



## 5. Verantwoordelijkheid: we brengen onze publieke waarden in praktijk

De UvA leidt mensen op die maatschappelijke problemen aanpakken en ontwikkelt de kennis waarmee zij dat kunnen doen. Zo geven we actief vorm aan de wereld van morgen. Dat noemen we niet voor niets onze reden van bestaan. Onderdeel daarvan is dat we de publieke waarden die we hoog in het vaandel hebben, zelf in praktijk brengen.

Onze positie in de wetenschap en onze hoofdstedelijke locatie maken dat wat de UvA doet, zichtbaar is voor iedereen. Wij willen inzichten uit ons onderzoek en waarden die wij hooghouden, vertalen naar ons eigen gedrag. Daarmee nemen we onze verantwoordelijkheid voor een leefbare, veilige, rechtvaardige en duurzame omgeving – dicht bij huis en verder weg. En we leven onze studenten voor wat we ze willen bijbrengen. We noemen de volgende waarden (in willekeurige volgorde).

De eerste is onafhankelijkheid van de wetenschap ten opzichte van (onder meer) de belangen van overheden en bedrijven. Deze waarde staat in de datamaatschappij onder druk. Digitalisering biedt kansen, maar ook bedreigingen. We bouwen daarover kennis op en we voeren, samen met partners, het maatschappelijke debat. Bijvoorbeeld over een te grote afhankelijkheid van de wetenschap van commerciële ICT-aanbieders of over de impact van digitale technieken op de privacy (zie ook paragraaf 2.4).

Een tweede waarde die we in praktijk brengen, is duurzaamheid. De UvA heeft als voorhoedespeler een wezenlijke verantwoordelijkheid voor de omslag naar een duurzame maatschappij. Dat is terug te zien in ons onderzoek en onderwijs, en ook in ons streven om onze eigen ecologische voetafdruk duurzaam te maken.

De derde waarde waarvoor wij staan, is inclusiviteit. We nemen actief deel aan de dialoog over kansenongelijkheid, sociale onrechtvaardigheid en uitsluiting. We helpen deze fenomenen te bestrijden, mede door de mechanismen erachter bloot te leggen. Binnen onze eigen organisatie betekent dit dat we studenten gelijke kansen geven, ongeacht hun achtergrond, en dat we een scherp oog hebben voor inclusiviteit (zie hoofdstuk 3). Voor de staf is een grotere mix van achtergronden van belang, zowel bij het aantrekken van nieuwe medewerkers als bij het samenstellen van teams (zie hoofdstuk 6). Het verhoogt de kwaliteit van ons werk. De realisatie van deze ambitie geschiedt in nauw overleg met de medezeggenschapsorganen.

Last but not least hebben we de verantwoordelijkheid voor een gezonde, veilige en stimulerende werk- en studieomgeving. Reductie van werkdruk en borging van de sociale veiligheid zijn daarvoor belangrijke voorwaarden.

Kortom, voor de komende jaren betekent dit dat we:

1. waarborgen bouwen voor de onafhankelijkheid van de wetenschap
2. onze duurzaamheidskennis vergroten en zelf toepassen
3. ons inzetten voor inclusiviteit en kansengelijkheid
4. zorgen voor een gezonde, veilige en stimulerende werkomgeving



## 5.1 Waarborgen bouwen voor de onafhankelijkheid van de wetenschap

Onafhankelijkheid is een van de kernwaarden van de wetenschap. Die kan onder druk komen te staan door de snelle digitalisering die zich in het internationale hoger onderwijs en onderzoek voltrekt.

Zo zien we in het onderwijs de opkomst van digitale leeromgevingen, plagiaatdetectietools, online bibliografische databases, intensief gebruik van tablets en laptops, sociale netwerken voor wetenschappers en digitale onderwijsplatformen. Het gaat hier grotendeels om commerciële diensten die de publieke waarden waarop het hoger onderwijs is gebouwd, onder druk zetten. Daarnaast kan ons bijna-monopolie op de verlening van academische graden in gevaar komen, als grote kapitaalkrachtige marktpartijen zich begeven op de opleidingenmarkt. De UvA ziet het als haar verantwoordelijkheid om de politieke en maatschappelijke discussie over deze onderwerpen te voeren, risico's in beeld te brengen en mogelijke oplossingen te schetsen.

Verantwoord digitaliseren in het onderwijs betekent dat opleiders het eigenaarschap van hun werk behouden als ze samenwerken met platform- en dataopslagbedrijven. Hun onafhankelijkheid moet altijd centraal staan. Bovendien willen we zorgvuldig nagaan op welke manier we kwaadaardige lock-in situaties kunnen vermijden. Dergelijke situaties zijn immers een voorbode van een verregaande afhankelijkheid van de commerciële partij die de diensten of de apparatuur aanbiedt. Om de onafhankelijkheid van ons onderwijs te garanderen terwijl we werken in digitale systemen van dominante (private) spelers, hebben we afspraken en regels nodig.

Hetzelfde geldt voor ons onderzoek. Ook bij de verdergaande digitalisering hiervan moet onze onafhankelijkheid centraal staan. We geven vanuit onze publieke rol mede vorm aan open science en aan open educational resources. Dit vanuit de overtuiging dat wetenschappelijk onderzoek en onderwijs publiek bekostigd zijn en dat de resultaten daarom niet gemonopoliseerd mogen worden. We zien in open science zowel kansen voor het versterken van het zelfreinigend vermogen van de wetenschap als bedreigingen voor de onafhankelijkheid ervan. We gaan de principes van open science implementeren op een wijze die de wetenschappelijke vooruitgang ten goede komt. Ook hier is aandacht nodig voor de relatie met grote, dataverwerkende bedrijven en het juridisch kader rond 'data'. In nauwe samenwerking met andere universiteiten in Nederland (VSNU) en in Europa (LERU) werken we aan het opstellen van voorwaarden voor de inkoop van informatiediensten, de ontwikkeling van alternatieve publicatieplatforms en aan een infrastructuur die de onafhankelijkheid van onderzoeksdata en metadata waarborgt.

### Om te doen

- De publieke waarden van academisch onderwijs en onderzoek op de agenda zetten en vrijwaren bij aankoop van platformdiensten en in samenwerking met derden, waaronder uitgevers en data technologiebedrijven.
- Onderzoeksdata zoveel mogelijk FAIR (*findable, accessible, interoperable & reusable*) maken en werken naar 100 procent open access van wetenschappelijke artikelen.



## 5.2 Onze duurzaamheidskennis vergroten en zelf toepassen

Het thema duurzaamheid maken we tot een vast onderdeel van ons onderwijs en onderzoek. Elke student kan onder meer kiezen uit het aanbod van het Instituut voor Interdisciplinaire Studies (waarin duurzaamheid is opgenomen). Duurzaamheid is bovendien een aandachtspunt in de portfolioanalyse van de opleidingen (zie paragraaf 2.3). In het onderzoek krijgt duurzaamheid een stimulans via de vier thema's (zie paragraaf 2.2).

De UvA heeft een wezenlijke verantwoordelijkheid voor het versnellen van duurzame verandering in de maatschappij. Wij streven daarom ook naar vergroening en verkleining van onze eigen ecologische voetafdruk. Als vuistregel geldt dat de huidige impact van onze voetafdruk met twee derde naar beneden moet; deze regel is afgeleid van constatering over Nederland van het World Footprint Network. Voor die reductie hebben we meer tijd nodig dan de komende zes jaar. We gaan onze bedrijfsprocessen en ons keuzegedrag aanpassen door gewenste keuzes aantrekkelijk te maken. Bij processen valt te denken aan minder verbruik van (niet-gerecyclede) grondstoffen zoals papier, verpakkingsmateriaal of wegwerp-artikelen, en aan gebruiksduurverlenging van IT-apparatuur. Bij gedrag gaat het bijvoorbeeld om bewuste keuzes maken in zaken als catering of reizen. In een white paper duurzaamheid (dat ook gaat over onderwijs en onderzoek) staan maatregelen om onze eigen voetafdruk te verminderen in de komende jaren. We kiezen daarbij per milieuaspect wat een ambitieus maar realiseerbaar tempo is.

Volgens de klimaatdoelstelling van 'Parijs' mag ons energieverbruik (uiterlijk) in 2050 maximaal 70 kWh/m<sup>2</sup> per jaar zijn (tegen bijna 200 kWh/m<sup>2</sup> nu). We onderzoeken of we al in 2040 deze norm kunnen halen. 'Parijsbestendig' zijn we als ons werkelijke energieverbruik – van alle apparatuur in de gebouwen – aan de doelstelling voldoet. Dit betekent dat alle gebruikers mee kunnen en moeten helpen bij het behalen ervan. Financiële prikkels moeten energiebesparing lonend maken. Daarbij aanvaarden we een beperkte stijging van onze huisvestingskosten per vierkante meter vanwege de voor verduurzaming benodigde investeringen (een stijging van 2 procent volgens het Plan verduurzaming gebouwde omgeving UvA uit 2020).

### Om te doen

- Maatregelen uit de *white paper* (voor bedrijfsvoering, onderzoek en onderwijs) uitvoeren.
- Het energieverbruik in kWh/m<sup>2</sup> in de planperiode reduceren met 20 procent.
- Ons werk aan een duurzame UvA zichtbaar maken op alle campussen, onder meer door de bouw van het Sustainalab en versterking van het UvA Green Office.



### 5.3 Ons inzetten voor inclusiviteit en kansengelijkheid

Een sterke maatschappelijke trend is zichtbaar om de mechanismen achter uitsluiting, sociale onrechtvaardigheid en kansengelijkheid (nu eindelijk) serieus aan te pakken – in de wereld en in onze eigen universitaire omgeving. Wij leiden mensen op die daartoe in staat zijn, doen onderzoek naar die mechanismen en houden binnen onze eigen universiteit onze kernwaarden hoog.

Onze interdisciplinaire kracht maakt dat we als UvA de maatschappelijke dialoog over inclusiviteit en kansengelijkheid in de breedte kunnen voeren: we kunnen er de juridische, industriële, koloniale, sociale en psychologische achtergronden bij betrekken. De ongelijkheid en barrières in de samenleving nemen toe. Groepen mensen verschillen van elkaar, niet alleen in sociaaleconomische achtergronden, maar ook in religieus opzicht, in de taal die ze spreken of in hun houding ten opzichte van (bijvoorbeeld) familie, autoriteit en overheid. Het is onze opdracht als universiteit om onze studenten voor te bereiden op die realiteit maar ook om bij te dragen aan minder ongelijkheid, minder drempels en (minimaal) gelijke kansen voor iedereen.

Binnen onze eigen universitaire gemeenschap voeren we het gesprek over inclusiviteit en gelijkheid op de manier zoals het een wetenschappelijk instituut betaamt. Dat wil zeggen: op basis van de kwaliteit van argumenten, zelfonderzoek, kennisname van (de perspectieven van) anderen, gelijkwaardigheid en de wil om oplossingen te zoeken die werken. We erkennen dat ook wij in de UvA blinde vlekken hebben, en dat uitsluiting, discriminatie en vooroordelen ook aan onze universiteit voorkomen; soms bewust, vaak subtiel, onbedoeld, of zelfs onbewust.

Inclusie van verschillende gezichtspunten en de benutting van verschillen tussen mensen draagt bij aan onze wetenschappelijke kwaliteit en objectiviteit. Het vereist een stabiele en veilige werk- en leeromgeving van waaruit iedereen binnen de UvA op het scherpst van de snede, maar met respect en aandacht voor elkaar, mag en moet kunnen debatteren. De universiteit is bij uitstek de plek voor de confrontatie met feiten en meningen die schuren of zelfs tegen de borst stuiten. Daarom is het debat over ongelijkheid en onrechtvaardigheid nauw verbonden met het beleid tot behoud en vergroting van de sociale veiligheid en weerbaarheid (zie paragraaf 5.4).

#### Om te doen

- De dialoog over (on)gelijkheid en (on)rechtvaardigheid in de universiteit stimuleren en verbreden.
- Een breed spectrum van perspectieven een plaats geven in onderwijs en onderzoek, onder meer in minoren en in het curriculum van opleidingen waarin dat betekenisvol is.
- De bewustwording van bias opnemen in professionaliseringsprogramma's als de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) en in leiderschapstrainingen.



## 5.4 Zorgen voor een gezonde, veilige en stimulerende werk- en studieomgeving

De gezondheid van onze medewerkers en studenten is altijd een hoofdzorg en zeker in coronatijd. De maatregelen tegen het virus beperken sterker en langer dan we hoopten het groepsgewijze en klassikale onderwijs dat zo belangrijk is voor de academische vorming van studenten. Het is ongewis hoe het onderwijs, het onderzoek en het academisch leven er in de komende tijd uit zullen zien en wat dit betekent voor de inrichting van onze gebouwen.

Los van de coronacrisis is de psychosociale belasting van medewerkers een hardnekkig punt van zorg. De werkdruk in de UvA (en in het hele onderwijs) neemt al jaren toe. Oorzaken zijn onder meer:

- de sluipende verlaging van de gemiddelde bekostiging per vak
- de toegenomen verschillen in achtergrond, kennis en vaardigheden onder studenten
- de groei van inhoudelijke en administratieve verplichtingen vanuit de wet en de NVAO
- de werkdruk en de lage slagingskans bij het aanvragen van externe onderzoekssubsidies
- onze eigen, soms doorgeschoten procedures, overlegcultuur en de druk om altijd bereikbaar te moeten zijn

In het programma Grip op werkdruk zijn uitgebreide analyses gemaakt. Die laten zien dat werkdruk complex is en een combinatie van maatregelen vereist; meer geld voor het hoger onderwijs is nodig, maar niet altijd een oplossing. De oorzaken verschillen per faculteit of dienst, en ook binnen faculteiten en diensten. Werkdruk ligt deels aan intern gemaakte keuzes. Zo kan meer waardering voor onderzoeksoutput dan voor onderwijs stress opleveren bij docenten met vooral een onderwijstaak. Er zijn echter ook factoren die niet een eigen keuze zijn. De aard van een opleiding (talig of exact) kan er bijvoorbeeld toe doen. Onder het ondersteunend personeel (obp) wordt werkdruk onder meer veroorzaakt door toename van externe regeldruk en verantwoordingsverplichtingen.

Ook de gezondheid van studenten en hun stress- en burn-outklachten blijven onze volle aandacht houden. Bestaande initiatieven als UvAcare en de health week zetten we voort. Het kleinschalige onderwijs waarover paragraaf 3.1 gaat, is mede bedoeld om de afstandelijkheid en stress in het onderwijs te verkleinen en om meer rekening te houden met verschillen tussen studenten.

Werkdruk is niet de enige determinant van de gezondheid van de werk- en studeeromgeving. Eenieder moet zich, binnen de van nature competitieve omgeving die de wetenschap is, fysiek en sociaal veilig voelen. Is dat niet zo, dan moet dit bespreekbaar zijn zonder angst voor studie- of loopbaangevolgen. Iedere melding van een onveilige situatie nemen we serieus en onderzoeken we zorgvuldig, en we maken werk van onze gedragscode waarin we elkaar op grensoverschrijdend gedrag aanspreken en niet wegkijken. Als blijkt dat situaties of gedragingen van medewerkers of studenten niet voldoen aan de UvA-waarden en -gedragsregels en iemand zich daardoor onveilig voelt, dan moeten er passende maatregelen komen. Waar sprake is van structurele onveiligheid, is structurele verandering noodzakelijk. Tot slot is het van belang dat iedereen de waarden en gedragsregels, en het stelsel van procedures en vertrouwenspersonen, kan vinden en begrijpen.

### Om te doen

- Concrete, directe maatregelen tegen werkdruk opnemen in de facultaire strategische plannen (ook om ongewenste neveneffecten van plaats- en tijdonafhankelijk werken tegen te gaan).
- Bij vaststelling van nieuw beleid meer vertrouwen geven aan de uitvoerders en daarmee de interne regeldruk verminderen.
- Zorgdragen voor het 'huis van de sociale veiligheid' (gedragscode, klachtenregeling, systeem vertrouwenspersonen, trainingen om onveilige situaties bespreekbaar te maken), gebruikmakend van de aanbevelingen van de *task force* Sociale Veiligheid.