

# 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](mailto:cor@uva.nl), [csr@uva.nl](mailto:csr@uva.nl)

Datum 12 september 2014  
Contactpersoon Tariq Sewbaransingh, Radboud Winkels  
Bijlage(n) -  
Betreft **Reactie op instemmingsverzoek Instellingsplan**

Geacht College van Bestuur,

In antwoord op uw instemmingsverzoek inzake het Instellingsplan, moeten wij u, tot onze niet geringe spijt, meedelen dat wij niet kunnen instemmen met de huidige versie. Wij hebben waardering voor de wijze waarop u, langs de geijkte wegen en creatieve omwegen, tegenstemmen hebt opgezocht en geïncorporeerd. In een volgende ronde laten wij ons daar graag weer bij betrekken, maar zoals wij u voor het zomerreces al per brief lieten weten, is aan onze voornaamste bezwaren niet of onvoldoende tegemoet gekomen.

Op het punt van collegegelddifferentiatie is de Gezamenlijke Vergadering (GV) tevreden met de verduidelijking in het IP. Verder blijven vijf van de zes eerder genoemde bezwaren als breekpunten staan:

1. De flexschil, in het vorige IP genoemd met als KPI een maximum van 25%, blijft in dit IP onbenoemd. Wij kunnen nog wel mee met de gedachte van een flexschil als een onvermijdelijk kwaad, maar laat het dan vooral wel benoemd blijven. En laten we met elkaar constateren dat de in het vorige IP gestelde grens van 25% tot onze grote schande ver is overschreden. Wat willen we daar aan doen, en wat gaan we daar concreet aan doen? Het onbenoemd laten van een van onze grootste HRM issues is onbevredigend.
2. De selectieve masters. Dat er altijd een doorstroommogelijkheid is op een LERU-universiteit is mooi. Voor de GV is het van belang dat een doorstroommogelijkheid gegarandeerd is binnen een Nederlandse, bij de LERU aangesloten, faculteit. En wij blijven van mening dat het al dan niet selectief maken van een master zozeer een kwestie is van maatwerk, dat de zeggenschap en medezeggenschap daarover op facultair niveau hoort te liggen.
3. Wij zijn met u voor elke maatregel die rendement verhogend kan werken. Wij hopen dat u ook, met ons, het risico inziet van doelstellingen op dat gebied, zoals perverse



# Gezamenlijke Vergadering

- prikkels en kwaliteitsverlaging van het onderwijs. Gegeven de opgelegde bezuinigen lijkt het ons wijs om de opgelegde KPI van 70% als streefcijfer te laten voor wat zij is.
4. Wat betreft de koppeling van onderwijs en onderzoek achten wij versterking van *research based* onderwijs onhaalbaar gezien de verslechterde financiële situatie van de universiteit. Wel willen wij het College herinneren aan eerdere suggesties die niet per se geld hoeven te kosten zoals het maximaliseren van het afkopen van onderwijs voor individuele medewerkers.
  5. Wat betreft de kwaliteit van zeggenschap en medezeggenschap vinden wij de in het IP geformuleerde doelstellingen niet ambitieus genoeg. U vraagt om concrete tekstsuggesties. Hierbij een paar, wellicht bruikbare, fragmenten (Onder het hoofdje Engagement) :

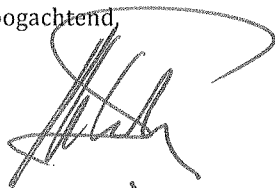
“De UvA profileert zich als een kennisinstelling waarin kennis boven macht gaat. Dat manifesteert zich in een bestuurscultuur waarin 360 graden evaluaties van bestuurders standaard zijn. Een cultuur waarin de medezeggenschap wordt meegenomen in de zeggenschap, zowel in de formele als in informele trajecten. In een cultuur waarin besluitvormingsprocessen transparant zijn en innovatieve input met zo gering mogelijke weerstand wordt opgenomen. Een cultuur waarin interdisciplinariteit geen nieuw credo is, maar de basisinstelling van iedereen, interesse voor de ander ook over onderzoeksgrenzen heen.”

Naast de vijf breekpunten zijn er twee punten, uit de vele eerder naar voren gebrachte, die de GV nogmaals onder uw aandacht wil brengen, met een dringend verzoek ze nog eens in overweging te nemen:

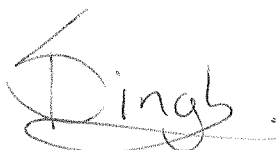
- De GV erkent dat als studenten in homogene groepen worden ingedeeld dit een positief effect op het studierendement kan hebben. De GV constateert dat de betreffende passage hierover in het IP voor meerdere uitleg vatbaar is. Wat meer uitwerking lijkt ons van belang; enkel het samenbrengen van topspelers leidt nog niet tot een topteam.
- In het kader van een goed HRM beleid blijft de GV van mening dat het opstellen van een opleidingsplan, met bijbehorend budget, een vast onderdeel van de jaargesprekken zou moeten uitmaken. Voor een kennisinstelling als de UvA is dat geen overbodige luxe.

Daar laten we het bij. In de hoop op korte termijn met u tot overeenstemming te komen over het Instellingsplan, zien wij uit naar uw reactie.

Hoogachtend,



Radboud Winkels  
Voorzitter COR



Tariq Sewbaransingh  
Voorzitter CSR