper
- de rol van bestuurders.

Hoewel de grens tussen universiteit en samenleving altijd een betwist grensgebied is geweest, heeft de acceleratie van digitale communicatie de kanalen wijd opengezet. De buitenwacht weet veel van wat er op de universiteit gebeurt en omgekeerd weten staf en studenten de weg naar publieke podia gemakkelijk te vinden. Een belangrijke plaats waar academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting elkaar tegenkomen, zijn de podia waar wetenschappers zich bewegen *buiten* de sterk gereguleerde context van het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs.

Uiteraard hebben wetenschappers, als burger net als alle andere burgers vrijheid van meningsuiting. De praktische mogelijkheden om als onderzoeker of docent rechtstreeks, dus buiten de wetenschappelijke of journalistieke redacties om, van deze extramurale vrijheid gebruik te maken zijn de afgelopen decennia sterk toegenomen: denk aan blogs, vlogs, podcasts, columns in kranten en tijdschriften, optredens in de media, maar denk ook aan het groeiend aantal mediaplatforms, soms zelfs gekoppeld aan politieke partijen of bepaalde maatschappelijke bewegingen, en aan sociale media. Universiteiten en financiers juichen dit gebruik toe: het wordt gezien als geschikt instrument om resultaten van onderzoek te verspreiden. Het past daarmee ook goed bij de maatschappelijke rol die de wetgever als derde taak aan de universiteit heeft gegeven. Het past universiteiten evenwel niet om dit toejuichen alleen te doen als de boodschap past bij belangen van de universiteit, haar geldschietters of bestuurders.<sup>99</sup>

### Uitingen binnen de expertise

Als er een relatie is met de eigen expertise – men spreekt wel van *on-topic free speech* – dan zijn de bestaande regels tamelijk duidelijk. Conform de Code wetenschappelijke integriteit dient de wetenschapper zich ook in een niet-wetenschappelijke omgeving te houden aan de geldende regels van zorgvuldigheid en integriteit. Publieke communicatie moet eerlijk en helder zijn over de beperkingen van het onderzoek en van de eigen expertise en over de eventuele financiers, en mogen de resultaten pas naar buiten komen als er voldoende zekerheid over de resultaten is.

Bovendien mag – moet – de wetenschapper bij deelname aan het publieke debat door zowel *peers* als bestuurders aangesproken worden op een open en eerlijke weergave van de rol waarin die deelname plaatsvindt, en over de aard en status ervan. Als het gaat om onderzoek dat bijdraagt aan beleidsontwikkeling is het bovendien zaak dat zo zorgvuldig en transparant mogelijk onderscheid wordt gemaakt tussen de wetenschappelijke analyses en de politieke keuzes die daarop kunnen worden gebaseerd.<sup>100</sup> Openheid wordt ook verlangd over mogelijke belangenconflicten.

99 Vergelijk de uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, ECtHR, 19 juni 2018, no. 20233/06 (Kula v. Turkey). Zie voor een heldere bespreking van de rechtspraak van het hof LERU (2023), nr. 59 e.v.

100 KNAW (2018); KNAW (2013).

Zogeheten populariserende publicaties hoeven niet zo uitvoerig gedocumenteerd te zijn als de wetenschappelijke publicatie(s); het mag op de doelgroep afgestemd zijn. Zo heeft het Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit (LOWI) als hoogste adviescollege binnen de academische beroepsgroep in kwesties waar wetenschappelijke integriteit betwijfeld wordt, vastgesteld dat voor bijvoorbeeld een podcast niet alle normen voor verwijzingen uit de integriteitscode van toepassing zijn, omdat zo'n podcast een audioproduct is met een zekere laagdrempeligheid.<sup>101</sup>

### Uitingen buiten de expertise

Lastiger zijn uitingen over onderwerpen die buiten de eigen wetenschappelijke expertise liggen. Men spreekt dan wel van *off-topic free speech*. Docenten en onderzoekers zijn ook burgers en hun komt niet alleen de academische vrijheid toe, maar ook het grondrecht van de vrijheid van meningsuiting. Denk aan columnisten en andere 'publieke intellectuelen'. In zo'n geval is het niet altijd even duidelijk of de uitspraken worden gedaan als docent of onderzoeker van een universiteit, of als burger. Bovendien raakt de grens tussen on- en off-topic vervaagd in geval van interdisciplinair onderzoek.

Voorop staat dat medewerkers van universiteiten in hun loopbaan geen nadeel mogen ondervinden in de uitoefening van hun *off-topic free speech*.<sup>102</sup> Zij worden dan niet beschermd door hun academische vrijheid als wetenschapper, maar wel door hun vrijheid van meningsuiting als burger.

De vraag is of aan deze off-topic activiteiten voor wetenschappers nog bepaalde, of misschien zelfs wel extra verantwoordelijkheden verbonden zijn. De commissie meent van wel. De samenleving ziet de wetenschapper al snel als verweven met de universiteit als instituut. Ook als zij zich *off-topic* uiten, horen zij daarom hun uitingen als wetenschapper en als burger te onderscheiden en de aard van hun inbreng in het publieke debat zorgvuldig te expliciteren en duiden.<sup>103</sup>

De Leuvense rector Sels bijvoorbeeld vertrouwt daarin zijn medewerkers, ook als het gaat om opvattingen die buiten de eigen wetenschappelijke expertise liggen; maar hij verbindt daar wel een opdracht aan:

“Alle leden van de universitaire gemeenschap hebben het recht om hun standpunt publiek te maken. Ja, ook over zaken die buiten hun expertise liggen. Meestal zal het wel duidelijk zijn dat het over hun mening gaat, maar als daar twijfel over kan bestaan, expliciteren ze dat best. Het gaat om een mening als burger, een standpunt dat de universiteit niet bindt noch de wetenschappelijke consensus vertegenwoordigt. De universiteit is overigens de plaats bij uitstek waar standpunten vrijelijk uitgewisseld moeten kunnen worden. Een universiteit die dat aan banden legt of daar door een overheid of kerkelijke instantie toe gedwongen wordt is die naam niet langer waard.”<sup>104</sup>

Of de professionals dat vertrouwen waard zijn zal in Leuven (en elders) moeten blijken. Ook daarop mogen – en moeten – ze, met name door hun *peers*, kunnen worden aangesproken. Er zijn in Nederland ook onderzoekers en docenten die zich regelmatig zonder enige disclaimer uiten over onderwerpen die aantoonbaar buiten hun expertise liggen. Zo'n disclaimer zou de commissie in het publieke debat vaker willen horen. De Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit (2018) schrijft die helderheid ook voor: norm 54 zegt: “Wees bij deelname aan het publieke debat open en eerlijk over de rol waarin die deelname plaatsvindt en over de aard en status van die deelname”. De commissie denkt dat academische vrijheid zou

101 Vergelijk bijvoorbeeld het LOWI Advies 2021-16 (over een podcast).

102 Vergelijk UNESCO (1997) par. 26.

103 KNAW (2021); zie ook Van der Heijden (2003).

104 Sels (2021).

profiteren als wetenschappers elkaar daarop aanspreken, en dat het ook voor studenten een sterk vormende waarde kan hebben.

### Grenzen aan de vrijheid van meningsuiting voor de wetenschapper

Ook de vrijheid van meningsuiting kent beperkingen. Als het gaat om de uitingsvrijheid van ‘gewone’ werknemers heeft het Europese hof voor de rechten van de mens (EHRM) geoordeeld dat meningsuitingen die in een andere context wellicht wel toelaatbaar zouden zijn, dat in de context van een arbeidsverhouding niet steeds zijn.<sup>105</sup> Volgens het hof is van inmenging in de vrijheid van meningsuiting niet alleen sprake bij een publicatieverbod door de werkgever, maar ook als aan een uiting sancties van strafrechtelijke, arbeidsrechtelijke, privaatrechtelijke of tuchtrechtelijke aard worden verbonden. Of er dan vervolgens voldoende rechtvaardiging is voor die inmenging is uiteindelijk een kwestie van een belangenafweging.

Dat betekent dat de (belangen die worden gediend door de) vrijheid van meningsuiting uitdrukkelijk dienen te worden betrokken bij de beantwoording van de vraag of de maatregelen die de werkgever heeft genomen naar aanleiding van een uiting van de werknemer toelaatbaar zijn. Ook de manier waarop en de motieven waartoe de desbetreffende meningsuiting heeft plaatsgevonden kunnen een rol spelen. Het Europese mensenrechtenhof maakt in de uitingen onderscheid tussen kritiek (die heel wel gerechtvaardigd kan zijn) en uitingen van beledigende aard door de werknemer (die dat mogelijk niet zijn). Het Europese hof weegt mee dat een sanctie zoals ontslag een *chilling effect* kan hebben op andere werknemers binnen de organisatie, in die zin dat het ontslag of het vertrek van een collega anderen binnen de organisatie of het bedrijf ontmoedigt om gebruik te maken van het recht op vrije meningsuiting.<sup>106</sup>

105 Zie o.a. EHRM 15 juni 2021, ECLI:CE:ECHR:2021:0615JUD003578619, NJB 2021/2285 (*Melike/Turkije*); het ging om ontslag wegens het plaatsen van *likes* bij Facebook-berichten. Zie uitvoeriger de Conclusie van Advocaat-Generaal Ruth de Bock onder 4.27, vóór HR 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1402, NJ 2023/86; het ging in die zaak om een inmenging in de vrijheid van meningsuiting in de horizontale relatie tussen een ROC en docente die een het ROC onwelgevallig boek had gepubliceerd. Uit die uitspraak blijkt dat in ontslagzaken, waarbij het ontslag volgt op een uiting van de werknemer, een causaal verband en daarmee een inbreuk op artikel 10 EVRM al snel wordt aangenomen. Het is op dit moment aan een andere Nederlandse rechter om te beoordelen of de inbreuk voldoet aan artikel 10 EVRM, waarschijnlijk via een zogeheten noodzakelijkheids-, proportionaliteits- en subsidiariteitstoets. Met het oog op het *chilling effect* dat van een ontslag of een andere sanctie uitgaat, zal het hof een strenge toetsing moeten uitvoeren (vgl. EHRM 15 juni 2017, ECLI:CE:ECHR:2017:0615JUD002819915 (*Independent Newspapers (Ireland) Limited v. Ireland - 28199/15*). Zie voor een recent en interessant voorbeeld *Ayuso Torres v. Spain - Judgment 8 november 2022*. Klager is militair én professor. Op TV maakt hij controversiële opmerkingen, waarop disciplinaire procedure volgt. EHRM: het zou begrijpelijk kunnen zijn om hem militair te bestraffen voor dergelijke opmerkingen, maar hij was ook professor. Rechtsoverweging 56: “However, the national courts did not properly take into account the applicant’s status of a constitutional law professor. Reiterating that Article 10 of the Convention also protects the form in which ideas are conveyed, the Court considers that the present application relates essentially to the exercise by the applicant of his right to freely express his views as an academic during a television programme. In the Court’s view, this issue unquestionably concerns his academic freedom, which should guarantee freedom of expression and of action (compare *Kula v. Turkey*, no. § 38, 19 June 2018, with further references).” Deze *Kula* zaak is ook de moeite waard om kennis van te nemen.

106 EHRM 5 november 2019, ECLI:CE:ECHR:2019:1105JUD001160815 (*Herbai/Hongarije*). Het hof oordeelde dat in het bijzonder moet worden gekeken naar (i) de motieven van de werknemer, (ii) de aard van de meningsuiting, (iii) de vraag of de werkgever schade lijdt door de uitlatingen van de werknemer, en (iv) de zwaarte van de opgelegde sanctie. Zie een uitvoeriger rechtspraakoverzicht Laat de (2023), ook over de bovengenoemde belangrijke uitspraak van de Hoge Raad 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1402.

### De emeritus-hoogleraar

De Code wetenschappelijke integriteit geldt voor alle wetenschappers, inclusief promovendi en buitenpromovendi, gastonderzoekers, deeltijdonderzoekers en externe professionals voor zover zij in het onderzoek van de instelling participeren dan wel hun onderzoek onder de naam van de universiteit naar buiten brengen. En voorts voor begeleiders, projectleiders, onderzoeksdirecteuren en leidinggevenden voor zover zij de opzet en uitvoering van het onderzoek mede bepalen.<sup>107</sup>

De code geldt ook voor emeriti en personen die de universiteit hebben verlaten, voor zover zij nog in het onderzoek en het onderwijs van de instelling participeren, promovendi begeleiden, dan wel hun onderzoek met de naam van de instelling naar buiten brengen.<sup>108</sup> Zij dragen dus ook na hun wetenschappelijke loopbaan de verantwoordelijkheid om hun meningen als wetenschapper en die als burger te onderscheiden en de aard van hun inbreng in het publieke debat zorgvuldig te duiden.<sup>109</sup> Zij zullen, terzijde, dan ook eventuele nevenfuncties horen te vermelden.

### De rol van bestuurders

Of het nu gaat om een wetenschappelijke of een niet-wetenschappelijke bijdrage, on-topic of off-topic, het is voor universitaire bestuurders verstandig terughoudend te zijn en geen partij te kiezen, om te voorkomen dat zij scheidsrechter worden in de uitoefening van de academische vrijheid van hun medewerkers. Zo is het – behoudens bijvoorbeeld in gevallen van strafbare uitingen zoals Holocaustontkenning of racisme, en van uitingen en aanvallen die gericht zijn op bedreiging of beschadiging van personen in of buiten de universitaire gemeenschap – niet wenselijk dat bijvoorbeeld de rector of de decaan publiekelijk afstand neemt van publicaties of opvattingen van medewerkers, hoe hard daar door de buitenwacht soms ook om wordt geroepen. Het zelfreinigend vermogen van de wetenschap hoort centraal te staan, met voor de wetenschapsbeoefening als ultimum remedium niet het bestuur maar de universitaire Commissies wetenschappelijke integriteit en het LOWI. *Niet* terughoudend moeten bestuurders zijn in het beschermen van hun docenten en onderzoekers, in elk geval tot nader order. Een goed en zichtbaar universitair protocol, vastgelegd in samenwerking met de medezeggenschap, is belangrijk om de positie van de bestuurder duidelijk te maken.

## 8. De begrippen woke en anti-woke: gij zult niet cancelen

Het begrip *wokeness* is niet goed te omschrijven, ook al omdat het voortdurend van betekenis en gebruik verandert. Aanvankelijk verwees het binnen Afro-Amerikaanse culturen naar het bewustzijn van grootschalig, diepgeworteld soms eeuwenlang racisme, ongelijkheid en sociaal onrecht in de wereld en in de samenleving. Een katalysator voor breder gebruik van *woke* was de *Black Lives Matter*-beweging, met belangrijke thema's als racisme en kolonialisme en dekolonisatie van de witte westerse denkwijze en identiteit. In deze beweging werd antiracisme expliciet gekoppeld aan kritiek op heteronormativiteit. Degenen die deze analyse of politieke opvattingen niet deelden gingen *woke* gebruiken als een verzamelterm voor doorgeschoten activisme en politieke correctheid die strijdig zouden zijn met zowel de academische vrijheid als de vrijheid van meningsuiting.

Het gebruik van *woke* als een negatieve term, vaak in de combinatie *anti-woke* of *stop-woke*, won de afgelopen tijd aan invloed. De *woke*-beweging lijkt daardoor haar zichtbaarheid in het maatschappelijke en politieke discours te moeten delen met een '*anti-woke*-beweging'. Mogelijk is zelfs het omgekeerde het geval: uit een recente netwerkanalyse van *De Groene Amsterdammer*

107 Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit, 2018, par. 1.3.

108 ibidem.

109 Zie Van der Heijden (2003); voorts De Baets (2020).

blijkt dat de term *woke* op sociale media als Twitter door de meer ‘linkse activisten’ nauwelijks meer wordt gebruikt; in elk geval veel minder dan ‘conservatief-rechts’ en zogenoemde ‘complot-denkers’, die zich daarbij vooral als *anti-woke* presenteren.<sup>110</sup>

Typerend voor het debat over *woke* en *anti-woke* is dat het minstens zo heftig buiten als binnen de universitaire wereld gevoerd wordt.<sup>111</sup> Voor sommigen is *woke* een bedekte term om zich tegen in hun ogen doorgeschoten diversiteitsbeleid te keren; voor andere is *anti-woke* een gemakkelijke diskwalificatie van alle vragen die bij het beleid inzake gelijke kansen, diversiteit en inclusie (Equality, Diversity & Inclusion (EDI)) gesteld kunnen worden. Dat vergroot het risico dat verschillende kwesties op één hoop worden gegooid, en maakt dat een echt gesprek over de invulling van de universitaire speelruimte op grond van inhoud nauwelijks gevoerd kan worden. Soms wordt *wokeness* ingezet om externe sprekers uit te sluiten; of omgekeerd: poogt *anti-woke* met een beroep op diezelfde *wokeness* universitaire EDI-programma’s in diskrediet te brengen.

Universiteiten staan daarmee voor de uitdaging het gesprek over academische vrijheid niet te laten ‘kapen’ door die gepolitiseerde tegenstellingen. In Florida verbant de conservatieve regering boeken uit de scholen en verbiedt de wetgever publiek gefinancierde universiteiten om *critical race* en *critical gender studies* te doceren. Wie fouten als docent maakt en handelt in strijd met de wet, kan ontslag verwachten.<sup>112</sup> “You can smell fear in the air” staat in het rapport van de American Association of University Professors (AAUP), ooit opgericht om universitaire staf te beschermen tegen ontslag vanwege politieke opvattingen en thans bijna relevanter dan ooit.<sup>113</sup>

Ook in Engeland is de politiek zich gaan bemoeien met wat er in de universiteiten gebeurt. Daar is onlangs de Higher Education (Freedom of Speech) Act 2023 in werking getreden. De conservatieve regering beoogt met deze wet *freedom of speech* en *academic freedom* binnen de universiteiten te garanderen. De wet strekt zich ook uit tot de studenten en hun verenigingen. De universiteiten waren geen voorstander van deze wetgeving, met haar sterke bureaucrativering, de aanstelling van een *Free Speech Director* (in het jargon de *Free Speech Tsar*) en de sterke juridisering waarmee de wet is vormgegeven. Want waar sprekers ten onrechte wordt verhinderd te spreken, voorziet de wet in het betalen van schadevergoeding, ook voor eventuele reputatieschade van de spreker.<sup>114</sup> Wat de wet voor de praktijk aan de universiteiten gaat betekenen is voorlopig niet te zeggen. Sommigen waarschuwen dat de wet heel wel anders kan uitpakken dan voorzien.<sup>115</sup> Maar deze voorbeelden laten zien hoe belangrijk het is dat de Nederlandse universiteiten het initiatief naar zich toetrekken. Door de hoogoplopende discussies is er in het VK en VS al veel gepubliceerd over de effecten van vermeend ‘doorgeschoten woke-denken’ op de universiteit, en hoe daarmee om te gaan.<sup>116</sup>

Tegelijkertijd is het belangrijk om elke buitenlandse casus goed te bekijken voordat ze in het gemakkelijke frame van *woke* of *anti-woke* wordt geplaatst. Zo blijkt de bekende kwestie van de ontslagen Amerikaanse hoogleraar kunstgeschiedenis die in haar onderwijs veertiende-eeuwse

110 Thomas (2023).

111 In de VS voert De Santis campagne voor het presidentschap rond *woke*. Bij wet is daar verboden les te geven over thema’s ‘that could cause anyone to feel guilt, anguish or any form of psychological distress’.

112 Ook over het recht van bedrijven onwelgevallige termen te mogen vermijden wordt geschreven, bijvoorbeeld Carl Rhodes (2022).

113 Zie voor een overzicht van de wetgeving die er al is en die nog moet komen het Preliminary Report of the Special Committee on Academic Freedom in Florida, van de American Association of University Professors, 24 mei 2023: <https://www.aaup.org/report/preliminary-report-special-committee-academic-freedom-florida>

114 UK Parliament, 12 mei 2023: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9295/>

115 Malik (2023).

116 Een uitstekend artikel met tal van praktische handvatten is dat van Suissa & Sullivan (2022). Een andere nuttige publicatie is het boek van Ben Porath (2023).

afbeeldingen van de profeet Mohammed aan haar leerlingen had getoond, geen kwestie van *wokeness* te zijn, maar het resultaat van angst voor verlies aan inkomsten van de (particuliere) universiteit.<sup>117</sup>

De term die in deze woke- en anti-woke-debatten vaak valt, is ‘cancelen’. Sommigen roepen ertoe op om bepaalde opvattingen of beelden in de openbaarheid van de universiteit geen podium meer te verschaffen. Anderen kwalificeren alle protesten tegen sprekers als canceling. Het lijkt daarom wijs om als universiteit niet mee te gaan in de frames van *woke* en *anti-woke*, maar om zich te concentreren op het actief bestrijden van activisme dat mensen uitsluit of het gesprek onmogelijk maakt, ongeacht uit welke hoek ze komt. Uitsluiting kan verschillende vormen aannemen. Fysieke bedreiging van wetenschappers en collega’s die buiten de gangbare opvattingen en vooronderstellingen van *academische gemeenschap* vallen zijn onacceptabel. Maar ook het *de facto* onmogelijk maken om gevoelige onderwerpen te bestuderen of zich daarover te uiten, of controversiële vragen te stellen is onacceptabel.

## 9. *Safe spaces, trigger warnings* en ‘dekoloniseren van het curriculum’

In het debat over academische vrijheid en ‘doorgeschoten-woke’ hoort men vaak drie begrippen:

- *safe spaces*
- *trigger warnings*
- ‘dekoloniseren van het curriculum’

### *Safe spaces*

Het begrip *safe spaces* (of *places*) komt uit de psychotherapie en heeft thans ook de betekenis gekregen van plaatsen op de campus van een universiteit, zowel fysiek als digitaal, waar studenten zich gevrijwaard kunnen weten van uitingen of literatuur die hen in psychische nood kunnen brengen. De universiteit als plaats waar ‘nieuwe, provocatieve, verwarrende en onorthodoxe dingen’ gebeuren, is evenwel geen omgeving voor *safe spaces*. Wie in de eigen bubbel wil leven, heeft in het hoger onderwijs weinig te zoeken. De voorzitter van de UvA maakte dat in haar rede bij de jaaropening in 2022 goed duidelijk. In vergelijkbare zin sprak de rector van de Universiteit Utrecht zich uit:

“Deze confrontatie is nu eenmaal inherent aan de opdracht van universiteiten om het zelfstandig, kritisch denken en het maatschappelijk verantwoordelijkheidsbesef te bevorderen.”<sup>118</sup>

Minister Dijkgraaf schreef in antwoord op Kamervragen:

“Over de academische vrijheid bij de Nederlandse universiteiten in het algemeen merk ik op dat uitingen van docenten of onderzoekers over maatschappelijk gevoelige kwesties kunnen leiden tot kritiek, weerwoord en soms klachten bij studenten of collega’s. Het mag schuren. Studenten mogen geconfronteerd worden met ongemakkelijke standpunten; en docenten en onderzoekers mogen erop rekenen zich te verantwoorden.”<sup>119</sup>

De *collegezaal* is de plek waar je met nieuwe ideeën en opvattingen geconfronteerd wordt. Deze plek hoort overigens weldegelijk veilig (‘safe’) te zijn in de zin dat het er veilig voor eenieder is om actief mee te kunnen doen, en om fouten te mogen maken. Het gaat daar immers

117 AAUP (2023).

118 Kummeling (2022).

119 Antwoord van de minister (20 februari 2023, nummer 1608) op vragen van het lid Dekker aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de bedreiging van de academische vrijheid aan Nederlandse universiteiten (ingezonden 25 januari 2023).



om vorming van bijna altijd jonge en zich ontwikkelende mensen.<sup>120</sup> En ook de docent moet fouten kunnen maken en kunnen leren, zonder vrees dat een beschadigende *soundbite* of een uit verband gerukte *onliner* op sociale media rondgaat. Het gesprek tussen studenten en docenten over de bescherming waar zij in hun onderlinge relatie op mogen rekenen, is dus belangrijk. In die zin mag men de collegezaal best als een veilige plek (*safe space*) zien.<sup>121</sup>

*Safe spaces* in de zin van plekken om in eigen zelfverkozen kring te verkeren, zijn er overigens aan iedere universiteit, maar dan gaat het bijvoorbeeld om studentenverenigingen of disputen. Daar gaat de universiteit maar heel beperkt over, en er is vanzelfsprekend niets op tegen; al zou men hopen dat de leden ook buiten eigen kring contacten onderhouden en van elkaar leren.

### **Trigger warnings**

Het begrip *trigger warning* (of *content warning*) houdt in dat studenten een waarschuwing voorafgaand aan een film, beeld of tekst wordt gegeven, die beoogt dat de student zich voor kan bereiden op bijvoorbeeld geweld, racisme of seksueel misbruik, die mogelijk eerder opgelopen trauma's kunnen oproepen ('triggeren'). De Utrechtse rector Henk Kummeling schrijft daarover:

“Dat er in dat kader wat meer aandacht is voor de zogenaamde ‘trigger warnings’, waarschuwingen dat de inhoud van onderwijs en onderzoek confronterend kan zijn, lijkt mij prima. Die waarschuwingen geven we op andere terreinen ook, zolang er maar ruimte wordt geboden voor de confrontatie. Bij die confrontaties zullen, zoals gezegd, soms ook bepaalde wettelijke verankerde verantwoordelijkheden en procedures in acht moeten worden genomen.”

In die zin kunnen *trigger warnings* worden gebruikt om studenten te helpen zich te verdiepen in voor hen soms zware persoonlijke thema's. Maar men moet volgens de commissie wel uiterste terughoudendheid beoefenen. In een rapport van de AAUP uit 2014 wordt het risico benoemd dat *trigger warnings* een repressief, 'kil klimaat' voor kritisch denken in de werkgroep kunnen veroorzaken en dat vooral docenten met tijdelijke contracten het gevaar lopen aan zelfcensuur te doen. Al erkent de AAUP wel dat er gevallen kunnen zijn waarin een docent het nodig acht de studenten te waarschuwen voor potentieel psychisch beladen stof.<sup>122</sup>

*Trigger warnings* mogen in elk geval niet zijn bedoeld als een uitnodiging om een college te verlaten of een tekst ongelezen te laten. Ook het latere leven na de universiteit waarschuwt lang niet altijd.

### **'Dekoloniseren van het curriculum'**

Het derde begrip dat men veel hoort in het 'doorgesloten woke-debat' is 'dekoloniseren van het curriculum'. Het begrip is voortgekomen uit studentenbewegingen in Zuid-Afrika ('Rhodes must fall') die in de onderwijscurricula ruimte voor niet-westerse perspectieven eisten.<sup>123</sup> Inmiddels wordt het begrip in universiteiten over de hele wereld gebruikt en ook nu gaat het om het invlechten in het curriculum van andere perspectieven en het toevoegen (of schrappen) van auteurs.

Het aanpassen van het curriculum, de lesstof, de toetsing en de didactische methoden is aan universiteiten een doorlopende realiteit. Zeker opleidingen in het alfa- en gammadomein die zich met de maatschappij bezighouden, moeten de actualiteit daarvan volgen. Het toevoegen van perspectieven en van nieuwe auteurs uit bijvoorbeeld tot nu toe niet opgenomen tradities zou een vanzelfsprekendheid moeten zijn die niet hoeft te wachten op escalatie in een strijd tussen voor- en tegenstanders van een voor sommigen beladen term als 'dekolonisering'.

120 Zie voorts het uitstekende boek van de Amerikaanse hoogleraar onderwijsdidactiek Ben-Porath (2017).

121 Zie het verhelderende 'experience book' van Plate e.a. (2021).

122 AAUP (2014).

123 Charles (2019).

Waarbij *toevoegen* van nieuwe stof echt iets anders is dan schrappen van bestaande stof.<sup>124</sup>

Studenten hebben de gelegenheid om rechtstreeks bij hun docenten en via de opleidingscommissies wensen op dit vlak aan te kaarten. Uiteindelijk valt het onderwerp van de lesstof en de didactiek onder de academische vrijheid van de docent, uiteraard in samenwerking met de collega's en binnen de vastgelegde kaders van kwaliteitszorg.

## 10. Externe sprekers, demonstraties, flyeren

Een onderwerp dat in de praktijk regelmatig tot verdeeldheid leidt, is dat van de 'controversiële spreker'. Waar er geen relatie is met de universiteit en haar campus, is er geen probleem. Maar doorgaans zal het de bedoeling zijn van de organisatoren (dat kunnen medewerkers zijn maar ook studenten) om de spreker *on-campus* te horen. Soms zal het gaan om een wetenschapper met omstreden wetenschappelijke standpunten of theorieën; maar het kan ook gaan om een spreker die reeds vanwege diens nationaliteit, politieke kleur of een identiteitskenmerk onder maatschappelijk vuur ligt. De keuze van een medewerker of studievereniging om iemand uit te nodigen valt onder de academische vrijheid van de organiserende staf of studenten. De spreker zelf heeft vanzelfsprekend de vrijheid van meningsuiting en academische vrijheid als het om een wetenschapper gaat.

De Amerikaanse auteur van een boek over *free speech on campus*, Keith E. Whittington, merkt terecht op:

“Embracing free speech is easy if the speech never seems very challenging. [...] It is much more difficult to learn to tolerate those with whom we disagree and who espouse ideas we find preposterous, repugnant or even dangerous.”<sup>125</sup>

Zo ergens, dan geldt hier dat een universiteit plek is waar het nieuwe, het onorthodoxe, het verwarrende mag klinken. Het rapport van Yale University waaruit deze drie woorden komen dateert al van 1974:

“Free speech is a barrier to the tyranny of authoritarian or even majority opinion as to the rightness or wrongness of particular doctrines or thoughts.”<sup>126</sup>

Universiteiten moeten zeer terughoudend zijn in het weigeren van externe sprekers om redenen van afwijkende opvattingen, een afwijkende maatschappelijke of politieke oriëntatie, of een afwijkende achtergrond. Willen luisteren geldt juist jegens externe denkers en sprekers. Ook, en juist, als zij komen spreken vanuit een achtergrond die afwijkt van de mainstream binnen de instelling, kan hun bijdrage verrijkend zijn. Of dat zo is weet men doorgaans niet voordat men hen heeft aangehoord en heeft kunnen bevragen. Belangrijk is daarom dat het debat open is en (fysiek) veilig, en dat er zo nodig voor een ervaren en neutrale moderator is gezorgd.<sup>127</sup> Aan de UvA sloeg een ex-topman van Shell, onlangs een uitnodiging af vanwege het 'discussieklimaat'; het lijkt een voorbeeld van zo'n afschrikwekkend *chilling* effect, uiteindelijk leidend tot een vorm van zelfcensuur.<sup>128</sup> Dat effect, een begrip dat het Europese mensenrechtenhof regelmatig gebruikt, kan terughoudendheid (lees: zelfcensuur) tot gevolg hebben bij de uitoefening van

124 Stolker (2022).

125 Whittington (2019).

126 Report of the Committee on Freedom of Expression at Yale, 23 december 1974.

127 Stolker (2018).

128 De ex-topman mocht in Tilburg University ongestoord zijn verhaal komen doen en kreeg geen kritische vraag voorgeschoteld, waar juist hoogleraren weer kritiek op hadden: <https://universonline.nl/nieuws/2023/05/23/in-tilburg-ging-de-rode-loper-uit-voor-voormalig-topman-shell/>

de academische vrijheid en van het recht om het bestuur van de instelling te kritiseren; bijvoorbeeld uit angst voor rechtspositionele maatregelen of uit angst voor (soms zelfs fysieke) bedreigingen.<sup>129</sup>

De praktische ervaring leert bovendien dat een al te snel uitgevaardigd verbod een universiteit meestal in meer problemen brengt dan een toestemming om te komen spreken. Het alsnog weigeren van een reeds uitgenodigde spreker, het verstoren van diens bijdrage of het dreigen daarmee, leidt bovendien al spoedig tot een ondermijning van de kernwaarden van de universiteit. Ook omdat van het niet-uitnodigen of alsnog weigeren van een externe spreker (*disinviting*), net zoals van (het dreigen met) verstoringen van bijdragen een chilling effect kan uitgaan en een hellend vlak kan ontstaan voor uiteindelijk *alle* studenten en voor *alle* medewerkers.

Wie partners uitsluit van het debat loopt het risico op enig moment zelf uitgesloten te worden. En bovendien: wie een ander of diens opvattingen op voorhand uitsluit, ontnemt zichzelf de mogelijkheid de eigen opvatting of de eigen wetenschappelijke positie scherper te krijgen. Een helder protocol, samen met de medezeggenschap vastgesteld, is belangrijk.<sup>130</sup>

Daarmee is niet gezegd dat elke spreker uitgenodigd moet kunnen worden: de universiteit is openbaar maar geen openbare ruimte. Ze is een plaats voor gesprek en debat, geen *speakers corner*. Daarom kunnen uitnodigingen of evenementen weldegelijk worden verhinderd of een aanvankelijke toestemming worden ingetrokken, namelijk als zo'n event kennelijk is georganiseerd met het oog om de reputatie van de universiteit te misbruiken om glans te verlenen aan doelen die haaks staan op de kernwaarden van de universiteit.<sup>131</sup> De universiteit kan grenzen stellen daar waar zij kennelijk als platform gebruikt wordt door personen die het vertrouwen in de waarde van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs actief willen komen ondermijnen. Een evident teken aan de wand daarvoor is, als de spreker zich niet wil openstellen voor bevraging en debat of vèrgaande eisen stelt aan de samenstelling van een panel of van het publiek. Bovendien is van belang om te protocolleren voor welke doelen de universitaire toplocaties (zoals de aula, het auditorium enz.) wel en niet beschikbaar zijn.

### Demonstraties en flyeren

Iets vergelijkbaars geldt voor de uitoefening van het (grond)recht van medewerkers en studenten om te demonstreren en om drukwerk te verspreiden (flyeren).<sup>132</sup> Bestuurders van universiteiten zijn allicht snel geneigd om een demonstratie te zien als een verstoring van de orde die mogelijk de veiligheid van personen en de voortgang van onderwijs en onderzoek in gevaar brengt. Het kan inderdaad gerechtvaardigd zijn om demonstraties te beperken om die belangen te beschermen. Maar daarbij moet niet uit het oog worden verloren dat de uitingsvrijheid een grondrecht is en niet zomaar ophoudt te bestaan als men de poort van de universiteit doorgaat.<sup>133</sup> Beperkingen van dat grondrecht moeten, net als beperkingen van de academische vrijheid, aan strenge eisen voldoen.

129 Zie nader het rapport Pech (2012).

130 Vergelijk bijvoorbeeld de Regeling gebruik universitaire gebouwen, terreinen en andere voorzieningen, 2021 van de Universiteit Leiden.

131 Ibid.

132 Ibid.

133 Zie de uitspraak van het EHRM van 20 juni 2023 in de zaak *Kaymak and Others v. Türkiye* (no. 62239/12). Academische vrijheid wordt niet met zoveel woorden genoemd, maar de zaak bevestigt wel (in r.o. 55) dat demonstratievrijheid in beginsel ook binnen de muren van de universiteit geldt.

## Bijlage 1

# Onderzoeksopzet

### 1. Aanleiding

Op 27 november 2022 zond [Melder] een Melding aan de Klachtencommissie van de Universiteit van Amsterdam (UvA), na zich eerder tot [de] decaan van de Faculteit der Maatschappij en Gedragswetenschappen (FMG) gewend te hebben.

[Melder] schreef: “Via de klokkenluidersprocedure meld ik me bij u over ernstige institutionele misstanden bij de FMG.” Hij voegde daar een Brief bij van 2 pagina’s en een Dossier van 27 pagina’s. De Brief geeft een nadere aanduiding van de gestelde misstand(en). [Melder] licht die toe in het Dossier. Uit het Dossier blijkt voorts dat het niet alleen gaat om de woke-gerelateerde onderwerpen zoals vermeld in de Brief, maar ook om de ruimte die bestaat voor onderzoek naar het coronabeleid en naar de uitgangspunten van andere beleidsdossiers.

[Melder] werkt vanaf 2007 op de UvA, in wisselende functies binnen de sociale wetenschappen. Sinds 2012 is [Melder] docent bij de opleiding Interdisciplinaire Sociale Wetenschap (ISW).

### 2. Procedure

#### Klachtencommissie

[Melder] heeft zijn Melding aan de Klachtencommissie gericht en niet conform artikel 3, eerste lid, van de Klokkenluidersregeling<sup>134</sup> aan zijn leidinggevende of aan het College van Bestuur. De Klachtencommissie heeft daarover contact met hem opgenomen en de Melding op 16 december 2022 aan het College van Bestuur doorgestuurd. De Klachtencommissie stelde daarbij dat zij zelf primair (toegerust) is voor het onderzoeken van klachten omtrent ongewenst gedrag tegen een bepaalde persoon en de Melding een andersoortig en uitgebreider (cultuur)onderzoek vraagt. Zij adviseerde dat het College een externe commissie samenstelt om een onderzoek te doen naar de Melding en daarover verslag uit te brengen aan het College. De Klachtencommissie kan op basis van dit verslag een advies aan het College geven.

#### College van Bestuur

Het College van Bestuur besloot op dezelfde dag van ontvangst om conform artikel 3, vijfde lid, van de Klokkenluidersregeling een Onderzoek door een externe en onafhankelijke Commissie te laten doen naar hetgeen in de Brief en het Dossier naar voren is gebracht. Alvorens dat in gang te zetten nodigde het College van Bestuur [Melder] uit tot een gesprek met de collegevoorzitter, prof. dr. G.T.M. (Geert) ten Dam. Dat gesprek heeft op 13 januari 2023 plaatsgevonden, in aanwezigheid van [de] Secretaris van de Universiteit, en [het] hoofd Juridische Zaken. Op 18 januari 2023 heeft Ten Dam het voornemen tot een extern onderzoek aan [Melder] bevestigd, in antwoord op een mail van hem. Daags daarna heeft het College van Bestuur aan alle medewerkers van de afdeling ISW per mail aangekondigd dat een externe commissie voor het Onderzoek zou worden

---

134 Klokkenluidersregeling Universiteit van Amsterdam en Hogeschool van Amsterdam dd. 16 februari 2007

ingesteld. Het College van Bestuur drong daarbij aan op zoveel mogelijk rust op de werkvloer, in het belang van het Onderzoek.

### **Raad van Toezicht**

Ondanks dat zowel [Melder] als Ten Dam het gesprek van 13 januari prettig, open en constructief vonden, heeft [Melder] op 18 januari aan [de Secretaris van het College van Bestuur] gemeld dat hij het Dossier ook aan de Raad van Toezicht zou sturen. Dat heeft hij gedaan (aan de secretaris van die Raad), waarbij hij schreef dat hij na het gesprek van 13 januari twee anonieme boodschappen had gekregen over de mogelijke verbindingen die Ten Dam door haar hoogleraarschap in de FMG zou onderhouden met wetenschappers binnen die faculteit.

De Raad van Toezicht is niet van oordeel dat hiermee feiten voorliggen die maken dat de Melding een aangelegenheid is die het College of een van zijn leden aangaat, en dus ook niet dat het opdrachtgeverschap voor het Onderzoek van de Melding bij de Raad van Toezicht zou moeten liggen. De Raad heeft dit aan [Melder] geschreven. Ten Dam was van 2011-2014 voorzitter van de Onderwijsraad en vanaf 2016 van het College van Bestuur. Binnen de FMG heeft zij dus al geruime tijd geen bepalende bestuurlijke rol gespeeld.

### **Ontvankelijkheid**

Volgens de preambule van de Klokkenluidersregeling kan de klok geluid worden over “vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk of instellingsbelang in het geding is”. Het begrip misstand wordt in artikel 1, sub g, geformuleerd. Op grond van die definitie is niet onmiddellijk evident dat de huidige Melding als misstand kwalificeert c.q. onder de Klokkenluidersregeling kan worden gebracht. [Melder] spreekt zelf van schending van de regel van artikel 13 van het EU-Handvest van de grondrechten, inzake de academische vrijheid (die ook in artikel 1.6 van de WHW staat). Het College van Bestuur heeft met zijn aankondiging van het Onderzoek de vraag naar de ontvankelijkheid (waaronder de toepasselijkheid van de Klokkenluidersregeling) niet prealabel gemaakt, maar onderdeel laten zijn van het Onderzoek.

### **Termijn**

De Klokkenluidersregeling verlangt dat het bevoegd gezag binnen 8 weken een standpunt over de Melding geeft, dan wel aangeeft binnen welke termijn wel een standpunt te verwachten is. In gesprek met [Melder] heeft het College reeds gemeld dat het onderzoek meer tijd zal nemen en het College heeft dit nadien schriftelijk aan hem bevestigd. [Melder] heeft daartegen geen bezwaar gemaakt. De Commissie streeft ernaar het Verslag uiterlijk eind juni bij het College op te leveren.

## **3. Onderzoeksprotocol**

### **Onderzoeksopzet**

Het College van Bestuur stelt de onderhavige onderzoeksopzet vast, nadat het [Melder] en [de decaan] van zijn voornemen daartoe in kennis heeft gesteld.

### **Commissie**

Het College van Bestuur heeft de volgende personen bereid gevonden als Commissie het Onderzoek inzake de Melding te verrichten:

- prof. mr. C.J.J.M. (Carel) Stolker, emeritus rector magnificus en bestuursvoorzitter van de Universiteit Leiden (voorzitter van de Commissie)
- prof. dr. J.I. (Janka) Stoker, hoogleraar Leiderschap en organisatieverandering Rijksuniversiteit Groningen
- prof. dr. M.L. (Berteke) Waaldijk, hoogleraar Taal- en cultuurstudies Universiteit Utrecht.

Het College heeft aan de Commissie een eveneens externe, onafhankelijke secretaris toegevoegd in de persoon van dr. A.J. (Arne) Brentjes, voormalig hoofd Strategie en Informatie van de UvA. De Commissie zal worden aangeduid met de naam [...] Commissie Stolker.

De centrale onderzoeksvraag luidt: is er sprake van een misstand in de zin van de Klokkenluidersregeling c.q. zoals in de Melding wordt gesteld van ernstige institutionele misstanden bij de FMG van de UvA die leiden tot een acute en fundamentele bedreiging van de academische vrijheid en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek? In de uitwerking van die vraag verderop, worden, gelet op de aard en door [Melder] nader aangeduide veronderstelde ernstige misstanden, op verzoek van het College, twee thema's nader uitgediept, te weten 'academische vrijheid' en wokeness, en 'safe spaces en eisen van studenten aan het onderwijs'. Alvorens tot de beantwoording van deze onderzoeksvraag over te gaan, zal de Commissie een advies geven over de ontvankelijkheid van de Melding.

In haar Verslag legt de Commissie haar bevindingen over deze onderdelen vast, waaraan zij tevens aanbevelingen kan verbinden voor het bestuur van de FMG, alsmede een advies tot een handelingsperspectief om onderkende misstanden op te heffen. Ook andere onderdelen van de UvA zouden daarmee hun voordeel kunnen doen.

### **Werkwijze**

Ten behoeve van het Onderzoek houdt de Commissie – na een inleesperiode – een 'site visit' van circa twee dagen (naar het format van de onderwijsvisitaties), waarin zij gesprekken wil voeren met:

- de melder
- de decaan FMG
- de leidinggevendenden van de 'driehoek' in de sociale wetenschappen (afdelingsvoorzitter, onderwijsdirecteur, onderzoekdirecteur), het hoofd personeelszaken van de FMG en eventuele andere leidinggevendenden die bij het Dossier betrokken zijn of waren
- medewerkers en studenten van de betrokken opleiding ISW (groepsgewijs)
- (delegaties van) de facultaire studenten- en ondernemingsraad.

De site visit, eind maart 2023, vindt niet bij de FMG zelf plaats, maar wel in Amsterdam [nb: vond plaats 4/5 april].

De Commissie stuurt voorafgaande aan de site visit, via de interne nieuwsbrief, een uitnodiging aan alle medewerkers van de afdeling ISW met de vraag of zij over (institutionele) misstanden bij de FMG (bijvoorbeeld over uitsluiting, cancelling en intimidatie) schriftelijke input willen leveren, en een open uitnodiging daartoe aan de faculteit als geheel. Deze input kan de Commissie helpen bij haar gesprekken tijdens de site visit. Uitingen op sociale media vormen onderwerp van onderzoek alleen voor zover deze door een medewerker of een student worden ingebracht.

Tijdens de site visit is er voorts een spreekuur voor anderen – medewerkers en studenten van binnen of buiten de faculteit – om zich tot de Commissie te wenden met feiten of inzichten die zij voor het Onderzoek van belang achten.

De voertaal van de Commissie is Nederlands; desgewenst kan men ook in het Engels aan haar schrijven of met haar spreken.

De Commissie is bevoegd om bij het College van Bestuur, het bestuur van de faculteit, en bij de medewerkers van de faculteit informatie in te winnen die zij van belang acht voor het Onderzoek; daaronder begrepen inzage in persoonlijke correspondentie en personeelsdossiers, maar alleen als betrokkene daarmee instemt.

De Commissie is voorts bevoegd om externe deskundigen te raadplegen. In dat geval wordt daarvan melding gemaakt in het Verslag.

De Commissie brengt haar Verslag uit aan de opdrachtgever, het College van Bestuur. Kort tevoren biedt de Commissie het concept Verslag ter inzage (zonder conclusies en aanbevelingen en onder embargo) aan [Melder], de decaan FMG, de opleidingsdirecteur ISW en het College van Bestuur aan voor een check op feitelijke juistheid. Gedeelten van de tekst kunnen, indien de Commissie dat opportuun acht, ook vooraf aan anderen worden voorgelegd voor controle op feitelijke juistheid.

Medewerkers zonder relevante leidinggevende functie worden in het Verslag niet zonder hun instemming herleidbaar geciteerd. Alle documenten die aan de Commissie ter beschikking zijn gesteld worden door haar vertrouwelijk behandeld en niet zonder instemming van betrokkenen aan het Verslag toegevoegd of anderszins verspreid. De opnames of notulen van de gesprekken die de Commissie voert, en de correspondentie aan de Commissie worden niet aan het Verslag gehecht, maar zijn en blijven eigendom van de Commissie en worden uiterlijk een half jaar na de publicatie van het Verslag vernietigd. Wanneer van een gesprek notulen worden gemaakt, wordt de gesprekspartner in de gelegenheid gesteld tot aanvulling en becommentariëring voordat de Commissie haar eindverslag vaststelt.

De Commissie streeft ernaar het Verslag uiterlijk eind juni 2023 bij het College te kunnen opleveren.

Het College zal vervolgens zijn standpunt over de Melding bepalen, zoals de Klokkenluidersregeling dat voorschrijft, en het Verslag van de Commissie, met inachtneming van de toepasselijke regelgeving, openbaar maken (met een niet-bindende vertaling in het Engels).

#### **4. Uitwerking onderzoeksvraag**

##### **Ontvankelijkheid**

Voordat de onderzoekscommissie de centrale onderzoeksvraag beantwoordt, zal de Commissie advies geven over de ontvankelijkheid van de Melding onder de Klokkenluidersregeling en de toepasselijkheid daarvan, daarbij in ogenschouw nemend meer recente ontwikkelingen op nationaal en EU-niveau op het gebied van het klokkenluiden<sup>135</sup>.

##### **Centrale onderzoeksvraag en deelvragen**

De centrale onderzoeksvraag luidt: is er sprake van een misstand in de zin van de Klokkenluidersregeling c.q. zoals in de Melding wordt gesteld van ernstige institutionele misstanden bij de FMG van de UvA die leiden tot een acute en fundamentele bedreiging van de academische vrijheid en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek? De Commissie richt haar onderzoek op de stellingen en karakteriseringgen genoemd in de Brief en het Dossier en neemt kennis van over en weer ingebrachte informatie, met als uiteindelijk hoofddoel om deze onderzoeksvraag te beantwoorden. De commissie zal daarbij specifiek aandacht besteden aan de twee deelthema's die door [Melder] en de opdrachtgever zijn aangedragen, te weten 'academische vrijheid' en wokeness, en 'safe spaces en eisen van studenten aan het onderwijs'.

Het onderzoek zal zich richten op de 'driehoek' Sociale Wetenschappen (afdeling, onderwijsdirecties en onderzoekdirectie), en op de bestuurlijke omgang van de FMG met de aangedragen misstanden. Indien noodzakelijk voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag kan de Commissie desgewenst ook andere onderdelen van de FMG en de UvA in het Onderzoek betrekken.

---

135 De Wet huis voor klokkenluiders van 2016, de Europese richtlijn 2019/1937 van 23 oktober 2019 en het wetsvoorstel Wet bescherming klokkenluiders.

**Academische vrijheid en wokeness**

Een van de door [Melder] aangegeven institutionele misstanden betreft gebrek aan ‘academische vrijheid’. De vraag aan de Commissie is om de betekenis van het begrip academische vrijheid en de grenzen daarvan nader uit te werken, met name voor wat betreft het gebruik ervan voor doeleinden binnen de FMG <sup>136</sup>, te weten wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

Daarbij neemt de Commissie, naast de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (2018), de kernwaarden van de UvA in acht die genoemd staan in het vigerende Instellingsplan en waaraan in de UvA-gedragscode reeds enige uitwerking is gegeven.

Het College geeft de Commissie daarbij ter overweging om, in het licht van de kernwaarden en gedragscode van de UvA, tevens adviezen te formuleren die een nuttige bijdrage kunnen leveren aan het bredere debat over de academische vrijheid en de veronderstelde wokeness van de universiteiten, inclusief mogelijke suggesties over hoe in een academische omgeving het debat op een vruchtbare manier gevoerd kan worden.

**Safe spaces en eisen van studenten aan het onderwijs**

Het College vraagt de Commissie ook om specifiek aandacht te besteden aan het thema ‘safe spaces en eisen van studenten aan het onderwijs’. [Melder] maakt in het Dossier melding van beperkingen die verondersteld ‘woke studenten’ willen opleggen aan het onderwijs, hun docenten of hun medestudenten. De Commissie wordt gevraagd om te onderzoeken in welke mate dit herkend wordt door anderen (docenten en studenten) binnen FMG.

Minister Dijkgraaf van OCW heeft op 23 mei 2022 (bij de beantwoording van Kamervragen) gezegd dat dergelijke discussies in de eerste plaats in de universiteiten zelf gevoerd moet worden en in de aard van het academisch onderwijs liggen. De opdrachtgever vraagt de Commissie om, indien mogelijk, op basis van haar bevindingen, concrete suggesties op te stellen die docenten en studenten, en het bestuur, helpen om hier invulling aan te geven.

---

136 Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de insteek van het KNAW-rapport van 2021, dat primair over de academische vrijheid in relatie tot de samenleving als geheel handelt.



## Bijlage 2

# Klokkenluidersregeling Universiteit van Amsterdam

### Preambule

Klokkenluiden kan worden omschreven als het door een medewerker (de klokkenluider) extern bekendmaken van vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk of instellingsbelang in het geding is, aan personen die mogelijk actie daartegen zouden kunnen ondernemen.

Het is van belang om ervoor te zorgen dat integriteit een onmiskenbaar kwaliteitsaspect is van de organisatie. Daarbij geldt als uitgangspunt dat van medewerkers en bestuurders wordt verwacht dat zij zich steeds aan in- en externe wet- en regelgeving houden. Daarnaast heeft iedereen de verantwoordelijkheid om de goede naam van de organisatie te waarborgen. Hieruit komt het recht en de verantwoordelijkheid voort om vermoedelijke misstanden die de organisatie in haar goede naam en integriteit kunnen schaden, te melden.

Klokkenluiden kan grote gevolgen hebben. De betrokken organisatie kan in diskrediet worden gebracht en schade lijden. Klokkenluiden kan ook de relatie van de medewerker met de organisatie ernstig onder druk zetten. Desondanks is het voor de leiding van belang om tijdig geïnformeerd te worden over (vermoedens van) misstanden in de organisatie, zodat maatregelen kunnen worden getroffen. Medewerkers moeten er op kunnen vertrouwen dat de melding van (vermoedens over) misstanden, geen rechtspositionele gevolgen voor hen heeft. Gelet hierop is het zowel voor de organisatie als de medewerker van belang om vast te leggen hoe met (vermoedens over) misstanden in de organisatie dient te worden omgegaan. Voor de Universiteit en Hogeschool van Amsterdam wordt dit in deze regeling vastgelegd.

Het aan de orde stellen van (een vermoeden van) een misstand in de zin van deze regeling moet proportioneel zijn. Dit betekent dat niet elke melding van (een vermoeden van) een misstand onder de werking van deze regeling valt. In beginsel gaat het om misstanden met een groot maatschappelijk of instellingsbelang. Ook de concrete omstandigheden van het geval kunnen daarbij een rol spelen. De aard en ernst van de misstand beïnvloeden dus de wijze waarop daarvan melding kan worden gedaan. Van een medewerker mag worden verwacht dat hij of zij (een vermoeden van) een misstand in de organisatie in de regel eerst intern aan de orde stelt, zolang bij de vertrouwenspersoon; de organisatie moet de gelegenheid worden gegeven eerst zelf over de (vermoede) misstand te oordelen om vervolgens - zolang - orde op zaken te stellen.

Als een medewerker de misstand extern meldt, mag van hem of haar worden verlangd dat hij of zij de meest in aanmerking komende instantie benadert. Daarbij moet de medewerker enerzijds rekening houden met de effectiviteit waarmee de instantie kan ingrijpen, in staat zal zijn om de misstand op te heffen of te helpen opheffen. Anderzijds moet de medewerker rekening houden met het belang van de organisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Het ligt dus voor de hand dat een externe melding in de regel allereerst wordt gedaan bij de bevoegde instanties en niet bij de media. Naarmate een misstand ernstiger is, de risico's voor bepaalde bevolkingsgroepen groter zijn en/of de misstand ondanks herhaalde meldingen nog voortduurt, is het inlichten van de media eerder rechtvaardig te achten.

Medewerkers die als (potentiële) klokkenluiders met inachtneming van deze regeling (vermoedens van) misstanden aan de orde stellen genieten bescherming. De (potentiële) klokkenluider die in afwijking van deze regeling (vermoedens van) misstanden aan de orde stelt, zal aannemelijk moeten maken dat hij of zij goede gronden had om van de regeling af te wijken.

Degene die met voorbijgaan aan de regeling (vermoedens van) misstanden extern bekend maakt en daarmee de organisatie en daarin werkzame personen schade toebrengt, kan daarvoor aansprakelijk gesteld worden en/of kan met rechtspositionele maatregelen geconfronteerd worden.

### Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. College van bestuur : Het instellingsbestuur van de universiteit en de hogeschool als bedoeld in artikel 1.1, letter j WHW.
- b. Externe derde : Iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 5, aan wie een medewerker (een vermoeden van) een misstand meldt, omdat dat naar zijn of haar oordeel van een zodanig groot (maatschappelijk) belang is dat dit belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van de universiteit en/of stichting en/of hogeschool bij geheimhouding, en die naar zijn of haar redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de (vermoede) misstand op te kunnen heffen of doen opheffen.
- c. Hogeschool: De door de stichting in stand gehouden Hogeschool van Amsterdam, gevestigd te Amsterdam en Almere.
- d. Leidinggevende: Het hoofd van een eenheid of - indien de melder een medewerker van een faculteit is - de decaan.
- e. Medewerker: Degene die op grond van een publiekrechtelijke aanstelling, dan wel op grond van een arbeids-, detachings-, uitzend- of stageovereenkomst met de organisatie van de universiteit, respectievelijk de stichting en/of de hogeschool verbonden is.
- f. Melder: De medewerker die een misstand meldt of wil melden.
- g. Misstand: Een situatie waarbij een maatschappelijk belang of een belang van de universiteit, hogeschool of stichting in het geding is, in verband met:
  - een (dreigend) strafbaar feit;
  - een (dreigende) schending van regels;
  - een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
  - (een dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
  - (een dreigende) verspilling van overheidsgeld;
  - (een dreiging) van het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.
- h. Stichting: Stichting Hogeschool van Amsterdam, gevestigd te Amsterdam.
- i. Universiteit: De rechtspersoonlijkheid bezittende Universiteit van Amsterdam, gevestigd te Amsterdam.

### Artikel 2 Reikwijdte van de regeling

1. Deze regeling is van toepassing op meldingen (van vermoedens) van misstanden bij de universiteit en/of de stichting en/of de hogeschool en de daarmee verbonden rechtspersonen en/of organisaties.
2. Deze regeling is niet van toepassing op anonieme meldingen van (vermoedens van) misstanden.

3. De regeling is niet van toepassing ingeval van:
  - a. klachten van medewerkers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid;
  - b. gewetensbezwaren van medewerkers in verband met het verrichten van normale werkzaamheden;

### Artikel 3 Interne melding

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 6 meldt de medewerker (een vermoeden van) een misstand schriftelijk of elektronisch aan zijn of haar leidinggevende, het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht. Meldingen aan het college van bestuur die de universiteit betreffen worden gericht aan de secretaris van de universiteit onder vermelding van het opschrift "vertrouwelijk en persoonlijk". Meldingen aan het college van bestuur die de hogeschool betreffen worden gericht aan de algemeen directeur van de hogeschool onder vermelding van het opschrift "vertrouwelijk en persoonlijk". Meldingen aan de raad van toezicht worden rechtstreeks gericht aan de voorzitter van de raad van toezicht onder vermelding van het opschrift "vertrouwelijk en persoonlijk". Desgewenst kan aan de melding het verzoek om een ontvangstbevestiging worden toegevoegd.
2. Degene die de melding als bedoeld in het eerste lid heeft ontvangen legt de melding, met de datum waarop deze is ontvangen vast. Heeft de melder dit verzocht, dan wordt de ontvangst van de melding schriftelijk bevestigd.
3. Ontvangt een leidinggevende een melding als bedoeld in het eerste lid, dan meldt hij of zij dit terstond aan het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht, ter attentie van de ambtelijk secretaris van die raad.
4. Na ontvangst van de melding als bedoeld in de vorige leden wordt terstond een onderzoek ingesteld naar (het vermoeden van) de misstand. Dit onderzoek wordt verricht onder directe verantwoordelijkheid van het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht.
5. Het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht kan besluiten het onderzoek als bedoeld in het vierde lid door een extern en onafhankelijk onderzoeker te laten verrichten. Deze externe onderzoeker dient over het onderzoek geheimhouding te betrachten en brengt - tenzij nadrukkelijk anders wordt overeengekomen - uitsluitend verslag uit aan degene die de onderzoekopdracht heeft verstrekt.
6. Wordt het onderzoek als bedoeld in het vierde lid door of namens de raad van toezicht verricht, dan is het college van bestuur verplicht dit te faciliteren.

### Artikel 4 Standpunt over de melding

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding als bedoeld in artikel 3 geeft het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht de melder een schriftelijke en inhoudelijk standpunt op het gemelde. Daarbij wordt tevens aangegeven of, en zo ja tot welke maatregelen de melding heeft geleid.
2. Wordt het standpunt als bedoeld in het eerste lid niet binnen de gestelde termijn gegeven, dan wordt de melder hiervan in kennis gesteld en wordt tevens aangegeven binnen welke termijn een standpunt zal worden ingenomen.
3. Heeft de melding als bedoeld in artikel 3 betrekking op een lid van de raad van toezicht, dan oordeelt de raad van toezicht over de melding in afwezigheid van het betreffende lid.

### Artikel 5 Vertrouwenspersoon

1. Alvorens over te gaan tot de melding van (een vermoeden van) een misstand kan een medewerker de vertrouwenspersoon om raad vragen.
2. Als vertrouwenspersoon als bedoeld in het eerste lid fungeren de ombudsman van de universiteit en de hogeschool die als zodanig door het college van bestuur zijn aangesteld.

### Artikel 6 Melding aan een externe derde

1. De medewerker kan (het vermoeden van) de misstand melden bij een externe derde, met inachtneming van het in artikel 7 bepaalde, indien:
  - a. hij of zij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 4;
  - b. hij of zij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn van artikel 4 lid 1 of geen kennisgeving heeft ontvangen als bedoeld in artikel 4 lid 2;
  - c. de termijn van artikel 4 lid 2 onredelijk lang is en de medewerker hiertegen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt bij het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaat - de raad van toezicht;
  - d. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d doet zich voor, indien sprake is van een:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. situatie waarin de medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de interne melding;
  - c. duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - d. eerdere interne melding van in wezen dezelfde misstand die niet binnen een redelijke termijn is weggenomen;
  - e. wettelijke plicht of wettelijke bevoegdheid tot direct extern melden.

### Artikel 7 Belangenafweging

1. Met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid, kan een medewerker bij een externe derde (een vermoeden van) een misstand melden, indien sprake is van één van de in artikel 6 genoemde gevallen.
2. De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijke oordeel van de medewerker - gelet op de omstandigheden van het geval - het meest in aanmerking komt, waarbij de medewerker enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de universiteit en/of de stichting en/of de hogeschool bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voorzover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
3. Naarmate de mogelijkheid van schade voor de universiteit en/of de stichting en/of de hogeschool als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van de misstand bij de medewerker die bij een externe derde meldt, sterker of de misstand ernstiger te zijn.

### Artikel 8 Rechtsbescherming

1. Degene die met inachtneming van deze regeling (een vermoeden van) een misstand te goeder trouw heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn of haar positie of loopbaan benadeeld als gevolg van het melden en geniet derhalve rechtsbescherming.
2. Een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 5 die in dienst is bij de stichting, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren op grond van deze regeling.

### **Artikel 9 Onvoorziene omstandigheden**

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college van bestuur of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaa(n)t - de raad van toezicht.

### **Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als Klokkenuidersregeling Universiteit en Hogeschool van Amsterdam en treedt in werking op 1 maart 2007.

Aldus vastgesteld door het college van bestuur UvA-HvA op 4 mei 2006.

Goedgekeurd door de raden van toezicht op 21 februari 2007.

Instemming verkregen van de centrale ondernemingsraad van de universiteit op 15 februari 2007.

Instemming verkregen van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad van de hogeschool op 28 november 2006.

## Bijlage 3

# Gedragcode van de Universiteit van Amsterdam

Vastgesteld door het College van Bestuur op 27 augustus 2020

### Inleiding

De Gedragcode is het kader voor gedrag voor alle medewerkers en studenten van de Universiteit van Amsterdam. De basis van deze code zijn onze kernwaarden, zoals opgenomen in het Instellingsplan. De gedragcode stelt medewerkers en studenten mede in staat op een verantwoorde manier te handelen volgens de waarden waar de universiteit voor staat en biedt houvast om elkaar daarop aan te spreken. De code betreft alle gedrag in het kader van werk of studie, ongeacht of dat plaatsvindt in een universitair pand, bij een universitaire bijeenkomst buiten de campus (bijv. congres) of online (bijv. digitaal college, sociale media).

Specifieke gedragsvoorschriften zijn afgeleid van deze code en vastgelegd in afzonderlijke regelingen. Deze regelingen voorzien waar relevant ook in mogelijkheden om ongewenst gedrag te bespreken en in klachtenprocedures. Meer informatie over deze regelingen en klachtenprocedures is te vinden op: <https://www.uva.nl/over-de-uva/beleid-en-regelingen/regelingen-en-reglementen/gedragcode-en-sociale-veiligheid/gedragcodes-en-sociale-veiligheid.html>

### Omgangsvormen

*UvA: waardering en vertrouwen als basis*

De UvA staat voor een goed en veilig werk- en studieklimaat, waarbij medewerkers en studenten op respectvolle wijze met elkaar omgaan. Waardering en vertrouwen zijn belangrijke waarden. Prestaties op waarde schatten, erkennen van elkaars identiteit, uitgaan van de goede intenties van de ander - ook wanneer de druk toeneemt. De UvA zet zich in voor duidelijke communicatie. Medewerkers en studenten zijn bereid elkaar te helpen en spannen zich in voor een goede teamgeest, en waken voor misbruik van machtsongelijkheid. Medewerkers en studenten houden rekening met de ander, luisteren naar elkaar, streven naar een inclusieve omgeving en hebben respect voor verschillen, bijvoorbeeld met betrekking tot culturele en/of sociaal-economische achtergrond, levensovertuiging of politieke gezindheid, leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, functionele beperking of chronische ziekte.

*Ongewenst gedrag: schadelijk voor mensen en voor de organisatie*

Om een goed en veilig werk- en studieklimaat te realiseren, onthouden medewerkers en studenten zich van iedere vorm van ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag is schadelijk en dus niet aanvaardbaar. Ongewenst gedrag zijn gedragingen van medewerkers en studenten die voor de betrokkene belastend zijn, omdat zij de lichamelijke of geestelijke integriteit bedreigen of beschadigen. Het kan daarbij onder meer gaan om fysieke of verbale agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie en uitsluiting, pesten en wetenschappelijke sabotage.

Er is sprake van ongewenst gedrag zodra één van betrokkenen het redelijkerwijs zo ervaren kan. Medewerkers en studenten stellen ongewenst gedrag aan de orde, ook als ze omstander zijn (zie hieronder).

## Rollen

### Medewerkers

*De basis: een professionele opstelling van alle medewerkers*

Integriteit, zorgvuldigheid en deskundigheid vormen de basis van professionaliteit, in *alle* rollen die medewerkers vervullen in onze organisatie, in de samenwerking met collega's en in de omgang met studenten. We verwachten dit van iedereen die in de UvA actief is, ongeacht of zij in dienst van de UvA zijn. Medewerkers zijn zich bewust van de maatschappelijke functie van de UvA. Medewerkers gaan zorgvuldig om met universitaire middelen zoals apparatuur, het computernetwerk, de bibliotheek, collegezalen en andere gemeenschappelijke voorzieningen en volgen daarbij de regelingen die hierop van toepassing zijn.

Medewerkers kunnen ook omstander zijn: degene die gedrag heeft waargenomen dat ongewenst is. Bij het terugdringen van ongewenst gedrag hebben omstanders een cruciale rol, doordat zij degene die ongewenst gedrag vertoont rechtstreeks aan spreken, of doordat zij derden inschakelen (klik hier voor een overzicht van de mogelijkheden voor een melding: Medewerkers, Studenten). Bij de UvA worden meldingen door omstanders aangemoedigd en zonder uitzondering opgevolgd.

In de uitvoering van onze wetenschappelijke taak nemen medewerkers de verantwoordelijkheid voor een zorgvuldige uitvoering van onderzoek. Wetenschappers zijn bekend met de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (2018) en handelen daarmee in overeenstemming.

*Rol als onderwijsgevende, begeleider of promotor*

Medewerkers die onderwijs verzorgen (van student-assistent tot hoogleraar) gaan met respect om met studenten. Zij zijn zich bewust van de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid in de onderlinge verhouding met studenten en maken daar geen misbruik van; zij maken geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van studenten. Een wederzijds respectvolle bejegening staat voorop. Onderwijsgevendens hebben een verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid in colleges en werkgroepen, zowel op locatie als digitaal. Onderwijsgevendens zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie en dragen de in deze Gedragscode vastgelegde waarden en omgangsvormen in woord en daad uit, wat ook betekent dat ze een actieve rol nemen bij het constateren van ongewenst gedrag en interventies plegen gericht op het stoppen van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag.

Ook bij promotieonderzoek speelt afhankelijkheid en machtsongelijkheid in de verhouding tussen promotores c.q. begeleiders en promovendi. Promotores cq. begeleiders zijn zich daarvan bewust en maken daar geen misbruik van. Wederzijds respect en een professionele houding in onderling contact kenmerken de samenwerking tussen promotores cq. begeleiders en promovendi.

*Rol als leidinggevende*

Leidinggevendens van een afdeling, team of eenheid vervullen op het gebied van omgangsvormen een voorbeeldfunctie. Leidinggevendens zijn zich bewust van de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid die er bestaan in relatie tot medewerkers en maken daar geen misbruik van, zeker wanneer hun oordeel doorslaggevend is voor het bereiken van een volgende carrièrestap door een medewerker (poortwachterfunctie). Leidinggevendens zorgen ervoor dat er geen vermenging van persoonlijke en professionele relaties en/of belangen ontstaat. Zij zijn mede verantwoordelijk voor het waarborgen en bevorderen van een positief werkklimaat.

Zij vergewissen zich regelmatig van de kwaliteit van de werksfeer en spreken medewerkers aan op ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Dat betekent: open en benaderbaar zijn, feedback vragen, ongewenst gedrag kunnen herkennen, bespreekbaar maken en in staat zijn interventies te plegen gericht op het stoppen van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag en het structureel verbeteren van het werkklimaat.

Wanneer een leidinggevende een melding ontvangt van ongewenst gedrag, wordt deze altijd serieus genomen; de leidinggevende neemt verantwoordelijkheid, behandelt zowel de melder als de beklagde met respect en neemt passende maatregelen, waarbij de klager passende bescherming geniet.

#### *Relaties op het werk*

Medewerkers die onderling niet alleen een professionele relatie hebben, maar ook een familie-relatie of liefdesrelatie, blijven professioneel en objectief handelen en zijn zich bewust van de integriteitsrisico's die deze privérelaties met zich meebrengen. Zij melden situaties waarbij zij met partners of familieleden in (een hiërarchische) relatie tot elkaar werken, en overige privérelaties die mogelijk het professionele en objectieve handelen kunnen schaden, vertrouwelijk aan hun leidinggevende, die - zo nodig in afstemming met de leidinggevende van de ander - passende maatregelen kan nemen. Situaties waarin medewerkers met een familie- of liefdesrelatie elkaars werk beoordelen of controleren, elkaar certificeren of autoriseren zijn niet toegestaan, net als situaties waarin een financiële afhankelijkheidsrelatie bestaat. Docenten en begeleiders dragen er zorg voor dat er geen vermenging van persoonlijke en professionele relaties met individuele studenten en promovendi ontstaat.

#### *Omgaan met nevenwerkzaamheden*

Medewerkers die naast de universitaire functie nevenwerkzaamheden verrichten, zijn daarover transparant en onthouden zich van activiteiten die de belangen of het aanzien van de universiteit of onderdelen daarvan kunnen schaden. Medewerkers handelen conform de regeling Nevenwerkzaamheden.

### **Studenten**

#### *Professioneel handelen ten opzichte van anderen*

Studenten behandelen medestudenten, docenten en andere medewerkers met respect. Dat uit zich onder meer in stijl, toon en aanspreekvorm in schriftelijke en directe contacten en geldt voor zowel onderwijs- als sociale bijeenkomsten, zowel op als buiten de campus. Studenten gedragen zich integer en onthouden zich van gedrag dat ten koste gaat van medestudenten, docenten en andere medewerkers en in het algemeen de kwaliteit van het onderwijs. Studenten gaan zorgvuldig om met universitaire middelen zoals apparatuur, het computernetwerk, de bibliotheek, collegezalen en andere gemeenschappelijke voorzieningen.

#### *Professioneel handelen ten opzichte van het studeren*

Studenten aan de Universiteit van Amsterdam streven ernaar het beste uit zichzelf te halen. Zij stellen zich op de hoogte van de vereisten voor het onderwijsprogramma en committeren zich aan de leerdoelen van hun opleiding.

Met het oog op hun vorming als academici leren zij zelfstandig te werken, adequaat te communiceren, goed samen te werken, zorgvuldig informatie te verzamelen en problemen op te lossen. Studenten spreken elkaar aan op ineffectieve gedragingen zoals het niet nakomen van afspraken, afhaakgedrag en meeliften en op ongewenst gedrag (ook als omstander). Omstanders hebben een cruciale rol doordat zij degene die ongewenst gedrag vertoont rechtstreeks aanspreken, of doordat zij derden inschakelen (klik hier voor een overzicht van de mogelijkheden voor een melding). Bij de UvA worden meldingen door omstanders aangemoedigd en zonder uitzondering opgevolgd.



*Nadere regelingen en procedures*

De Universiteit van Amsterdam heeft ook in aparte regelingen een aantal specifieke gedragsvoorschriften vastgelegd, waaronder enkele klachtenregelingen. Kijk voor meer informatie op: <https://www.uva.nl/over-de-uva/beleid-en-regelingen/regelingen-en-reglementen/gedragscode-en-sociale-veiligheid/gedragscodes-en-sociale-veiligheid.html>

Medewerkers of studenten die gedrag waarnemen dat niet in overeenstemming is met deze code, vinden in de wegwijzer per type melding het juiste loket; klik hier voor de relevante wegwijzer [Medewerkers] [Studenten]

Daarnaast kunnen medewerkers in alle gevallen bij de leidinggevende terecht en studenten bij de docent of opleidingsdirecteur.

## Bijlage 4

# Beleid Antwoorden op social media UvA

De UvA wil een veilige plek bieden, waar we elkaar met respect behandelen. Om ervoor te zorgen dat onze sociale media-accounts een veilige omgeving zijn voor iedereen moeten alle gesprekken en berichten constructief en respectvol zijn en taal bevatten die geschikt is voor alle groepen en leeftijden. Wij behouden ons daarom het recht voor om reacties te verwijderen die:

### Schade aanbrengen

- misleidend zijn of onwaarheden en/of onjuiste informatie bevatten
- bedreigingen, pesterijen of persoonlijke aanvallen van welke aard dan ook
- geweld of seksueel expliciet materiaal
- grof taalgebruik of scheldwoorden
- inbreuk maken op de privacy of vertrouwelijkheid (bijvoorbeeld reacties die informatie bevatten zoals naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, enz.)
- laster en/of smaad jegens een student, werknemer of ander persoon
- illegale activiteiten bevorderen of aanmoedigen

### Spam bevatten

- advertenties, promoties of andere commerciële inhoud niet gerelateerd aan de UvA
- buitensporig repetitieve reacties (meer dan één dezelfde reactie) of spam
- inbreuk maken op de auteursrechten of handelsmerken van de UvA
- off-topic zijn

Als je twijfelt of je reacties voldoen aan onze richtlijnen, neem dan gerust contact met ons op, bijv. via een persoonlijk bericht.

## Bijlage 5

# Policy on free speech and safe space FMG

### Faculty of Social and Behavioral Sciences, University of Amsterdam, November 2019

Engaging with potentially controversial issues in diverse environments, such as we do in our university programmes, can sometimes lead to tensions, even conflict. This creates a dilemma: On the one hand, we seek to provide a study environment in which UvA students and teachers feel safe and respected; on the other hand, we subscribe to the fundamental value of academic freedom, which requires freedom of expression. In this policy document we clarify our response to this dilemma: We reject the approach of seeking to prevent or control conflict through censorship or directives. Instead, we promote the values of diversity, freedom of speech, and respect, and we foster open engagement to negotiate inevitable tensions in a process of mutual learning.

\*\*\*

At the University of Amsterdam, students are exposed to the highest standards of research-inspired academic teaching. Our study programmes are dynamic learning spaces relying on both physical and virtual interaction. In all our programmes we encourage active learning by establishing meaningful human contact and interaction between students, teachers, and sometimes guests in diverse, inclusive, and inspiring environments. Often, our programmes include students from different nationalities and are conducted in English. Then we speak of working within an “international classroom.” [1] We strongly welcome diversity in our programmes. We are convinced that national and other forms of diversity enhance the learning experience for everyone involved and help our students to develop useful networks and intercultural and communication skills. By creating a diverse and dynamic learning environment we want to help our students grow into well-informed and open-minded citizens capable of creating new knowledge and insight and becoming drivers of innovation in tomorrow’s world. We want to see our graduates move on to play pivotal roles in devising solutions to societal problems and in breaking down societal divides, locally and globally.

Diversity – national, gender, political, religious, sexual, racial/ethnic, ability-related and other forms – enhances learning because people with diverse backgrounds, experiences, and views bring different perspectives to a discussion and help everyone to see the issues discussed in novel ways.[2] Being confronted with other perspectives in that way can be truly eye-opening and transformative. It can also help us make the world a better place by fostering mutual understanding and laying foundations for cooperation. However, being confronted with other perspectives can sometimes also be uncomfortable and trigger negative emotions. There has in the past years been much discussion and debate within academic circles in which people try to balance the value of free speech with that of a “safe space” in which people will be protected from being upset.[3] Different academic institutions strike a different balance in this debate. This document clarifies the position we take at the University of Amsterdam’s Faculty of Social and Behavioral Sciences.

We ascribe to the value of free speech, without the fear of censorship, discrimination, or condemnation. In our programmes, all students – no matter where they come from and what their experiences have been -- are encouraged to speak up, write freely, listen critically, challenge each other, and in this way learn. This reflects Dutch educational culture which, in international comparison, tends to value inquisitiveness, assertiveness, and taking position. We expect that students and faculty will be engaged in discussion, debate, and sometimes disagreement. In the latter case, the ultimate outcome of discussion may be “agreeing to disagree” – it may not be possible to come to a shared judgment, and that is fine. Important is respect for each other’s views and the feeling that we can exchange those views openly. It also means being able to raise supposed taboo issues, defend unpopular opinions, or use scientific argument to question common sense. Students and teachers should feel safe to express themselves and be brave enough to do so – that is the meaning we at the UvA give to “safe space” in academia.[4]

The limits to free speech are given by the principles of civility and mutual respect. Responsibility to uphold these principles lies with both staff and students. The freedom of expression does not include the freedom to insult or threaten others. However, people may perceive differently when a line has been overstepped. Important for creating our safe space is that everyone can speak up if they feel that the tone of the conversation has become too hostile, the conversation is biased, or if they are otherwise made uncomfortable. Also, if someone wants to be addressed differently, for example in a differently gendered or non-gendered way, we want them to feel safe to ask. We do not, however, place restrictions beforehand on our teachers about what they can speak about or how. They may raise topics or make statements that shock you. As a student you should understand that this is not done to offend you, but to make you think. If you want to object, you are invited to do so openly.

Our position on academic freedom entails that we do not require the use of “trigger warnings” as they are now in place in some academic institutions, i.e., alerts given to students by teachers prior to presenting or discussing any material that might be potentially controversial or upsetting. At the GSSS, each faculty member can, at their own discretion, preface the presentation of potentially upsetting material with a content warning. If such an explicit warning is given, any student has the right to excuse themselves temporarily from the class. However, this is NOT a required or routine practice. We believe that learning is inherently a process of questioning and grappling with controversial, sometimes difficult and negatively laden topics. We want to provide a supportive and open environment in which to do so. Shielding students from this process is antithetical to our pedagogical principles.

\*\*\*

In conclusion, we do not aim for a space that is made safe by fear of speaking one’s mind, a space where topics or opinions are pre-selected as acceptable, suspicious, or condemnable. Instead, we aim for a brave space that is made safe by mutual openness and respect, a genuine acceptance of diversity, and a shared desire to learn with and from each other, a space where all students, irrespective of their background, are made to feel welcome and engage, and where we equally respect the professionalism and humanity of our teaching staff.

---

[1] This document draws on an advice prepared in June 2018 by the UvA-wide “Taskforce International Classroom” and entitled “Amsterdam’s Global University in the Classroom”.

[2] In study programmes where this is relevant, notably in the social sciences and humanities, the curriculum itself can be diversified for the same reason: to give space to different perspectives linked to, for example, different historical experiences.

[3] The notion of “safe space” is at its core aimed at protecting people against active marginalization, stereotyping, or discriminatory abuse, but often extended to promise protection against other forms of provocation or emotional disturbance (e.g. by reminders of possible personal trauma).

[4] This notion is sometimes referred to as “brave space” as opposed to “safe space”. Other definitions of safe spaces are, of course, also legitimately in use at the university. Students and staff may, for example, apply the term to events or areas on campus that provide space for a particular group (e.g. women or sexual minorities).

Bijlage 6

# Organigram FMG

Afdelingen	Onderwijs	Onderzoek	
Psychologie	College of Psychology	Graduate School of Psychology	Onderzoeksinstituut Psychologie
Pedagogiek en Onderwijskunde	College of Child Development and Education	Graduate School of Child Development and Education	Research Institute of Child Development and Education
Communicatie-wetenschap	College of Communication	Graduate School of Communication	Amsterdam School of Communication Research (ASCoR)
Geografie, planologie en internationale ontwikkelingsstudies	College Sociale Wetenschappen (CSW)	Graduate School of Social Sciences (GSSS)	Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR)
Sociologie			
Antropologie			
Politicologie			
Algemene Sociale Wetenschappen			

## Bijlage 7

# FMG-nieuwsbrief met uitnodiging

Zoals waarschijnlijk bekend heeft het College van Bestuur een commissie ingesteld om de melding te onderzoeken die [Melder], docent bij de FMG, op grond van de klokkenluidersregeling heeft ingediend over “ernstige institutionele misstanden bij de FMG, die leiden tot een acute en fundamentele bedreiging van de academische vrijheid en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek”. Hij schreef daarover ook een opiniestuk in Folia (18 januari).

De commissie bestaat uit:

- prof. mr. C.J.J.M. (Carel) Stolker, emeritus rector magnificus en bestuursvoorzitter van de Universiteit Leiden (voorzitter van de Commissie)
- prof. dr. J.I. (Janka) Stoker, hoogleraar Leiderschap en organisatieverandering Rijksuniversiteit Groningen
- prof. dr. M.L. (Berteke) Waaldijk, hoogleraar Taal- en cultuurstudies Universiteit Utrecht.

Onderdeel van het onderzoek dat de commissie doet is een gespreksronde met betrokkenen van de FMG. De gesprekken vinden plaats op 4 en 5 april a.s.

De commissie nodigt een aantal mensen op naam en functie uit voor die gesprekken. Ook als u niet zo'n uitnodiging ontvangt maar graag met de commissie in gesprek gaat dan kan dat.

Voor (groeps)gesprekken met medewerkers zijn drie tijdstippen gereserveerd: 4 april 15:30-16:30 uur, 5 april 9:15-10:15 uur en 5 april 15:30-16:30 uur. Ook studenten van de opleiding ISW kunnen zich aanmelden, en wel voor een groepsgesprek op 5 april 10:30-11:30 uur.

U kunt zich voor een daarvan aanmelden via [commissiestolker@gmail.com](mailto:commissiestolker@gmail.com).

Als u niet aan een gesprek met de commissie wilt deelnemen, kunt u wel documenten of ervaringen met de commissie delen door toezending aan [commissiestolker@gmail.com](mailto:commissiestolker@gmail.com). De commissie behandelt alles wat u toezendt vertrouwelijk en zal daar in haar eindverslag niet op een naar u herleidbare vorm gebruik van maken.

Met vriendelijke groet,  
Arne Brentjes,  
secretaris commissie Stolker

## Bijlage 8

# De commissie

### Leden

#### **Prof. mr. C.J.J.M. (Carel) Stolker**

Carel Stolker is emeritus-hoogleraar privaatrecht aan de Universiteit Leiden, waar hij van 2013 tot 2021 ook rector magnificus en voorzitter van het College van Bestuur was. Daarvoor was hij decaan van de Faculteit der Rechtsgeleerheid in Leiden. Hij bekleedt en bekleedde tal van wetenschappelijke, maatschappelijke en beleidsmatige functies, waaronder toezicht bij musea en zorginstellingen, rollen in visitatiecommissies van de Nederlandse rechtspraak en een bestuurslidmaatschap bij het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek - Vlaanderen.

#### **Prof. dr. J.I. (Janka) Stoker**

Janka Stoker werkt sinds 2003 als hoogleraar Leiderschap en Organisatieverandering aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Daar is zij directeur van In the LEAD, het expertisecentrum van de Rijksuniversiteit Groningen op het gebied van leiderschap. Zij heeft in haar werk altijd wetenschap en praktijk gecombineerd. Zij heeft ook ruime bestuurlijke ervaring, o.a. als bestuurder van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de RUG, en als lid van de Raad van Toezicht van de Universiteit Twente.

#### **Prof. dr. M.L. (Berteke) Waaldijk**

Berteke Waaldijk is hoogleraar Taal- en cultuurstudies aan de Faculteit Geesteswetenschappen van de Universiteit Utrecht en aangesloten bij het Graduate Gender Programme. Als voormalig onderwijsdirecteur en opleidingscoördinator van de bachelor opleiding Taal- en cultuurstudies heeft zij ruime ervaring met het bevorderen van veilige learning communities. Als onderzoeker in het UU Gender, Diversity & Global Justice Platform adviseert zij over o.a. sekseregistratie. Zij doet onderzoek naar de geschiedenis van sekse, cultuur en burgerschap en is mede oprichter van ATGENDER, the European Association for Gender Research, Education and Documentation.

### Secretaris

#### **Dr. A.J. (Arne) Brentjes**

Arne Brentjes, opgeleid als wiskundige, was van 2002 tot zijn pensionering in 2021 verbonden aan de bestuursstaf van de Universiteit van Amsterdam, achtereenvolgens als hoofd Concern Control, hoofd Financiën, hoofd Strategie en Informatie en ten slotte strategisch adviseur voor het Instellingsplan 2021-2026. Van 2017-2021 was hij tevens secretaris van de raad van toezicht van de UvA.



## Bijlage 9

# Geraadpleegde documenten en literatuur

AAUP (2014). On trigger warnings, 2014: <https://www.aaup.org/report/trigger-warnings>.

AAUP (2023). Academic Freedom and Tenure: Hamline University (Minnesota) (2023): <https://www.aaup.org/report/academic-freedom-and-tenure-hamline-university-minnesota>.

American Association of University Professors (2023). *Preliminary Report of the Special Committee on Academic Freedom in Florida*, 24 mei 2023, op [aaup.org](http://aaup.org).

Adekoya, Remi, Kaufmann, Eric, and Simpson, Thomas. (2020) Academic freedom in the UK, Protecting viewpoint diversity, Policy exchange.

Baets, Antoon, de (2020). *Academische vrijheid tussen geschiedenis en mensenrechten*. In: Klaas van Berkel en Carmen van Bruggen (red.). *Academische vrijheid. Geschiedenis en actualiteit*, (pp. 15-32), Boom Uitgevers Amsterdam.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). *Developing Trans-formational Leadership: 1992 and Beyond*, Journal of European Industrial Training, 14, 21-27.

Ben-Porath, Sigal (2017). *Free Speech on Campus*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 2017.

Ben-Porath, Sigal (2023). *Cancel Wars, How Universities Can Foster Free Speech, Promote Inclusion, and Renew Democracy*, The University of Chicago Press.

Berg, Floris van den (2022). *Wokabulary. Kritisch wokewoordenboek*, Aspekt, 2022.

Berkel, Klaas van & Bruggen van, Carmen (red): *Academische vrijheid. Geschiedenis en actualiteit*, Amsterdam: Boom Juridische Uitgevers 2020.

Berlin, Isaiah (1969), Two Concepts of Liberty' in idem *Four Essays on Liberty*. Oxford University Press, 1969.

Bérubé, M. en J. Ruth (2022). *It's Not Free Speech. Race, Democracy, and the Future of Academic Freedom*, John Hopkins University Press, 2022.

Boonefaes, P. (2021). *Zwijg! Waarom woke niet deugt*, Ertsberg, 2021.

Charles E, (2019). Decolonizing the curriculum," Insights, 2019, 32: 24, 1-7; DOI: <https://doi.org/10.1629/uksg.475>.

Civil Liberties Union for Europe (2023). *Liberties Media Freedom Report 2023*.

Code goed bestuur universiteiten (2019).

Commissie Diversiteit Universiteit van Amsterdam (2016). *Rapport Diversiteit is een werkwoord*.

Dam, Geert ten (2022). *Wetenschap en democratie*, rede uitgesproken tijdens de Opening Academisch Jaar van de Universiteit van Amsterdam 2022-2023, op 5 september 2022.

De Jonge Akademie (2023). *Denkruimte. Een analyse van structurele bedreigingen voor academische vrijheid en integriteit*, Amsterdam 2023.

- DiAngelo, Robin (2018). *White Fragility - Why It's So Hard for White People to Talk About Racism*, Boston, Beacon Press, 2018.
- Dillen, Manon (2022). Hoe vooral hete hangijzers het debat over diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs domineren, Folia 7 december 2022.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23-43.
- Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
- Edmondson, A.C., e.a. (2019). *From orientation to behavior: The interplay between learning orientation, open-mindedness, and psychological safety in team learning*, Human relations vol. 72 issue 11.
- Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). *Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10.
- Ellemers, Naomi & Dick de Gilder (2022). *De voorbeeldige organisatie – van goede bedoelingen naar goed gedrag*, Business Contact 2022.
- European Parliament (2023). Panel for the Future of Science and Technology, *State of play of academic freedom in the EU Member States - Overview of de facto trends and developments*, par. 3.22.
- European University Association (2023). *University Autonomy in Europe IV: The Scorecard 2023*.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4).
- Freedom House (2023). *Freedom in the world*, 2023, op [freedomhouse.org](https://freedomhouse.org).
- Furedi, F. (2006). *Culture of fear revisited*. A&C Black.
- Human Rights Watch (2021). “They Don’t Understand the Fear We Have”, How China’s Long Reach of Repression Undermines Academic Freedom at Australia’s Universities.
- Gerards, J.H. (2019). Sdu Commentaar EVRM, artikel 10.
- Gestel, R.A.J. van (2021). *Wettelijke bescherming van de academische vrijheid?*, RegelMaat 2021, aflevering 4.
- Glassner, B. (1999). The Construction of Fear. *Qualitative sociology*, 22(4).
- Groen, J.R., Academische vrijheid. Een juridische verkenning, Erasmus Universiteit Rotterdam 2017, <https://repub.eur.nl/pub/95506/>.
- Harlaar, M. (2022). *Ben ik wel woke genoeg. Een ontdekkingsstocht door het land der Social Justice Warriors*, Gompel & Svacina, 2022.
- Heijden, van der P.F. (2003). *Publieke intellectuelen*, rede ter gelegenheid van de 371ste dies natalis van de Universiteit van Amsterdam op 8 januari 2003.
- Inspectie van het Onderwijs (2023). *De Staat van het Onderwijs*, 2023.
- Ipsos (2019). *Global trust in professions - Who do global citizens trust*, op [www.ipsos.com](https://www.ipsos.com).
- Jong de, Coen (2022), Wokeland. Hoe een radicale voorhoede vat kreeg op de samenleving, Blauwburgwal 2022.

Judge, T.A., and R.F. Piccolo (2004). *Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity*, Journal of applied psychology, 2004.

KNAW (2018). *Vrijheid van wetenschapsbeoefening in Nederland - KNAW-briefadvies naar aanleiding van de motie Straus-Duisenberg nr. 120 (34550-VIII)*, Amsterdam 2018.

KNAW (2021). *Academische vrijheid in Nederland – een begripsanalyse en richtsnoer*. Amsterdam 2021.

KNAW (2022). *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap – Van papier tot praktijk*, Amsterdam 2022.

Kummeling, Henk (2022). *Academische vrijheid in tijden van wakkerte en cancelcultuur*, gepubliceerd op 11 januari 2022 op [nederlandrechtstaat.nl](https://nederlandrechtstaat.nl).

Kwikkers, P.C. (2023). *WHW pocketeditie (Tekst geldend op 1 januari 2023); toelichting, analyse, commentaar en index*, TriasNet Consultants, Alphen aan den Rijn, 2023.

Laat de, Inge (2023). 'Vrijheid van meningsuiting in de arbeidsverhouding: een update', *ArbeidsRecht* 2023.

LERU (2010). *Academic Freedom as a Fundamental Right*, Advice Paper no. 6, 2010 (auteurs J. Vrieling, P. Lemmens, S. Parmentier en de LERU working group on human rights).

LERU (2023). *Challenges to academic freedom as a fundamental right*, Advice Paper no. 31, 2023 (auteurs J. Vrieling, K. Lemmens, P. Lemmens en S. Parmentier).

Louw, R. G. (2011). *Het Nederlands hoger onderwijsrecht: een thematisch commentaar op de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek*. Leiden University Press, Leiden. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/17700>.

Malik, Kenan (2023). 'If you defend free speech, you must defend it all and not silence those you disagree with', The Guardian 28 mei 2023: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2023/may/28/defence-of-free-speech-should-not-depend-whose-side-you-take-in-culture-wars>.

Martinez, J.S. (2023). *Next steps on protests and free speech*, Stanford Law School memorandum, 22 maart 2023.

Merton, Robert K. (1973). *The Normative Structure of Science*, in Merton, Robert K. (ed.), *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations*, Chicago: University of Chicago Press, 1973.

Mohammad, A.H.A., *De normering van academisch ondernemerschap*. Perspectieven vanuit het onderwijs-(bestedings)recht, het Europees staatssteunrecht en de academische vrijheid & wetenschappelijke integriteit. E.M. Meijers-reeks nr. 395, 2023.

Moors, Annelies (2023). 'EU-rapport over academische vrijheid in Nederland verwacht politieke met wetenschappelijke diversiteit aan perspectieven', *ScienceGuide* 3 mei 2023: <https://www.scienceguide.nl/2023/05/eu-rapport-over-academische-vrijheid-in-nederland-verwacht-politieke-met-wetenschappelijke-diversiteit-aan-perspectieven/>.

Myklebust, Jan Petter (2023). European groups oppose university board membership limit, University World News, 27 mei 2023: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20230526131258674>

*Nationale leidraad kennisveiligheid - Veilig internationaal samenwerken*, Rijksoverheid, KNAW, NFU, NWO, TO2, UNL, VH, 14 januari 2022.

*Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit*, KNAW, NFU, NWO, TO2, VH, VSNU, 2018.

Nijhoff, D. (2022). Tolerantie voor 'Intoleranten'? Een mixed-methods onderzoek naar de waarheid achter het vermeende links-progressieve karakter van de opleiding Interdisciplinaire Sociale Wetenschap en de invloed van dat karakter op niet-links-progressieve ISW'ers. ISW bachelorscriptie, 2022.

Open Society European Policy Institute (2021). *The concept of chilling effect: Its untapped potential to better protect democracy, the rule of law, and fundamental rights in the EU*, Open Society Foundations 2021 (auteur Laurent Pech).

Pippa Norris, Cancel Culture: Myth or Reality? *Political Studies* 2023, Vol. 71(1) 145–174.

Plate, L., S. Barasa en D. Piangiolino (2021). First Things First: *Ensuring a safe and inclusive environment as a foundation for an international curriculum*, op [ru.nl/genderanddiversity](https://ru.nl/genderanddiversity).

Rathenau Instituut (2021). *Vertrouwde wetenschap – Een kwalitatieve studie naar het publieke vertrouwen in wetenschap en opdrachtonderzoek*, Den Haag (auteurs: Scholvinck, A., J. Elahi, N. van den Broek-Honingh en P. Faasse).

Rhodes, C. (2022). *Woke Capitalism - How Corporate Morality is Sabotaging Democracy*, Bristol University Press.

Schoenmaker, Irene (2021). 'Een 'links bolwerk' vol 'wokies' – hoe wakker is de UvA nu echt?', Folia 17 december 2021.

Sels, L. (2021). *Academische vrijheid en de vrijheid van meningsuiting*, Openingsrede Academiejaar 2021-2022 aan de KU Leuven, 27 september 2021.

Sluiter, I. (2021). *Open deuren*, diesrede uitgesproken aan de Universiteit Leiden, 8 februari 2021.

Stoker, J.I. en A.W. de Korte (2000). *Het onmisbare middenkader*, Koninklijke Van Gorcum, Assen, 2000.

Stolker, Carel (2014). *Rethinking the Law School: Education, Outreach, Research and Governance*, Cambridge University Press, Cambridge 2014.

Stolker, Carel (2018). *Let the lightning strike! - Free speech and the university*, extended version of an address on the occasion of the 443rd Dies Natalis of Leiden University on 8 February 2018.

Stolker, Carel (2022). *The Woke Debate in Academia – What Could Take Us Further?*, *International Higher Education*, No 110 (2022 Spring Issue).

Suissa, J. and A. Sullivan (2022). *How can universities promote academic freedom? Insights from the front line of the gender wars*, Impact no 27, *Philosophical Perspectives on Education*, Philosophy of Education Society of Great Britain, Wiley (2022).

Technopolis Group (2023). *Open Consultatie Academische zelfcensuur in het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek*, 2023.

Thomas, Casper (2023). De verwording van woke – Van trots vignet tot sinister signaalwoord, *De Groene Amsterdammer*, 6 april 2023.

UNESCO (1997). *Recommendation Concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel*, Parijs 1997.

Universiteit van Amsterdam (2019). *Nota diversiteit*.

Universiteit van Amsterdam (2020). *Inspiring generations* (Instellingsplan 2021-2026).

Vega, J. (2020). Academische vrijheid? Negatieve en positieve vrijheid, en de fuik van het neoliberale werken In: Klaas van Berkel en Carmen van Bruggen (red.). *Academische vrijheid. Geschiedenis en actualiteit*, (pp. 131-148), Boom Uitgevers Amsterdam.

Verbeek, P.P.C.C. (2023). *Academische vrijheid als opgave. Over wetenschappelijke verantwoordelijkheid en de moed om te twifelen*, KNAW Academielezing, 30 mei 2023.

VSNU (2019). *Code goed bestuur universiteiten*, vastgesteld op 22 november 2019.

Wekker, Gloria (2016). *White Innocence. Paradoxes of Colonialism and Race*, Duke University Press, 2016.

Weyns, W. (2021). *Wie wat woke? Een cultuurkritische benadering van wat we (on)rechtvaardig vinden*, Pelckmans Uitgevers BV, 2021.

Whittington, Keith E. (2019), *Speak Freely: Why Universities Must Defend Free Speech*, Princeton University Press, 2019.

Yale College (1974). *Report of the Committee on Freedom of Expression at Yale*, 23 december 1974.

Zoontjens, P.J.J. (1993). *Vrijheid van wetenschap. Juridische beschouwingen over wetenschapsbeleid en hoger onderwijs*, Zwolle, 1993.