



Facultaire
Studentenraad

GEESTESWETENSCHAPPEN

Dhr. Prof. dr. F.P. Weerman
Kloveniersburgwal 48
1012 CX Amsterdam

Spuistraat 134
1012 VB Amsterdam
(020) 525 3278
fsr-fgw@uva.nl
studentenraad.nl/fgw

Datum	18 februari 2021	Ons kenmerk	21fgw002
Contactpersoon	Gabriel Sojo Perez & David Batelaan	Uw kenmerk	-
Bijlage(n)	0		
Betreft	Ongevraagd Advies Green Paper OC's		

Geachte decaan, beste Fred,

Naar aanleiding van de Greenpaper Opleidingscommissies (OC's), richt de FSR FGw zich met dit ongevraagd advies tot het Dagelijks Bestuur (fDB) om advies te verstrekken omtrent het voorstel tot clustering.

Ongevraagd Advies Greenpaper Opleidingscommissies

Voordat we ingaan op onze suggesties en kritiek met betrekking tot het clusteren zelf, willen we erop wijzen dat de FSR het oneens is met clustering als enige passende oplossing voor de problemen waarmee sommige OC's kampen. Specifieke visies voor individuele opleidingen dreigen verloren te gaan door clustering. Als onderdeel van de medezeggenschap denken wij dat clustering fundamenteel tegen decentralisatie ingaat. Zelfs als clustering zou plaatsvinden, zou dat niet onder invloed van het fDB moeten gebeuren. Daarom deelt de FSR de volgende punten uit het ongevraagd advies van de OR:

- **Clustering van OC's vindt uitsluitend plaats met instemming van de betrokken OC's in hun huidige vorm.**
- **Informatie- en adviesverzoeken met betrekking tot onderwijsprogramma's en beleidsvorming, binnen de onderwijsscholen van de OC's, moeten afkomstig zijn uit het bestuur van de CoH en GSH. Hier kan de eigen OPD eventueel toelichting geven op de voorziene opleidingsspecifieke gevolgen van voorgenomen besluiten binnen de scholen.**

Ten eerste, benadrukt de OR hierin dat: *“Het initiatief van de te vormen clusters moet daarom bij de OC's liggen, of tenminste moeten zij daarvoor goed gemotiveerd zijn. Hun instemming met de clustering is daarom volgens de OR een eerste vereiste.”* (OR 20-47). Vanuit de FSR willen wij er verder op wijzen dat de autonomie van OC's in het gedrang komt als het besluit tot clustering van bovenaf opgelegd wordt, zeker wanneer bepaalde OC's reeds goed functioneren (zoals te zien is bij de OC Geschiedenis en de OC Filosofie). Elke mogelijkheid tot clustering moet gebeuren vanuit de zelfbeschikking van de OC. Op die manier moet elke individuele OC de verandering toepassen volgens diens eigen wil en behoeften. Ten tweede, sluit de FSR FGw zich erbij aan dat voor communicatie- en opleidingskwesties de oplossing meer initiatief vanuit het fDB zou moeten demonstreren, om ervoor te zorgen dat de OC's elk jaar op de juiste manier worden ingesteld en op één lijn zijn met hun taken. We zullen hier dieper op ingaan bij het beantwoorden van de vragen die in de Greenpaper worden gesteld.

Reactie FSR FGw op de probleemanalyse en vragen uit de Greenpaper

De raad zal reageren op de Greenpaper middels elke vraag van het fDB te beantwoorden.

1) Deel je de probleemanalyse? Is deze volledig?

Om deze vraag te beantwoorden zullen wij reageren op alle punten van de probleemanalyse, vermeld in de Greenpaper. Fragmenten van de analyse zijn toegevoegd om de lezer enige context te verschaffen.

1. **Greenpaper:** *“Ten aanzien van het gesprek tussen OPD en OC kan opgemerkt worden dat dit op veel plekken niet of te weinig tot stand komt. De afstand tussen OPD en de (veelal meerdere) OC's waarmee hij/zij te maken heeft, is vaak te groot.”*

FSR FGw: De band tussen sommige OC's en hun OPD lijkt weinig hecht te zijn. Zoals blijkt uit het ongevraagde advies van de OC's BA en MA Geschiedenis, lijkt dit niet bij elke OC het geval. Een goede relatie met de OPD kan nuttig zijn voor OC's. Echter, OC's moeten niet geclusterd worden om meer contact met hun OPD af te dwingen. Goed contact tussen de OPD en de OC is ook mogelijk zónder dat de OC's overgaan tot clustering.

2. **Greenpaper:** *“Ten aanzien van de samenstelling van de OC's zijn er twee waarnemingen. In de eerste plaats blijkt op verschillende plaatsen dat de leden van de OC geen goed overzicht hebben over het curriculum als geheel en (vooral) op de positie ervan in de faculteit als geheel. In de tweede plaats is binnen sommige opleidingen in de FGw het docententeam zo klein dat (vrijwel) alle kerndocenten daar deel uitmaken van de OC. Daardoor is een goede*

positionering van de OC ten opzichte van de opleidingsdirecteur en het docententeam eigenlijk niet mogelijk."

FSR FGw: De eerste waarneming is het gevolg van het beeld dat het fDB heeft van de OC's; dit verschilt namelijk van de visie die de OC's over zichzelf hebben. Daarom moeten de inzichten en verwachtingen van het fDB duidelijker aan de OC's worden gecommuniceerd. De tweede waarneming vloeit voort uit de grootte van de opleiding, daarom dient bij een probleemanalyse met betrekking tot de OC's een onderscheid te worden gemaakt tussen grotere opleidingen met voldoende docenten (bijv. Mediastudies, Europese Studies, Filosofie en Geschiedenis) en kleinere opleidingen met minder docenten (zoals de moderne talen en sommige kunstopleidingen, bijv. Cultuurwetenschappen).

3. **Greenpaper:** *"Ten aanzien van de aansluiting van OC's bij de bredere facultaire beleidsdossiers en strategie moet geconstateerd worden dat OC's vaak onvoldoende op de hoogte zijn van het besluitvormingsproces en van de gestelde kaders op facultair niveau (DB, CoH en GSH). In zulke gevallen is het onmogelijk om de adviesvraag of het instemmingsverzoek goed in context te plaatsen. Het is voor OPD's die meerdere OC's als gesprekspartner hebben moeilijk/te tijdrovend om alle OC's van de juiste achtergrondinformatie te voorzien. Programmacoördinatoren vervullen soms een rol tussen OPD en OC in; zij zijn echter niet uit eerste hand op de hoogte van de bestuurlijke ins en outs die de advies- en instemmingsverzoeken inkaderen."*

FSR FGw: Dit probleem is niet inherent aan OC's. Er bestaan veel communicatieproblemen tussen de verschillende niveaus van de faculteit en diens medezeggenschap. De communicatie van het fDB, over diens beleidsplannen, met lagere niveaus van de medezeggenschap is onvoldoende - met name richting OC's. Daarom denken wij dat dit probleem verholpen kan worden door frequentere en intensievere communicatie tussen het fDB en de OC's. Bijvoorbeeld in de vorm van een regelmatige afspraak tussen een vertegenwoordiger van de OC's en het fDB óf iemand van het fDB die de taak als contactpersoon voor de OC's op zich neemt. Het moge duidelijk zijn dat deze persoon moet worden gecompenseerd voor het aantal uren dat voor deze taak wordt uitgetrokken. Deze persoon zou de OPD's ontlasten in diens verantwoordelijkheid voor het overdragen van alle achtergrondinformatie aangaande het faculteitskader.

4. **Greenpaper:** *"Ten aanzien van de voor OC-werkzaamheden beschikbare tijd is duidelijk dat de relatie tussen wat het vraagt om het docent-lidmaatschap van de OC goed te vervullen en de daarvoor beschikbare uren (25) niet altijd reëel is."*

FSR FGw: Wij delen de constatering dat het aantal uren dat aan OC-leden wordt toegekend en het aantal daadwerkelijk bestede uren, vaak niet overeenkomt. Wij hebben van de OC's vernomen dat hierdoor sommige docenten besluiten geen lid te worden van een OC, omdat zij dan meer uren maken dan gepland. Bovendien is het waarschijnlijk dat clustering tot meer uren leidt, omdat de werkdruk van verschillende OC's in één OC zou worden geconcentreerd. Hoe dan ook moeten de uren nauwkeuriger worden bijgehouden om het daadwerkelijke aantal benodigde uren vast te kunnen stellen. Als er ruimte is voor een nieuwe (her)verdeling van de uren, moet dit door de OC-leden zelf worden bepaald - aangezien zij het meest accurate zicht hebben op hun werkuren en tijdsverdeling. Transparantie over het aantal uren is van cruciaal belang om effectieve en representatieve deelname aan OCs te garanderen en aan te moedigen.

5. **Greenpaper:** *“Ten aanzien van de eigenstandigheid van de OC valt op dat deze eigenstandigheid op sommige plekken zo wordt opgevat dat aanwezigheid van de OPD bij de OC-vergadering ongewenst is en de OC uitsluitend op basis van intern beraad haar reactie bepaalt.”*

FSR FGw: Vanuit eigenstandigheid moet elke OC zijn eigen beslissing kunnen nemen met betrekking tot de aanwezigheid van OPD's bij een vergadering. De afwezigheid van OPD's kan noodzakelijk worden geacht in gevallen waarbij er sprake is van een belangenconflict, zoals bij het opstellen van een ongevraagd advies. Het delen van de actuele stand van zaken aangaande de 'gemiste' vergaderingen of het organiseren van extra bijeenkomsten, naast de OPD-vrije vergadering, zou kunnen volstaan om dit probleem op te lossen. Op deze manier kan de OPD, bij een eventueel belangenconflict, tóch het contact met de OC blijven onderhouden gedurende die specifieke maand. Als het fDB verwacht dat OPD's bij elke OC-vergadering aanwezig zijn, moeten zij daarvoor een rechtvaardiging hebben. Kanttekening: sommige OPD's kiezen, uit eigen beweging, ervoor om de OC-vergadering niet bij te wonen. Hun absentie is daarom niet volledig te wijten aan de OCs, maar (minstens) deels zelfopgelegd.

2) Deel je het idee dat de clustering van OC's een maatregel kan zijn om de aangegeven knelpunten te ondervangen?

De problemen die de Greenpaper aan de orde stelt, lijken alleen te gelden voor OC's van kleine opleidingen. Daarom is clustering ongeschikt voor OC's van grotere opleidingen. De situatie bij kleinere opleidingen mag geen gevolgen hebben voor de status quo van OC's van grotere opleidingen.

Om de autonomie van elke OC te respecteren, moet het initiatief om de huidige situatie te verbeteren vanuit de OC's zelf komen; het fDB dient daarom niet te interveniëren in de situatie of de besluitvorming van OC's. Bovendien moet het fDB diens middelen ter beschikking, op verzoek van OCs zelf, om zo bij te dragen aan het verbeteren van de situatie zonder zich erin te mengen. Als een OC wenst te clusteren, mag dit alleen gebeuren middels besluitvorming en instemming van de OC zelf. Bij dit proces moet de autonomie van de OC's te allen tijde worden gewaarborgd, het is daarom ook belangrijk dat het fDB de OCs duidelijk informeert dat clustering slechts één manier is om de kwestie op te lossen – niet de enige manier.

3) Welke andere maatregelen of verbeteringen zie je om OC's beter te positioneren?

Er zijn veel maatregelen mogelijk om de positie van OC's te verbeteren. Om te beginnen met het ter beschikking te stellen van meer middelen voor beginnende OC-leden en het aanbieden van een duidelijk overzicht van de taken en rechten van de OC-leden. Dit kan inhouden dat OC-leden (betere) documenten of opleidingssessies aangereikt krijgen om beter begrip van taakomschrijving te stimuleren. Een ander idee is het opwerpen van een duidelijke doelstelling om ten minste één keer per maand te vergaderen, om zo een routine te creëren, contact te onderhouden en vast te houden aan de koers die ze wensen te varen.

Tevens, om de OC-leden een beter overzicht te geven van het faculteitsbeleid en de facultaire ontwikkelingen zou een OC-vertegenwoordiger in het fDB van essentieel belang kunnen zijn. Deze vertegenwoordiger zou de communicatie tussen OC's en het fDB kunnen verbeteren en tegelijkertijd het begrip van de taken en verwachtingen van OC's kunnen bevorderen.

Verder moet de zichtbaarheid van OC's onder studenten en het personeel worden vergroot. Dit zou kunnen worden bewerkstelligd door evenementen te organiseren en de OC's onder de aandacht te brengen tijdens introductiedagen voor de (aankomende) eerstejaarsstudenten. Door de OC's een centralere plaats binnen de opleiding en onder studenten te geven, zouden de OC's representatiever en meer betrokken kunnen zijn, een andere bijkomstigheid is dat er zo ook meer kandidaten voor OC's worden aangetrokken.

4) Wat zou, gegeven het totaal aantal beschikbare uren voor docent-leden van OC's, een goede verdeelsleutel zijn om de uren te verdelen over de leden van OC's?

- 1. De huidige verdeling, waarbij alle leden en voorzitters van OC's een gelijk aantal uren krijgen, en een voorzitter het dubbele aantal uren ontvangt als een lid, ongeacht het aantal CROHO-opleidingen dat de OC behartigt?**

2. Een verdeling waarbij de urenvergoeding bij OC's die meerdere croho-opleidingen behartigen hoger ligt dan bij OC's die één opleiding behartigen? En wat zou de verhouding dan moeten zijn?
3. Een verdeling met een andere verhouding tussen de uren voor leden en voorzitters (geen verdubbeling)?

Het fDB geeft aan bereid te zijn te investeren het beschikbaar maken van meer uren voor geclusterde OC's. De FSR FGW wil dat de mogelijkheid tot meer beschikbare uren voor alle OC's geldt - niet alleen de geclusterde OC's. Dit zou namelijk clustering in de hand werken en dus een fair oordeel ten opzichte van clustering vertroebelen.

Als een OC besluit over te gaan tot clustering met andere OC's zou de huidige situatie (a) in diens verdeling van uren en taken niet volstaan in de nieuwe samenstelling; het is een probleem inherent aan clusteren.

Voorstel (b) geeft weer dat geclusterde OC-leden meer uren nodig hebben dankzij een toenemende werkdruk, dit [de toenemende werkdruk] geldt zowel voor voorzitters (welke meer onderwerpen moeten behandelen tijdens de vergadering) als algemene leden van één specifiek programma. Daarom dienen leden van geclusterde OC's relatief meer uren te krijgen als een OC besluit te clusteren¹.

Wat voorstel (c) betreft, zouden wij voorstander zijn van een verdeling waarbij voorzitters tot 30% meer uren toebedeeld krijgen dan algemene leden. Desalniettemin, zijn wij van mening dat de OC's zelf het beste inzicht hebben met betrekking tot het invullen en verdelen van deze uren.

5) Op plekken waar niet elke opleiding vertegenwoordigd is in de OC: hoe zou de rol van contactpersoon het beste kunnen worden ingericht?

De FSR FGW beschouwt de functie van een onbetaald contactpersoon als ondenkbaar. Contactpersonen zouden taken moeten uitvoeren die sterk lijken op die van een algemeen OC-lid, zonder dat zij hiervoor enige uren of compensatie ontvangen. Daarom moet alles in het werk worden gesteld om de plaatsen van niet-vertegenwoordigde opleidingen te vullen waarbij het maximum van 10 OC-leden wordt losgelaten.

Mocht er toch clustering plaatsvinden, dan moet elke opleiding vertegenwoordigd worden door één docent en één student in de OC. Daarom willen we dat, ook als er clustering optreedt, het fDB de randvoorwaarde loslaat die met maximaal aantal OC-leden beperkt tot 10.

Als er ondanks alles toch een contactpersoon nodig is, dient deze op de een of andere wijze

¹ Alle OC's moeten meer uren toegezegd krijgen. Desalniettemin begrijpen wij dat, vanwege een mogelijk grotere werklast, geclusterde OC's relatief meer uren zouden moeten toekomen dan niet-geclusterde OC's.

door het fDB gecompenseerd te worden. Wij zouden graag zien dat deze leden begaan zijn met de studenten en/of staf; dit zou gerealiseerd kunnen worden door goed te communiceren met de OC, vakevaluaties met de contactpersoon te delen en deze persoon te nauw te laten samenwerken met studenten, docenten en de medezeggenschap.

Conclusie

Zoals besproken in onze antwoorden op de vragen van het fDB, beschouwt de FSR FGw clustering als onwenselijk. De FSR FGw is van mening dat er andere oplossingen zijn in overeenstemming met de behoeften van elke specifieke opleidingscommissie die nog kunnen worden onderzocht. Het is goed dat de suggestie van het fDB om te clusteren een discussie op gang heeft gebracht evenals een impuls voor revisie. Echter, elke verandering moet de autonomie en visie van alle OC's volledig respecteren - inclusief die van kleinere OC's.

Met vriendelijke groet,
Namens de FSR FGw,

Zazie van Dorp

Voorzitter FSR FGw