

Gezamenlijke Vergadering

College van Bestuur
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

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

Datum 11 11 2020
Contactpersoon Gerwin van der Pol en Nina Hol
Bijlage(n) -
Betreft **IP 2021-2026: Input GV Instellingsplan**

Geacht College van Bestuur,

Hierbij stuurt de GV u een lijst met vragen en aandachtspunten inzake het in te stemmingsverzoek IP 2021-2026 (IP).

Er wordt op meerdere plekken in het Instellingsplan een aantal onderwerpen genoemd waarvan het plan wordt uitgesproken om dit op te nemen in het curriculum, zodat studenten hier tenminste een basiskennis van hebben, zoals meertaligheid, algoritmisch denken, data science en de bredere maatschappelijke betrokkenheid. Bovendien vraagt de GV zich af of het echt relevant is voor alle studenten om kennis te maken met data science.

De GV wil graag weten hoe al deze zaken worden toegevoegd aan het curriculum, zonder dat het unieke karakter van de studie te verloren gaat.

Verder wil de GV graag inzicht krijgen in de manier waarop de acties en plannen van het IP zullen worden bekostigd in de komende jaren. Gaat dit geld ook naar de faculteiten om deze plannen decentraal uit te kunnen voeren? Een belangrijk voorbeeld dat de GV wil noemen is diversiteit/inclusiviteit. Om hiermee een slag te maken, zoals in het IP beschreven staat, moet er ook worden geïnvesteerd, gaat dit gebeuren vanuit de UvA begroting? Zo ja; op welke manier en voor welk bedrag?

Wat algemene punten betreft, is het de GV opgevallen dat in het IP termen als “hij of zij” en “hij” worden gebruikt (op p. 26 bijvoorbeeld). De GV is van oordeel dat het IP genderneutraal dient te zijn.



Gezamenlijke Vergadering

HOOFDSTUK 1: Hoofdlijn

Op pagina 4 staat: Gelet op de groei in de voorafgaande periode is verdere groei van studentenaantallen geen doel.

Wordt dit actief tegengegaan door de invoer van bijvoorbeeld een numerus fixus, of wordt hier meer mee beoogd dat we het niet actief gaan aantrekken, door bijvoorbeeld minder open dagen te organiseren?

Op pagina 5 staat: Met onze interdisciplinaire kennis en onderzoeksmethoden moeten we in staat zijn om wendbaar in te spelen op deze en toekomstige vraagstukken.

Hoe verhoudt dit zich tot het decentrale beleid? En hoe kun je het evenwicht bewaren tussen de interdisciplinariteit en het decentrale beleidssysteem?

HOOFDSTUK 2: Wetenschap

Op pagina 6 staat: We gaan nog een stapje verder en verkennen alternatieven voor het huidige systeem van hoor- en werkcolleges, met als doel de contactmomenten tussen docenten en studenten intenser en effectiever te maken.

Weten we al welke alternatieven dit concreet zullen worden voor de hoor- en werkcolleges?

Op pagina 9 wordt gesproken over de vraag naar interdisciplinaire opleidingen en minoren. We willen graag benadrukken dat we maatschappelijk betrokken studenten erg wenselijk vinden, en dat dit een speerpunt is dat bij de UvA past.

HOOFDSTUK 3: Studenten

EPICUR staat genoemd in het Instellingsplan. GV-voorzitter Hol heeft tijdens een EPICUR-bijeenkomst begrepen dat hun visie is dat studenten aan het eind van hun opleiding een B2 taalniveau hebben van tenminste drie talen.

Waar EPICUR, en de meertaligheid genoemd staan op pagina 14, wordt deze wens niet uitgesproken. Wel wordt de meertaligheid genoemd. Is deze meertaligheid dezelfde meertaligheid zoals EPICUR deze graag zou zien?

HOOFDSTUK 4: Partners

De GV oordeelt dat de definitie van 'valorisatie' erg nauw is en erg gericht is op economische samenwerking. De GV vraagt zich af waarom er niet meer aandacht in het IP is voor de maatschappelijke discussies die wetenschappers voeren met het bredere publiek.

Daarnaast constateert de GV dat het REC niet wordt genoemd in het IP. Het REC moet worden gezien als hub van sociale wetenschappen die veel initiatieven hebben met samenwerkingen met de stad Amsterdam bijvoorbeeld.

Een andere opmerking die GV wil maken is, betreft de samenwerkingen met derden. We willen graag benadrukken dat het belangrijk is om ook naar de maatschappelijke positie en de waarde van de samenwerking te kijken.

Daarnaast staat in verschillende bewoordingen door het document heen aangegeven dat de samenwerkingen steeds belangrijker worden en worden uitgebreid, in het licht van de recente discussie over Huawei en samenwerkingen met derden in het algemeen. De GV zou daarom toch graag het belang willen benadrukken van een vorm van inspraak van de medezeggenschap bij dergelijke samenwerkingen.

HOOFDSTUK 5: Verantwoordelijkheid

De GV is van mening dat de genoemde acties met betrekking tot inclusiviteit vaag zijn verwoord en vraagt het CvB om deze plannen concreter te maken, het liefst met een tijdspad en budget erbij.

HOOFDSTUK 6: Staf

Inclusiviteit en diversiteit:

Wat hier staat is erg gericht op diversiteit van de staf als ‘goed voor de studenten’ maar het zou meer als een realiteit gezien moeten worden, die weerspiegeld moet worden in de universiteit. Verder is de focus op het binnenhalen van ‘diversiteit’, maar er is te weinig aandacht aan het binnenhouden van deze mensen, die vaker tegen sociaal onveilige situaties aanlopen.

Loopbaanbeleid:

De ‘u-lijn’ zoals beschreven op pag. 28 loopt niet overal op de universiteit hetzelfde. Sommige faculteiten hebben een formatiemodel, waardoor vooral veel UD’s niet kunnen doorstromen. Is het CvB van plan hier meer toezicht op te houden?

Employee Value Proposition:

Het idee van Employee Value Proposition zal op veel plekken op de universiteit, waar er krapte is, ongelijkheid en ‘achterkamertjes politiek’ in de hand werken en is dus verre van wenselijk. De COR is bezig met de transparantie van loopbaanbeleid (recruitment, promoties, etc) en dit is iets dat deze transparantie tegenwerkt en niet pas binnen het Nederlandse academische systeem (wat veel verschilt van het systeem in de VS waar dit veel gebruikelijker is).

Duurzame inzetbaarheid:

Zoals het hoofdstuk nu leest met de inhoudelijk verschillende doelstellingen zoals talent aantrekken, diversiteit en inclusiviteit, komt het onderwerp van Duurzame Inzetbaarheid niet goed aan bod, terwijl met de mobiliteit, vitaliteit en andere criteria van dat zorgpakket een aantal normen worden opgegeven die de strategie van personeelsbeleid meetbare uitkomsten geven. En dat zijn dan uitkomsten die de doelen zoals talent aantrekken, diversiteit en sociale veiligheid gaan dragen. Duurzame inzetbaarheid zou het vehikel van personeelsbeleid moeten worden de komende jaren waarmee onderwijstaken aan urennormen worden gekoppeld en PhD-programma’s in toetsbare werkzaamheden worden opgedeeld en de uitvoering ervan in het overleg dat bij duurzame inzetbaarheid hoort, wordt bewaakt.

Gezamenlijke Vergadering

HOOFDSTUK 7: Organisatie

Bij paragraaf 7.1 is het de vraag of agile management een instrument is dat zou kunnen worden ingezet.

Bij paragraaf 7.2 is de vraag of de medezeggenschap over het instellen van de inhoudelijke adviesraad voor instemming wordt betrokken.

Bij paragraaf 7.3 is de vraag of het (eind) evaluatierapport van Samen Doen al beschikbaar is en de bevindingen ervan vertrouwen geven voor de hier beschreven ambities bij verkleining van de afstand tussen professionele dienstverleners en wetenschappers.

Voor de volledigheid, deze lijst is niet uitputtend.

Hoogachtend,

Nina Hol
Voorzitter
Gezamenlijke Vergadering 20|21

Gerwin van der Pol
Vicevoorzitter
Gezamenlijke Vergadering 20|21