



---

**College van Bestuur**

Beste collega,

Dinsdag 10 maart ontving u een **brief** van het College van Bestuur met tien uitgangspunten, als antwoord op de bezetting van het Maagdenhuis en een breder ervaren gevoel van vervreemding, het gevoel gaandeweg het hart van de universiteit kwijt te raken.

Na het versturen van deze brief hebben vele gesprekken plaatsgevonden met studenten en medewerkers, onder andere over het allocatiemodel, het instellen van een faculteitsraad, het hervormen van de medezeggenschap, het herstellen van vertrouwen, de administratieve druk die het accreditatiesysteem met zich meebrengt, financiën, huisvesting en tijdelijke aanstellingen.

In deze gesprekken hebben wij getoetst of onze analyse en voorgestelde aanpak herkend worden. Binnen faculteiten zijn inmiddels initiatieven genomen om punten uit te werken. Bovendien hebben de gesprekken het ons mogelijk gemaakt onze gezamenlijke aanpak verder te concretiseren. Hierover willen we u in deze brief uitgebreid informeren.

Donderdag 19 maart is, tijdens het debat georganiseerd door de Centrale Studentenraad (CSR) en de Centrale Ondernemingsraad (COR), een aantal heel concrete suggesties gedaan voor verdere stappen die wij graag overnemen. We weten ook dat sommige groepen, zoals Rethink UvA, DNU en Humanities Rally, nog niet hebben kunnen reageren op onze eerste brief. We hopen spoedig ook hun inbreng te kunnen meenemen.

**Bestuurscultuur en democratisering (punt 1, 2 en 3)**

De eerste drie uitgangspunten – versterken medezeggenschap, democratisering en decentralisering – gaan over het aanpakken van de kern van het probleem. De voorbeelden die we in dit kader hebben gehoord, raken alle lagen van de organisatie, van opleidingscommissie tot College van Bestuur. Denkbare oplossingen lopen sterk uiteen: van een verandering in de cultuur tot aan hervormingen van de huidige bestuursstructuur. De opvattingen hierover lopen ook sterk uiteen, terwijl het van belang is om tot breed gedragen besluiten te komen.

Om hier recht aan te doen kiezen wij voor het instellen van een commissie die het vertrouwen geniet van de gehele academische gemeenschap en die voorstellen kan doen voor de modernisering van de besturing van de UvA.

De commissie heeft een onafhankelijk voorzitter, expertise op het gebied van *governance* én universiteit, en vertegenwoordiging vanuit verschillende (actie)groepen. Er zal in samenhang gekeken worden naar de structuur van de bestaande medezeggenschap (inclusief opleidingscommissies), de wijze waarop hiervan gebruik wordt gemaakt, bestuurscultuur, (mogelijke vormen van) gekozen bestuur, bevoegdheden en samenstelling van de medezeggenschap, gradaties van participatie in beleidsontwikkeling, en mogelijkheden voor raadpleging en directe inspraak. De commissie betreft initiatieven die nu worden genomen binnen de faculteiten en neemt de ervaringen uit andere landen mee.

De opdracht aan de commissie wordt door het College van Bestuur en de decanen van de faculteiten in samenwerking met de CSR en de COR geformuleerd. De samenstelling van de commissie vindt plaats na overleg met de medezeggenschap, maar ook (zo mogelijk) met verschillende (actie)groepen uit de academische gemeenschap. Opdracht en samenstelling behoeven instemming van de centrale medezeggenschap. De commissie moet zo snel mogelijk van start gaan en uiterlijk *31 december 2015* moeten rapporteren.

#### **Financiën en huisvesting (punt 4 en 5)**

In de gesprekken kwamen veel vragen over financiën en huisvesting. Deze betroffen onder meer de financiële stabiliteit van de UvA, de effecten van het verdeelmodel en de effecten van de bouwactiviteiten op de begroting en prijs per vierkante meter. Financiën en het langlopende huisvestingsbeleid staan niet los van elkaar.

Er is een aantal aanvullende besluiten genomen ten aanzien van financiële openheid: de eerstvolgende kaderbrief (de richtlijnen voor het opstellen van de decentrale begrotingen) en de conceptbegroting zullen minimaal twee weken openstaan voor commentaar van alle UvA-medewerkers en -studenten, alvorens het verdere overleg met de medezeggenschap en de Raad van Toezicht in te gaan. Verder gaan wij onderzoeken hoe wij de academische gemeenschap toegang kunnen verlenen tot UvAData – bijvoorbeeld via geautoriseerde leden van studentraden en ondernemingsraden en via licenties op werkplekken in de UB. Uiterlijk *1 mei 2015* zal hierover duidelijkheid bestaan.

Wat betreft financiën en huisvesting zal de medezeggenschap een commissie van experts samenstellen, waarbij nadrukkelijk ook externe deskundigen worden betrokken. Tevens zal de medezeggenschap een opdracht formuleren voor deze commissie, waarbij vragen vanuit de academische gemeenschap (inclusief Rethink en anderen) worden meegenomen. Het gaat onder meer om financiële aspecten van het Huisvestingsplan 2005-2020, het reserve- en vermogensbeleid van de UvA en de verhouding tussen de kosten van huisvesting en de uitgaven aan onderzoek en onderwijs. Een hanteerbare opdracht moet ervoor zorgen dat het onderzoek binnen zes maanden is afgerond.

In het kader van de vele vragen rond de huisvesting hebben we als College voorgesteld de besluitvorming over de nieuwe universiteitsbibliotheek op te schorten en een besluit over de bouw ervan voor te leggen aan de academische gemeenschap. Wat betreft dit laatste zijn er twee mogelijkheden: (1) *web-based* open inspraak in combinatie met instemmingsrecht voor de medezeggenschap óf (2) een raadplegend dan wel bindend referendum. De eerste past binnen de huidige structuur en mogelijkheden, de tweede (op dit moment) niet.

#### **Onderwijs en onderzoek (punt 6 en 7)**

De gesprekken over onderwijs en onderzoek gingen over (het meten van) kwaliteit, aandacht voor vernieuwing en – in bredere zin – over de ruimte voor opleidingen en faculteiten om eigen keuzes te maken.

Deze thema's zijn al langere tijd onderwerp van gesprek in de universitaire commissies voor onderwijs en onderzoek. De commissies vervullen een inhoudelijke rol, hebben een onafhankelijke positie en de leden zijn afkomstig uit alle faculteiten. Zowel de Universitaire Commissie Onderwijs als de Universitaire Onderzoek Commissie zullen in 2015 adviezen uitbrengen. De uitkomsten van deze adviezen zullen worden gedeeld en besproken met de academische gemeenschap, de uiteindelijke (uit)werking ligt bij de faculteiten, afdelingen, instituten en opleidingen.

Sinds eind 2014 buigt een werkgroep Onderwijsvernieuwing zich over de vraag op welke wijze de vernieuwing van het onderwijs gestalte zou kunnen krijgen door gebruik te maken van *open educational resources*, gericht op de versterking van research-intensief- en activerend onderwijs. De werkgroep zal met ideeën en adviezen komen, waarmee individuele opleidingen vervolgens aan de slag kunnen gaan. Deze werkgroep is breed samengesteld met vertegenwoordigers uit diverse faculteiten. *Medio mei* zal het eerste rapport worden opgeleverd.

### **Academische loopbanen en tijdelijke contracten (punt 7 en 8)**

Een belangrijk onderwerp in de gesprekken die we hebben gevoerd is het personeelsbeleid, in het bijzonder de balans tussen onderwijs en onderzoek bij de beoordeling van docenten en de stapeling van tijdelijke contracten en aanstellingen. Beleid en uitvoering lijken hierbij, in de ogen van velen, uit elkaar te lopen. Onderzoek zou onevenredig zwaar worden gewaardeerd.

Wij hebben dit inmiddels ter hand genomen met de HR-commissie van de COR en het Universitaire Commissie Lokaal Overleg. Met de vakbonden (vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties CNV Publieke zaak, FNV Overheid, AC/FBZ en VAWO/CMHF) en de COR hebben wij afspraken gemaakt hoe wij de komende maanden stappen gaan zetten in het verbeteren van de rechtspositie van werknemers en het terugdringen van tijdelijke contracten en aanstellingen. Er zijn afspraken gemaakt over het verzamelen van additionele, kwalitatieve gegevens door een ervaren onderzoeksbureau. Er zal een survey worden uitgezet onder tijdelijke werknemers over de verschillende aspecten van tijdelijke aanstellingen/contracten (onzekerheid loopbaanperspectieven, minder faciliteiten, scholing en opleiding en ander pensioenstelsel).

Bovenstaande moet leiden tot het formuleren van een aantal beleidsprincipes, zodat het aantal tijdelijke contracten teruggebracht wordt. Hierbij kan gedacht worden aan manieren om onderwijsloopbanen te faciliteren, het beperken van tijdelijke contracten tot een bepaalde fase in een carrière, of nadere regels voor het geven van een vaste aanstelling na verschillende tijdelijke dienstverbanden.

Daarnaast zal gekeken worden of het research-intensief onderwijs en de evenwichtige waardering van onderwijs en onderzoek in loopbaanbeleid voldoende opgenomen is in het personeelsbeleid en welke maatregelen nodig zijn om uitvoering conform de gemaakte afspraken te laten verlopen.

### **Maagdenhuis en Den Haag (punt 9 en 10)**

Ten aanzien van het Maagdenhuis proberen wij tot afspraken te komen met de bezetters. Dit is tot op heden helaas nog niet gelukt. Dat baart zorgen, aangezien wij constateren dat de schade aan het Maagdenhuis toeneemt.

Het is onze inzet de hal toegankelijk te houden voor debat, onder dezelfde condities die gelden voor andere UvA-zalen waar publieke bijeenkomsten worden gehouden. Het initiatief voor de programmering willen wij nadrukkelijk bij de academische gemeenschap laten. Voor de langere termijn overwegen wij de mogelijkheid het Maagdenhuis om te vormen tot ‘Academisch Centrum’.

Het laatste uitgangspunt betreft ‘Den Haag’ wijzen op haar verantwoordelijkheid. Ook dit is in verschillende gesprekken expliciet aan de orde gekomen. Het gaat over onderlinge solidariteit, het gevoel dat het bestuur in het nationale debat stelling neemt en staat voor de eigen academische gemeenschap.

Wij zullen het inzichtelijker maken wanneer wij het niet eens zijn met beleid vanuit Den Haag en wij zullen dat in VSNU-verband, maar ook als UvA benadrukken. Om te beginnen zullen wij erop inzetten dat er géén nieuwe ronde prestatieafspraken wordt gehouden. Zo’n nieuwe ronde is niet verenigbaar met het streven naar meer autonomie, zelfsturing en vertrouwen in de academische gemeenschap. Daarnaast zullen wij binnenkort in een gesprek met OCW en de vaste Kamercommissie een verlaging van de regeldruk bepleiten. Hiertoe vindt *begin april* een gesprek plaats tussen vertegenwoordigers vanuit de faculteiten met de minister van OCW over het terugdringen van de regeldruk bij de overgang naar een nieuw accreditatiestelsel.

### **Meer informatie**

Met deze uitwerking hopen wij een volgende stap te hebben gezet in het moderniseren van de Universiteit van Amsterdam. Wij zijn verheugd over de constructieve gesprekken die hierover in de afgelopen periode – met ons maar vooral ook binnen de faculteiten – hebben plaatsgevonden. Wij hopen hier de komende maanden nadrukkelijk samen met u vervolg aan te geven, hopen dat u in de werkgroepen of debatten bij uw faculteit of organisatieonderdeel zult participeren en dat u uw stem zult uitbrengen bij de aankomende medezeggenschapsverkiezingen.

Informatie over de volgende stappen kunt u vinden op website van de [UvA](#). Hier staan ook factsheets over onder andere huisvesting en het allocatiemodel. Tevens kunt u reageren en vragen stellen.

Met vriendelijke groet,  
het College van Bestuur,

dr. Louise Gunning-Schepers  
prof. dr. Hans Amman  
prof. dr. Dymph van den Boom  
prof. mr. Huib de Jong