

Verslag Raadgevend Referendum

over de voorstellen van de Commissie Democratisering en Decentralisering
van de Universiteit van Amsterdam.

Amsterdam, 25 Januari 2017



Inhoud

Voorwoord.....	p.2
1. Achtergrond en opzet.....	p.4
2. Uitvoering.....	p.6
3. Over opkomst en uitslagen.....	p.7
4. Hoe nu verder?.....	p.12

Voorwoord

De commissie Democratisering en Decentralisering (hierna commissie D&D) legt met dit rapport de uitkomsten voor van het in opdracht van de commissie gehouden raadgevend referendum. Bureau Ruigrok Netpanel heeft de raadpleging georganiseerd. Het referendum is zo opgezet dat conform onze opdracht ieder lid van de universitaire gemeenschap zich in een vrije en anonieme stemming over die voorstellen heeft kunnen uitspreken. De CRDD (Commissie Raadpleging D&D) is ingesteld om onafhankelijk van de commissie D&D toe te zien op de zorgvuldigheid waarmee het referendum wordt uitgevoerd. Het rapport van Bureau Ruigrok Netpanel, vragen van het referendum en het verslag van de CRDD-commissie zijn binnenkort via de website te raadplegen. In dit rapport gaat de commissie D&D in op de resultaten en gaan we kort in op de vraag 'hoe nu verder?'

Zoals alle fasen in het bestaan van deze commissie ging ook de raadpleging van de universitaire gemeenschap gepaard met discussie, onenigheid en kritiek. De problemen spitsten zich dit keer toe op de status van het referendum. Helaas was het mandaat hierover niet consistent. Gelet op het mandaat en de inconsistenties heeft de commissie besloten dat het in ieder geval de taak van de commissie was alle leden van de universitaire gemeenschap in de gelegenheid te stellen zich over de voorstellen van de commissie uit te spreken. Die interpretatie van haar opdracht heeft consequenties voor hoe met de uitkomsten van het referendum dient te worden omgegaan. Hieronder gaan we er daar uitgebreider op in.

In ons eerdere rapport hadden wij op grond van onze rondgang langs de faculteiten en de algemenere debatten al geconstateerd dat de diversiteit aan problemen en opvattingen aan de universiteit zeer groot is. Dat geldt zowel voor verschillen van opvatting tussen als binnen de geledingen (wetenschappelijk personeel, ondersteunend personeel en studenten), en het geldt ook zowel tussen als binnen de faculteiten. Dit beeld wordt nog verder gecompliceerd doordat uiteraard niet iedereen zich even betrokken voelt bij de universiteit en de discussies over beleid en bestuur.

De uitkomsten van het referendum onderstrepen dat universiteiten voortdurend in beweging zijn. Zeker aan de UvA gaat dat gepaard met debat en strijd. Wie had gedacht of gehoopt dat onze voorstellen en het referendum daarop een uitzondering zouden vormen vergist zich. Als het gaat om de bestuursmodellen zijn er grote verschillen. Maar over de voorstellen om een senaat 'nieuwe stijl' in te stellen en een charter van kernwaarden te definiëren voor de universiteit als geheel bestaat gelukkig wel ruime steun.

16 % van de leden van de universitaire gemeenschap heeft van de mogelijkheid gebruik gemaakt om zich uit te spreken: dat zijn 6500 medewerkers en studenten. Dat is geen gering aantal. Hun uitspraken zijn van groot gewicht in de verdergaande discussie over mogelijke verbeteringen van universitair bestuur en beleid. Het feit dat de deelnemers daarbij gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om via open vragen hun mening verder toe te lichten zal daarbij zeker helpen. Alle personen die de moeite en tijd hebben genomen de vragenlijst verder in te vullen zijn wij veel dank verschuldigd.

Het referendum vormt een mijlpaal in het debat maar het was zeker niet de finish. Met de afronding van onze opdracht is het traject van hervorming – dat begon met bezettingen en het tienpuntenplan van het CvB in antwoord daar op - nog niet afgesloten. Het voordeel van

het referendum is dat velen zich nu hebben kunnen uitspreken over een aantal opties voor het vervolg. Dit is de eerste keer dat de universitaire gemeenschap zich als geheel heeft kunnen uitspreken over beleids- en bestuurszaken.

De commissie D&D maakt van deze gelegenheid gebruik om iedereen te bedanken die heeft meegedaan aan het referendum en ook iedereen die de commissie heeft ondersteund en heeft geholpen bij de uitvoering. De commissie wenst de Universiteit van Amsterdam, de leden van de universitaire gemeenschap en haar bestuurders veel wijsheid toe en hoopt dat men het snel eens wordt over een breed gesteund vervolgtraject.

Amsterdam, 25 januari 2017,

De commissie D&D

1. Achtergrond

De oprichting en werkzaamheden van de commissie D&D vloeien voort uit bezettingen van het Bungehuis en Maagdenhuis begin 2015. Na deze roerige periode hebben de actiegroepen en de medezeggenschap met het college van bestuur afgesproken dat er een verandertraject in gang gezet zou worden. Na een publiek *mea culpa* te hebben uitgesproken over het tot dan toe gevoerde beleid heeft het college zijn uitgangspunten voor het verandertraject vastgelegd in een 10-punten plan. De instelling van de commissie D&D eind 2015 komt voort uit langdurig verder overleg tussen de hiervoor genoemde partijen.

De opdracht van de commissie staat beschreven in haar mandaat, overeengekomen tussen de actiegroepen, de vakbonden, de medezeggenschap en het college van bestuur. Artikel 2 geeft de opdracht van de commissie het meest kernachtig weer.

Volgens dit mandaat heeft de commissie tot taak om

“(a) de kernproblemen op de Universiteit van Amsterdam en UvA Holding BV met betrekking tot bestuur, inspraak, zeggenschap, diversiteit en academisch klimaat te identificeren alsmede de oorzaken daarvan;
(b) verschillende voorstellen voor andere organisatie-, bestuurs-, inspraak- en financieringsmodellen te ontwikkelen die deze problemen wegnemen;
(c) de academische gemeenschap te betrekken bij het ontwikkelen en beoordelen van deze voorstellen;
(d) aan de academische gemeenschap te rapporteren over de uitkomsten van het onderzoek.”

De commissie heeft haar eindrapport in oktober 2016 gepresenteerd. De afspraak was dat de commissie haar belangrijkste bevindingen via een referendum zou voorleggen aan de universitaire gemeenschap. Dit is nu gebeurd. Het voorliggende rapport bevat een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten.

Zoals gezegd is de organisatie van het referendum niet zonder slag of stoot gegaan. De problemen vloeiden voor een deel voort uit het mandaat zelf en de inconsistenties daarin. Het is goed dit nog eens duidelijk te maken en uit leggen welke keuzen de commissie heeft gemaakt.

Het mandaat bevat een aantal artikelen over het referendum en de status ervan:

Artikel 4.4 De commissie formuleert adviezen en legt deze voor aan de academische gemeenschap. Bij instemming door de academische gemeenschap wordt overgegaan tot implementatie van de adviezen. De instemmingsprocedure vindt plaats volgens het voorstel van de commissie.

Artikel 4.5 Een voorstel kan alleen bindend zijn als het voldoet aan de geldende wetgeving. Dat laat onverlet dat de commissie voorstellen kan doen die een wetswijziging vereisen, maar die kunnen dan pas na die wetswijziging bindend worden.

Artikel 5.6 De commissie werkt een plan uit over hoe de voorstellen adequaat ter goedkeuring aan de academische gemeenschap kunnen worden voorgelegd. Het plan dient

te waarborgen dat ieder lid van de academische gemeenschap in staat gesteld wordt om aan het debat deel te nemen en vervolgens in een vrije en anonieme stemming gehoord te worden.

De opdracht aan de commissie in artikel 5.6 is niet mis te verstaan: ieder lid van de gemeenschap moet gehoord worden in een vrije en anonieme stemming. Maar hoe vast te stellen of, en op welke punten, er instemming is van de academische gemeenschap als geheel?

Al snel werd duidelijk dat er geen procedure te bedenken viel die enerzijds iedereen de gelegenheid zou bieden zijn of haar oordeel over de plannen te geven, maar anderzijds ook de 'stem' peilde van de Universitaire gemeenschap. De opkomstpercentages zijn daar bij referenda doorgaans te gering voor. Het vaststellen van een minimaal opkomstpercentage boven welke de uitslag als 'geldig' of 'bindend' kon worden beschouwd, zou tot heftige discussie hebben geleid die het proces van verdere democratisering en decentralisering niet ten goede waren gekomen. Daarbij kwam nog eens dat de formuleringen in het mandaat over 'bindendheid' geen uitsluitsel gaven over de stemverhoudingen tussen studenten en personeel. Moet aan de stem van een student hetzelfde gewicht worden toegekend als aan de stem van een lid van het wetenschappelijk personeel? Of moet de zwaarte van de stem gewogen worden conform de aantalsverhoudingen tussen de beide populaties? Of iets er tussen in? Het mandaat zwijgt hierover. Het beperkt zich tot de uitspraak dat de instemmingsprocedure het voorstel van de commissie dient te volgen. Maar een voorstel van de commissie aan wie? En wie beslist daar dan over? Of moet dáár dan weer een voorbereidend referendum over worden georganiseerd? Op die manier komen we in een eindeloze regressie terecht. Tot slot had de commissie de opdracht *verschillende* bestuurs- en organisatiemodellen te ontwikkelen. We wisten dat de meningen hierover sterk zouden verschillen. Dat verkleinde de kans op een bindende uitslag.

We hebben om al deze reden besloten discussies over de representativiteit van de uitslag zo veel mogelijk te mijden. In plaats daarvan hebben we ons geconcentreerd op wat we als onze primaire opdracht beschouwden: zo veel mogelijk leden van de academische gemeenschap de gelegenheid geven zich uit te spreken. Naar de mening van de commissie is het begrip 'raadgevend referendum' hier dan ook het beste op zijn plaats.

De uitkomsten voldoen weliswaar niet aan de criteria van bindendheid, maar het zou buitengewoon onverstandig zijn er geen rekening mee te houden. 6500 deelnemers hebben zich gedetailleerd en in vrijheid uitgesproken over de verschillende voorstellen. Daarmee beschikt de universitaire gemeenschap over een schat aan materiaal en inbreng in de discussie. Als het om goed bestuur en beleid gaat biedt dit referendum meer inzicht dan een zoveelste tevredenheidsonderzoek onder studenten en medewerkers. Begin 2015 erkende het toenmalige college dat het onvoldoende naar personeel en studenten had geluisterd. Dit referendum biedt een goede mogelijkheid dat te corrigeren.

2. Opzet en uitvoering

Ten bate van het goed verloop van het referendum heeft de Commissie D&D een aparte referendumcommissie ingesteld, de Commissie Raadpleging Democratisering & Decentralisering (CRDD). Deze commissie werkt in opdracht van de commissie D&D en is gevraagd het reglement voor het referendum op te stellen en te bewaken, het stemregister op te stellen en te beslissen over stemrecht-aanvragen voor die categorieën waarvoor dat relevant was. De CRDD bestaat uit David Jan Donner, Karen Schiffner, Wouter ter Haar, Annabel Wildschut en Sarah de Lange (tot 15 november). De CRDD is ingesteld voor de periode van oktober tot en met januari en heeft gedurende die maanden zorg gedragen voor het opstellen van de regelingen voor het verloop van het referendum voor wat betreft de categorieën stemgerechtigden, de procedures rondom het stemrecht en het aanvragen van het stemrecht, de termijnen van het referendum en het bekendmaken van de uitkomsten. Ook heeft zij zorg gedragen voor de formele aankondiging richting stemgerechtigden en de communicatie omtrent de procedure voor de aanvraag van stemrecht. Zij heeft besloten over en zorg gedragen voor de afhandeling van de verzoeken tot stemrecht en toezicht gehouden op het verloop van het referendum. Zij heeft de uitslagen op basis van de rapportage van Ruigrok getoetst op correctheid en privacy voordat de resultaten naar de commissie D&D en anderen werden verstuurd. Bij de uitvoering van de werkzaamheden heeft de CRDD zelfstandig geopereerd; zij heeft steeds in goed contact gestaan met de commissie D&D. De CRDD zal nog zelfstandig rapport uitbrengen over haar werkzaamheden.

Op verzoek van het AMC en de ACTA is voor deze faculteiten een afwijkende procedure afgesproken, waarbij zij zelf de uitnodigingen hebben verspreid onder medewerkers. Datzelfde geldt voor de Holding. Bureau Ruigrok Netpanel heeft daartoe afzonderlijke stemlinks aangemaakt. Dit leidde helaas tot vertraging en onduidelijkheid over de gang van zaken met betrekking tot de uitvoering van het referendum op het AMC. Omdat deelname aan het referendum op deze faculteit pas een week later mogelijk was, is in overleg met de CRDD besloten de stemprocedure op het AMC te verlengen met een week. Gezien de afwijkende procedure is in overleg met CRDD besloten de resultaten buiten de analyse te houden en te verwerken in een apart rapport. Studenten van het AMC hebben kunnen stemmen via de voorgeschreven procedure. Die resultaten zijn gewoon verwerkt.

3. Opkomst en uitslagen

Bureau Ruigrok Netpanel heeft een gedetailleerd verslag opgesteld van zowel de opkomst bij het referendum als de uitslagen. Dat is vanaf 25 januari 2017 te vinden op een universitaire website. Daarbij zal ook worden aangegeven hoe men tot de data toegang kan krijgen voor verdere analyse en onder welke condities.

3.1 Opkomst

In totaal zijn er 6644 geldige stemmen uitgebracht. Dat is 16% van de universitaire gemeenschap. Van deze stemmen zijn 4062 (12%) uitgebracht door studenten en 2582 (37%) door medewerkers. Van de medewerkers behoren 1692 (38%) tot het wetenschappelijk personeel en 880 (36%) tot het overig personeel.

De opkomst per faculteit is nogal gevarieerd. Bij studenten ligt het tussen de nul (afgerond) bij ACTA en de 20% bij de FGW. Bij de medewerkers ligt de opkomst tussen de 11% (ACTA) en de 46% (AUC).

In de totale populatie van stemgerechtigde studenten behoort 57,5% tot de FGW, FNWI of de FMG, maar samen zijn deze faculteiten goed voor 78% van de stemmen. Ook onder het personeel vormen deze faculteiten de grootste groep (60%) van de totale stemgerechtigde populatie. Binnen het totaal van het aantal personeelsleden dat deelnam aan het referendum maken ze echter 69,4 procent uit. Bekijken we het wetenschappelijk personeel afzonderlijk dan hebben dezelfde faculteiten 73 % van het wetenschappelijk personeel dat kon stemmen, maar 82% van het WP dat heeft deelgenomen aan het referendum komt uit deze faculteiten. Er is dus sprake van een lichte oververtegenwoordiging van FGW, FNWI en FMG bij zowel het volledige personeel als het wetenschappelijk personeel.

3.2 Uitslagen

Het is duidelijk dat een meerderheid van de deelnemers¹ zich uitspreekt voor verandering. Waar het gaat om instelling van een senaat 'nieuwe stijl' en opstelling van een charter is dat evident. Ook bij de bestuursmodellen is dat op veel punten het geval, maar daar is er ook veel verdeeldheid en een duidelijk geprofileerd tegengeluid. Bij de uitkomsten voor de bestuursmodellen vallen twee dingen op:

- Er is verdeeldheid over welke model de voorkeur verdient. Op universitair niveau krijgt het oranje model met 31% de meeste stemmen, maar de steun voor dat model verschilt bij personeel en studenten. Onder het personeel geeft 34% de voorkeur aan een ander model ('blauw'), waarin vasthouden aan de bestaande bestuurlijke verhoudingen voorop staat. Maar meer dan 60% van het personeel spreekt zich uit voor veranderingen. Bij het wetenschappelijk personeel is dat zelfs 65%.
- Kijken we naar de verdeling over de faculteiten dan is onder het personeel de groep die tegen verdere democratisering is (blauw) vaak numeriek het grootst. Maar ze blijft in omvang dikwijls ver achter bij de personeelsleden die hebben gestemd voor aanzienlijke aanpassingen in bestuur en organisatie. Dit valt niet op omdat de verschillen *binnen* de

¹ In het navolgende wordt steeds gesproken over de verhoudingen binnen de groep van deelnemers aan het referendum, tenzij nadrukkelijk anders aangegeven.

groep die voor verandering kozen groot zijn. Deze groep wordt gevormd door degenen die voor oranje, geel of groen kozen. Bij de studenten is de wens naar verandering in het algemeen sterker. Het blauwe model wordt door studenten slechts in beperkte mate gesteund en is in geen enkele faculteit numeriek het grootst.

Kortom, blauw bezit een sterke voorkeur, maar als men degenen die verandering in de vorm van oranje, geel of groen wensen bij elkaar optelt, dan is uiteindelijk de wens naar verandering het grootst. Want ook het oranje model, dat het dichtst bij blauw zit, impliceert een drastische uitbreiding van de bevoegdheden van de medezeggenschap – eentje die veel verder gaat dan thans het geval is.

Ons doel is overigens niet voor één of voor een combinatie van de modellen te pleiten. Integendeel, we willen juist de complexiteit en meerduidigheid van de uitkomsten laten zien. Er is dan ook een pittige maar vooral open discussie nodig over de vraag hoe verder te gaan. Om de uitslagen vol tot hun recht te laten komen zal veelvuldig ‘out of the box’ moeten worden gedacht.

Senaat

1. Het is een feit dat de grote meerderheid van de stemmers gezamenlijk een senaat nieuwe stijl wenst (71%). Voor studenten is dat 81% en voor medewerkers 55%. Bij de studenten is de steun in de faculteiten hoger dan 68% (bij de FEB is de steun het laagst).
2. Onder de stemmers van de medewerkers van de FEB en van ACTA zijn meer tegenstanders dan voorstanders voor een senaat, resp. 31 en 18%. In de volgende faculteiten is de meerderheid van de medewerkers voorstander (positief of zeer positief): FdR (52%), FGW (72%), FMG (61%) en AUC (77%). Bij de FNWI ligt het percentage op 46%, bij de diensten op 47%.

Charter

1. Een duidelijke meerderheid (63%) onder de deelnemers is voorstander van een charter dat de acht kernwaarden bevat die de commissie D&D heeft voorgesteld. Voor studenten is dat 72% van de stemmers. Van de medewerkers is 48% voorstander.
2. Aan degenen die voor het charter hebben gestemd is een reeks waarden voorgelegd, met bij elke waarde de vraag of deze in het charter opgenomen dient te worden. Dit geldt voor alle faculteiten en de diensten. Er treden hierbij enige verschillen op tussen de waarden. De ontwikkeling van een kritische wetenschappelijke houding scoort het hoogst (91%), decentralisering het laagst (70%). De scores bij medewerkers liggen wat lager.
3. Kijken we naar de verdeling over de faculteiten dan is de steun voor een charter met de genoemde acht waarden overall boven de 56%. Vooral bij de FGW, FMG en AUC is deze score zelfs zeer hoog, 75% of meer.
4. Bij de medewerkers is het enthousiasme voor een charter met de geformuleerde waarden lager dan voor het idee van een charter in het algemeen. Behalve bij ACTA (28%) en FEB (40%) zijn de medewerkers bij alle faculteiten in meerderheid voor het idee

van een charter, maar dat wordt minder als het gaat om de genoemde acht kernwaarden. In dat laatste geval beperkt de meerderheid zich tot FGW, FMG en AUC.

Bestuursmodellen

1. De meningen over de bestuursmodellen zijn zeer verdeeld en er is een groot verschil tussen studenten en medewerkers. Universiteit breed zijn de meeste stemmers voor ingrijpende veranderingen: oranje (31%), geel (25%) en groen (22%), in totaal dus 78%! Hierbinnen is de grootste groep (oranje) voor handhaving van gescheiden raden voor studenten en personeel, maar voor veel meer bevoegdheden voor deze raden ten opzichte van het college van bestuur.
2. Stemmers onder studenten zijn bijna allemaal voor drastische verandering (90%); van de medewerkers is dat 61%. Studenten zijn verder even verdeeld over de modellen als medewerkers. De antwoorden op de vragen over de kernthema's geven gedetailleerder inzicht in de aard van de gewenste veranderingen.
3. Het oranje model trekt de grootste groep stemmers onder de studenten in de FEB, FdR, FNWI en AMC. De medewerkers zetten het oranje model op de eerste plaats bij de FdR en het University College.
4. Het gele model staat bij medewerkers van de FGW die hebben gestemd op de eerste plaats.
5. Van de stemmers onder de studenten uit de FGW en het University College is de groep die de voorkeur geeft aan het groene model het grootst.
6. In de FMG hebben groen en geel elk 32% van de uitgebrachte studentenstemmen gekregen. Oranje krijgt hier 29%.
7. Van de stemmers onder de medewerkers van de FEB, FNWI, FMG, ACTA en Diensten is de groep die voorkeur heeft voor de huidige situatie met beperkte aanpassingen (blauw) het grootst. Bij de FEB (57%) en ACTA (55%) is dat de meerderheid. Bij vijf faculteiten en Diensten is meer dan de helft van de medewerkers voor aanzienlijke verandering (oranje, geel en groen samen): FdR (67%), FNWI (55%), FGW (78%), FMG (64%), AUC (90%), Diensten (51%). Maar afgezien van het AUC en de FGW zijn bij de andere faculteiten (FdR, FNWI, FMG, ACTA) en de diensten steeds de modellen blauw en oranje gezamenlijk goed voor meer dan 50% van de voorkeurstemmen van de medewerkers. Bij de studenten geldt dit voor FEB, FNWI en AMC. Bij de studenten staat blauw nergens op de eerste plaats.
8. Interessant is ook de verhouding van oranje aan de ene kant en de gele en groene modellen aan de andere kant. Dit is van belang vanwege de eventuele keuze tussen voortgaan met het huidige model van gescheiden medezeggenschap voor staf en studenten of daarvan afwijkende alternatieven met gezamenlijke medezeggenschap via raden dan wel besturen. Kijken we op deze manier naar de uitkomsten dan blijkt dat het aantal stemmers op oranje groter is dan het aantal stemmers op geel en groen samen in de volgende groepen: FEB (studenten en werknemers), FNWI (studenten en werknemers), AMC (studenten), ACTA (medewerkers) en Diensten. Groen en geel tezamen trekt meer stemmers dan oranje in de FdR (studenten en medewerkers), FGW

(studenten en medewerkers), FMG (studenten en medewerkers) en University college (studenten en medewerkers).

Bestuurlijke organisatie, specifiek op centraal en op facultair niveau

1. Bezien we de uitkomsten met betrekking tot het bestuur op centraal niveau en faculteitsniveau dan blijkt dat met uitzondering van de medewerkers van FEB (57%) en die van ACTA (57%) een aanzienlijke meerderheid van studenten en medewerkers in de andere faculteiten en de diensten uitbreiding wil van de bestaande mogelijkheden tot medezeggenschap.
2. Bezien we de gewenste veranderingen nader, dan is de groep voorstanders voor verandering in facultair en universitair bestuur nog wat hoger dan bij de stemming over de bestuursmodellen in het algemeen. Bij de medewerkers is de wens om het facultaire niveau te hervormen nog iets sterker dan die met betrekking tot het centrale niveau: FdR (73%), FNWI (62%), FGW (79%), FM (68%) en Diensten (56%). Alleen bij het AUC treedt dit effect niet op, maar daar is de drang tot bestuurlijke verandering hoe dan ook het hoogst (90%). Voor de studenten die kiezen voor verandering in het centrale en het facultaire bestuur liggen de percentages hoger dan 84% ongeacht de faculteit waartoe ze behoren.
3. De meerderheid van de stemmers die verandering willen in de bestuurlijke organisatie op universitair en op facultair niveau, is voorstander van een gekozen bestuursraad, die het college van bestuur en de decaan benoemt (geel of groen). Dit geldt in hoge mate voor studenten. De medewerkers die op centraal en facultair niveau een andere bestuurlijke organisatie willen (dus niet voor blauw kiezen) zijn bijna gelijk verdeeld over oranje enerzijds en geel/groen anderzijds. Op beide niveaus is onder de medewerkers ook een ruime meerderheid voor voortzetting van het huidige model, maar dan wel met duidelijk meer bevoegdheden voor FSR en OR.

Bestuurlijke organisatie op decentraal niveau

1. Van de stemmers is de grootste groep (49%) voorstander van de instelling van decentrale eenheden met integrale verantwoordelijkheid voor onderwijs, onderzoek en personeel. De andere groep is voor behoud van de bestaande onderwijs- en onderzoeksinstituten en afdelingen (38%). Deze keuze is echter vooral het gevolg van de stellingname van studenten. Deze vormen in vrijwel alle eenheden de grootste groep, met uitzondering van de studenten van het AMC.
2. Van de medewerkers in vrijwel alle eenheden is de grootste groep voor behoud van de bestaande onderwijs- en onderzoeksinstituten en afdelingen, met een getekende uitzondering van de medewerkers van de FGW (60%). Voor de stemmers onder medewerkers van het University College gelden beide opties genoemd onder punt 1 hiervoor in gelijke mate (elk 40%)
3. Van de stemmers die voorstander zijn van de instelling van decentrale eenheden met integrale verantwoordelijkheid voor onderwijs, onderzoek en personeel als voorgesteld in de modellen geel en groen is een meerderheid voorstander om ook op dit niveau een bestuursraad in te stellen (29%) of een eigen bestuursvorm te kiezen (22%).

Representativiteit raden

1. Een getekende meerderheid, met name bij studenten wil dat de representativiteit van raden en medezeggenschapsorganen drastisch wordt bevorderd door meer transparantie en participatiemogelijkheden.
2. Uitsluitend de stemmers onder de medewerkers van de FEB, de FNWI en ACTA hebben geen behoefte aan meer participatiemogelijkheden maar willen wel dat de informatieverstrekking voorafgaand aan en volgend op de besluitvorming in de vergaderingen van de ondernemings- en studentenraden wordt verbeterd.

Indeling faculteiten

1. De meerderheid van alle stemmers is voorstander van behoud van de indeling in faculteiten.
2. De stemmers onder de studenten van de FGW, de FMW en die van het University College willen een evaluatie na vier jaar. Dit geldt ook voor de stemmers onder de medewerkers van het University College

3.3 Samenvattend

De uitkomsten van het referendum geven aan dat er aan de UvA een aanzienlijke groep is die voorstellen tot verandering steunt. Die wens tot verandering is het grootst onder de deelnemende studenten (90%!), maar hun steun is sterk verdeeld naar het soort verandering dat men het liefst ziet.

Ook bij het personeel is de steun voor democratische hervormingen en meer autonomie zeer aanzienlijk. En net als bij de studenten geldt ook voor het personeel dat deze steun zich richt op onderling zeer verschillende bestuursmodellen. Als men kijkt naar elk van de modellen afzonderlijk dan is bij het personeel de groep met een voorkeur voor blauw het grootst.

Onder het personeel was de opkomst heel behoorlijk in vergelijking met de opkomst bij de universitaire ondernemingsraadverkiezingen. Maar hier is de verdeeldheid in zekere zin nog groter. Bij de deelnemers uit de kring van het personeel staat er tegenover de veranderingsgezinden een omvangrijke groep (blauw) die zich tégen ingrijpende veranderingen in het bestuursmodel uitspreekt. Naar mag worden aangenomen is dit een groep die kan rekenen op sympathie van al die decanen en leidinggevendenden die impliciet of expliciet hebben opgeroepen om voor blauw te stemmen of zich anderszins tegen drastische verandering hebben gekeerd. Voortzetting van het huidige WOR-model van medezeggenschap, maar dan met een uitgebreid pakket rechten (amenderingsrecht, recht van initiatief, uitbreiding van faciliteiten) conform het oranje model, zal echter niet eenvoudig te realiseren zijn, en in ieder geval veel overleg vragen.

De complexiteit van deze situatie noopt volgens de commissie tot intensieve maar niet al te lange gedachtewisseling over de vraag 'Hoe nu verder?' Daarbij ligt het voor de hand te kijken waar overeenstemming over bestaat, en van daaruit te onderzoeken of, en hoe, een breed gedragen veranderingstraject kan worden opgezet dat voor draagvlak zorgt, het eigenaarschap van studenten en personeel herstelt en het bewustzijn versterkt van de waarden die men als lid van de universitaire gemeenschap met elkaar hoort te delen.

4. Hoe nu verder?

Met de voorliggende rapportage over het raadgevend referendum en een korte voorbeschouwing over de vraag over de vraag 'Hoe nu verder?', beëindigt de commissie D&D haar werkzaamheden. Het gaat hier nadrukkelijk om een voorbeschouwing want het feitelijke antwoord op de vraag 'hoe nu verder?' zal uiteraard gegeven moeten worden door het College van Bestuur, de medezeggenschapsorganen, en de universitaire gemeenschap in bredere zin, waaronder de actiegroepen. Daarnaast zullen ook de leden (studenten en staf) van de verschillende faculteiten en diensten in de beantwoording van die vraag een belangrijke rol spelen, zeker waar het eigen werk, onderwijs en onderzoek betreft.

Hoewel zeker niet onaanzienlijk, was de opkomst van studenten over de hele populatie (alle als zodanig ingeschrevenen) beperkt. Daarvoor zijn begrijpelijke redenen. Blijft de vraag wat de studenten die niet gestemd hebben ervan vinden. Binnenkort zijn er weer verkiezingen voor faculteitsraden en Centrale Studentenraad: wellicht zou dan kunnen blijken wat de steun is voor verschillende opties bij een grotere opkomst. De commissie is benieuwd hoe bestaande en nieuwe studentenpartijen zich uitspreken. Dat kan voor het vervolg van deze debatten zeker van belang zijn. De verkiezingen voor nieuwe ondernemingsraden zijn pas in 2018.

We hebben het al eerder gezegd, maar we herhalen het hier nog eens: wie verwachtte dat de commissie een eind zou maken aan polemieken en politieke spelletjes en zou zorgen voor een breed gedragen consensus over het beste bestuursmodel had het mis. Dergelijke verwachtingen getuigen niet van groot inzicht in de Amsterdamse verhoudingen en de diversiteit van opvattingen die onze universiteit kenmerkt. Dat neemt echter niet weg dat onze voorstellen en de uitkomsten van het referendum wel belangrijke aanknopingspunten bieden voor aanpassingen en veranderingen. We lossen zeker niet alle problemen op maar ons werk geeft zicht op verbeteringen die de bestaande onvrede en klachten beduidend kunnen verminderen, zowel op bestuurlijk vlak als in de omgangsverhoudingen op de werkvloer.

De vorming van een senaat nieuwe stijl en het opstellen van een charter leveren volgens ons een belangrijke bijdrage daaraan en dat wordt door een grote meerderheid van de stemmers ondersteund. Hoewel de uitkomsten van het referendum inzake de modellen een divers beeld geven, is er ook wat dat aangaat aanleiding voor enig optimisme over het creëren van opener vormen van bestuur en besluitvorming: het kan beter, effectiever, met meer draagvlak en minder top-down management. Veel zal daarbij afhangen van constructief overleg tussen de verschillende groepen en van de bereidheid van bestuurders om dat overleg met open vizier te voeren. De uiteenzettingen over de modellen in ons rapport – zie met name hoofdstuk 8 - bevatten tal van suggesties die in de discussies daarover kunnen worden betrokken. Interessant zijn ook de vele antwoorden op de open vragen van het referendum .

Ter afsluiting enkele observaties en suggesties over de verdere aanpak en de vraag 'Hoe nu verder?'

4.1 Universitair overleg

Om maximaal te profiteren van de eindrapportages van de commissie D&D en haar zustercommissies, alsmede de uitkomsten van het referendum, verdient het aanbeveling de komende paar maanden te gebruiken voor een aantal bijeenkomsten waarop leden van de universitaire gemeenschap, bestuurders en medezeggenschap zich beraden over de hoofdcomponenten van de voorgelegde voorstellen en de eerste reacties daarop, onder andere van het College en de medezeggenschap. Deels aparte bespreking van vier thema's verdient aanbeveling: senaat, charter, topbestuur en bestuur op het basis- en middenniveau.

Een aanzienlijk aantal deelnemers aan het referendum is voor uitbreiding van de medezeggenschap en verandering van de vorm daarvan. Dat geldt voor zowel het centrale niveau, het facultaire niveau als het basis- en middenniveau. Maar er zijn hierbij – zoals ook weer blijkt uit paragraaf 4 van dit verslag – aanzienlijke verschillen tussen faculteiten. De meest in het oog springende mogelijke veranderingen betreffen de invoering van een universiteitsraad en van faculteitsraden waarin personeel en studenten gezamenlijk zitten hebben en meebesturen, maar dan wel met bevoegdheden die aanzienlijk groter zijn dan die van de huidige medezeggenschap. Een alternatief daarvoor is doorgaan met het huidige stelsel dat op de wet op de ondernemingsraden is gebaseerd maar dan ook met sterkere bevoegdheden. Hier is de vraag wat men wil maar ook wat binnen de wet mogelijk is en of een beroep op de wettelijke mogelijkheden voor experimenten kans van slagen heeft.

De inzet van de eerste bezinningsrondes zou moeten zijn om tot aanbevelingen te komen voor een nadere koersbepaling en afspraken te maken voor een verder uitwerkingstraject en tijdpad. Na dit beraad is het aan het college om in overleg met de medezeggenschap het verdere traject af te spreken en aan te geven welke veranderingen zullen worden uitgewerkt en na de gebruikelijke advisering en goedkeuring zullen worden doorgevoerd.

4.2 Facultair overleg

Overleg over de uitkomsten vraagt uiteraard ook om overleg met en binnen faculteiten, hun bevolking en leidinggevend. In het bijzonder is dit het geval waar het gaat om de organisatie en bestuur van de faculteiten en het basisniveau. Dit overleg wordt kwalitatief beter indien er van te voren enkele procedurele afspraken worden gemaakt over inhoud, participatie, traject en termijnen. Dat is uiteraard van belang ongeacht hoe in faculteiten is geoordeeld over de voorstellen van de commissie. Het ligt in de lijn van de opdracht en de voorstellen van de commissie, maar ook van de door het College al ingezette koers, om de faculteiten en zelfs onderdelen van faculteiten de nodige ruimte te bieden voor een eigen aanpak. Wie voorstander is van decentralisering en autonomie koestert diversiteit in aanpak in verschillende delen van de universiteit waar daartoe de wens bestaat en er voldoende draagvlak is. Er is al veel diversiteit en van diversiteit valt te leren.

Aan het eind van het universitaire beraad genoemd in punt 4.1 hiervoor zou het college in ieder geval een kader kunnen aangeven voor zowel de procesgang van de facultaire discussies als hoe College en de centrale medezeggenschap de resultaten daarvan denken te verwerken. Om het verband en de samenhang van de universiteit te garanderen en de voortgang van de primaire processen te waarborgen kunnen daarbij eventueel ook minimale grenzen worden afgesproken tussen medezeggenschap en college die voor het verband en

de samenhang van de universiteit en de voortgang van de primaire processen van belang zijn.

4.3 Experimenteren

De steun voor verdergaande democratisering en decentralisering verschilt behalve tussen studenten en personeel ook per faculteit. Voor zeker één faculteit (FGW) lijkt er een behoorlijk draagvlak te zijn om een alternatieve organisatie uit te proberen met betrekking tot de organisatie van onderwijs en onderzoek waarin meer medezeggenschap c.q. zelfbestuur en autonomie op het niveau van 'de werkvloer' mogelijk wordt. Ten aanzien van het bestuur van de faculteit is er al eerder een discussie gestart over de vraag of men aan het huidige bestuursmodel wil vasthouden of een voorkeur heeft voor een raad waarin studenten en medewerkers samen over de hoofdlijnen van beleid beslissen. Ook aan de AUC is er een behoorlijk draagvlak om het daar anders te proberen.

Elders zijn er overigens ook meer experimenten denkbaar en mogelijk. In de FMG bestaat bijvoorbeeld al een vrij grote autonomie per domein voor de instituten, schools, colleges en afdelingen om in onderling overleg de meeste zaken te regelen. Tegelijkertijd legt de organisatie van de medezeggenschap nog sterk het accent op het facultaire niveau. Er is - ook onder degenen die het Amsterdamse bestuursmodel in essentie willen handhaven - steun voor het voorstel om op het niveau van instituten, schools en afdelingen de medezeggenschap explicieter te regelen. Hoe dan ook zullen de opleidingscommissies binnenkort uitgebreidere bevoegdheden krijgen. Overwogen zou kunnen worden deze commissies op te waarderen tot 'opleidingsraden', die samen met de opleidingsdirecteur verantwoordelijk zijn voor het beleid van een onderwijsinstituut (college of graduate school). Ook ten aanzien van de organisatie van het onderzoeksbeleid op basisniveau is er ruimte om de medezeggenschap, betrokkenheid en accountability te versterken. Door goed te kijken naar wat juist de afgelopen twee jaar al is doorgevoerd en door eventueel te experimenteren kunnen verhoudingen verder worden verbeterd en efficiënter worden gemaakt. Een steviger hantering van het subsidiariteitsbeginsel kan daar ook onderdeel van zijn. Niet steeds discussies op meerdere niveaus herhalen. Wat lokaal kan ook daar laten is een goed uitgangspunt om decentralisatie te bevorderen en bureaucratie en vergadertijd niet onnodig te belasten.

Wanneer er draagvlak voor is kunnen zo op experimentele basis ook nieuwe initiatieven worden getest. Ook elders zijn goede resultaten bereikt middels 'experimental governance'. Waarom zou dat aan de Universiteit van Amsterdam niet kunnen?

4.4 Senaat en charter

De commissie D&D heeft met genoegen geconstateerd dat het college al heeft meegedeeld dat plannen zullen worden uitgewerkt voor de instelling van een senaat 'nieuwe stijl' (mededeling 12 januari 2017, website UvA). Onder de deelnemers aan het referendum is daarvoor ruime steun. De rol van de senaat nieuwe stijl zal aanvullend en ondersteunend zijn ten opzichte van de medezeggenschap en bestuurlijke organen.

De commissie heeft in haar rapport aanbevolen dat de senaat relaties legt tussen de waarden waarvoor de Universiteit van Amsterdam staat en een aantal prangende

problemen op het gebied van onderwijs, onderzoek, personeel, verdeling van middelen, diversiteit en nog een aantal andere. De opdracht voor de senaat zal zijn om een 'waardenvolle' richting aan te geven voor hetgeen dit beleid zou moeten bewerkstelligen. De senaat, of een voorbereidende werkgroep, zou een agenda voor de middellange termijn kunnen opstellen voor het beleid op de verschillende genoemde beleidsterreinen.

Een aanzienlijke meerderheid van de deelnemers van het referendum is niet alleen voorstander van een senaat nieuwe stijl en tevens van een charter bestaande uit acht kernwaarden. De commissie adviseert om de senaat ruimte te geven om de kernwaarden zoals geformuleerd door de commissie D&D aan te scherpen met het oog op de verschillende beleidsproblemen. Het betreffende hoofdstuk van het rapport van de commissie biedt daarvoor veel aangrijpingspunten. Daarmee kan het draagvlak voor het uiteindelijke charter verder worden vergroot en worden voorkomen dat het blijft steken in goedbedoelde principes waarvan de relatie met het beleid te vaag en vrijblijvend is. Hierbij kunnen de honderden suggesties worden meegenomen, die deelnemers aan het referendum hebben gedaan in de antwoorden op de open vragen.

4.5 Verbeteringen op de korte termijn

De discussie over hoe bestuurs- en beleidsproblemen op middellange termijn aangepakt kunnen worden laat onverlet dat al met kleine ingrepen grote effecten bereikt kunnen worden. De commissie D&D heeft in hoofdstuk 8 van haar rapport hier een reeks voorbeelden van gegeven. Overleg tussen College en medezeggenschap over de vraag welke van de voorstellen bij voorrang uitwerking verdienen en in welke richting om ze in de praktijk te testen wordt aangeraden. Het lijkt de commissie van belang om voor een dergelijke bespreking duidelijk ruimte vrij te maken binnen de agenda's op centraal niveau en van de faculteiten.