

Gezamenlijke Vergadering

**College van Bestuur
Spui 21 (Maagdenhuis)
1012 WX Amsterdam**

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
cor@uva.nl, csr@uva.nl

Datum 30 januari 2015
Contactpersoon Dennis van Velzen, Radboud Winkels
Bijlage(n) -
Betreft **Reactie op Instellingsplan 2015-2020**

Geacht College van Bestuur,

De Gezamenlijke Vergadering (GV) is verheugd u te kunnen meedelen dat zij ten langen leste kan instemmen met het Instellingsplan (IP) 2015 – 2020. Wij zijn het in de vele informele en formele overleggen niet helemaal eens geworden, maar er zijn op dit moment geen breekpunten meer over. Wel wil de GV u bij deze brief nog een aantal kanttekeningen en bezwaren meegeven betreffende: 1) de KPI over het rendement, 2) de selectieve masters, 3) de flexschil, 4) homogene groepen, 5) internationalisering en 6) duurzaamheid.

De GV ziet een IP dat veel ambitie uitstraalt en dat goed inspeelt op toekomstige ontwikkelingen. De GV verwacht dat het College in gesprek blijft met relevante partijen, waaronder de medezeggenschap, over de uitvoering van het plan, teneinde de doelen te monitoren en te realiseren. Gezien de langere looptijd van dit IP is de toegezegde evaluatie halverwege noodzakelijk.

In onze brief van 8 december 2014 konden wij melden dat alle breekpunten op één na waren weggenomen door toezeggingen uwerzijds. Het resterende punt betrof het studierendement.

De GV stemt nu in met de KPI over het rendement, als volgt geformuleerd: *Door middel van reeds afgesproken maatregelen wordt door elke faculteit het 4-jaars bachelor rendement van de herinschrijvers vergroot tot, UvA-breed, gemiddeld 80% en het C+1 masterrendement tot 90% in 2020.* Onder 'reeds afgesproken maatregelen' wordt verstaan de maatregelen die voortvloeien uit het Rapport Studiesucces, UvA-Matching en het BSA in het eerste jaar van de opleiding. Bovendien zijn er geen financiële consequenties verbonden aan het al dan niet halen van deze streefcijfers.

De organisatie heeft in de afgelopen jaren al grote stappen gezet om het in het vorige IP opgenomen en in de prestatieafspraken vastgelegde streefcijfer van 70% te halen. De GV wijst nogmaals op de perverse prikkels die het verder opschroeven van rendementsdoelstellingen kunnen oproepen. Daarnaast wil de GV erop wijzen dat de reeds afgesproken maatregelen ter verhoging van het rendement blijvend geëvalueerd moeten worden, in samenspraak met de medezeggenschap en, indien nodig, aangepast. De GV ziet dit graag bij de midterm-review



Gezamenlijke Vergadering

gebeuren. Ook voor het rendement in de masterfase dient bovenstaande in acht te worden genomen.

In het voornemen van het College om masteropleidingen selectief te maken en kleinschaliger onderwijs te realiseren, ziet de GV een mooie kans om het niveau van een aantal opleidingen omhoog te krijgen. Wel wil de GV erop wijzen dat de facultaire medezeggenschap ruim van tevoren geïnformeerd dient te worden en dat het advies van de facultaire medezeggenschap niet alleen mee wordt genomen bij het opstellen van de ingangseisen voor een masteropleiding, maar ook bij de vraag naar de wenselijkheid van het überhaupt selectief maken van een masteropleiding. Daarnaast dient bij het opnieuw inrichten van het masteraanbod goed te worden nagedacht over het totaalaanbod van masteropleidingen in LERU-verband. De GV acht het van belang dat het voor studenten mogelijk is om dan wel aan de VU, dan wel in Utrecht dan wel in Leiden een masteropleiding te volgen. Het aanpassen van het masteraanbod dient dus in samenspraak met deze universiteiten te gebeuren. Tot slot dient er, zoals gebruikelijk, zorg te worden gedragen voor goede overgangsregelingen voor studenten die, door de veranderingen die hiermee gepaard gaan, niet in staat zijn om te voldoen aan de ingangseisen voor een masteropleiding. Hiermee dient te worden voorkomen dat groepen studenten tussen wal en schip vallen.

Het derde punt van de GV betreft de flexschil. De GV heeft begrip voor de beweegredenen van het College om een beperkt percentage flexibele arbeidsrelaties aan te houden op het moment dat financiering steeds volatieler van aard is. Echter, de grootte hiervan dient altijd in samenspraak met de medezeggenschap te worden afgestemd, waarbij niet alleen het financiële plaatje, maar ook de gevolgen voor (wetenschappelijk) personeel worden meegenomen. Doorstroming vanuit tijdelijke naar vaste aanstellingen dient een reëel onderwerp van overleg te zijn. Om een zinnige discussie te kunnen voeren over aard en omvang van de flexschil is het essentieel dat de GV zeer binnenkort, voorjaar 2015, kan beschikken over relevante cijfers dienaangaande. Relevante cijfers omvatten in ieder geval per faculteit en per afdeling de percentages PID-tijdelijk en PNID per functiegroep, gerelateerd aan de omvang van de financiering in eerste/tweede/derde geldstroom. Voorts houden we u aan de thans geldende afspraken volgens de cao-NU 2015/2016 die het percentage tijdelijk personeel in de onderwijsgevende WP-functies met een diensttijd van minder dan 5 jaar inperken tot 22% (fte) en die het werken met inhuur als PNID inperken tot 'ziek en piek'.

Het vierde punt betreft homogene groepen. De GV staat positief tegenover de mogelijkheden die dit biedt, maar wil het College adviseren goed te blijven kijken naar de criteria op basis waarvan er wordt geselecteerd. Eindexamencijfers van de middelbare school of ingangstoetsen scheppen geen betrouwbaar beeld van een beginnend student, en zijn om die reden niet geschikt om als selectie criterium te gebruiken. Aanvullende criteria, zoals motivatie/ambitie, zijn nodig. Hierdoor dient selectie dus niet al in het eerste semester van het eerste jaar plaats te vinden, maar op zijn vroegst aan het begin van het tweede semester, omdat dan pas een enigszins representatief beeld van een student kan worden opgemaakt. Ook dient te worden meegenomen dat dit niet alleen in het voordeel moet zijn van de 'excellente student' maar juist ook voor de studenten die meer moeite hebben met de stof. Voor beide groepen dient begeleiding op maat te komen. Indien er gebruik wordt gemaakt van de juiste criteria ziet de GV hier een mooi middel in om de onderwijskwaliteit te verbeteren.

Daarnaast ziet de GV de ambitie om 25-30% van de studenten een buitenlandervaring op de laten doen tijdens hun studie. De GV vindt het mooi dat het College zo'n ambitie toont op dit gebied, en ondersteunt deze dan ook. De GV voorziet, echter, dat maatregelen die studenten sneller en meer gestructureerd door hun studie moet leiden in tegenspraak zijn met deze ambitie van buitenlandervaring. Immers, als het vierde jaar gebruikt wordt voor uitloop binnen de studie – veel studenten halen geen 60 studiepunten per jaar – blijft er geen ruimte meer over om de gewenste buitenlandervaring op te doen. Ook zullen sommige faculteiten een groot deel van hun energie moeten gebruiken om andere doelstellingen uit het IP te behalen, en acht de GV dit streefcijfer enigszins onrealistisch. Kortom, de GV ondersteunt deze ambitie, maar wil wel wijzen op de moeilijkheden die hierbij komen kijken.

Tot slot signaleert de GV een IP met grote ambities betreffende een duurzame toekomst van 'de UvA, van Amsterdam, van de wereld'¹. Terecht, de UvA heeft immers een voorbeeldfunctie op dit gebied. Echter, de GV vindt het jammer dat het College geen KPI hieraan wenst te verbinden, terwijl dit toch een groot maatschappelijk onderwerp is. Door middel van een KPI worden de mooie woorden van het IP omgezet in concrete doelen op dit gebied. Kortom, de GV waardeert het feit dat het College dit thema de aandacht geeft die het verdient, maar ziet graag dat dit geconcretiseerd wordt.

Hoogachtend,

Tariq Sewbaransingh
Voorzitter
Gezamenlijke Vergadering 14|15

Radboud Winkels
Vicevoorzitter
Gezamenlijke Vergadering 14|15

¹ Instellingsplan 2015 – 2020, versie 0.8, p. 16