



Facultaire
Studentenraad

GEESTESWETENSCHAPPEN

College van Bestuur
t.a.v. Mw. prof. dr. Geert T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX Amsterdam

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

Datum	27 april 2021	Ons kenmerk	21fgw006
Contactpersoon	Sara Kemper	Uw kenmerk	2021cu0185
Bijlage(n)	0		
Betreft	Negatief Advies Conceptprofiel Decaan		

Geachte voorzitter, geachte leden van de commissie,

Met deze brief reageert de FSR FGw op de adviesaanvraag profiel decaan FGw van 18 maart 2021 (uw kenmerk 2021cu0185). De FSR FGw zal in deze brief puntsgewijs ingaan op de inhoud van de profielschets alsmede de achterliggende denkbeelden over de faculteit die hieraan verbonden zijn; iedere alinea begint met het betreffende citaat gevolgd door de punten die we willen bespreken. De FSR FGw adviseert **negatief** op de adviesaanvraag profiel decaan FGw.

Adviezen met betrekking tot de inhoud van het profiel

“Bij de FGw studeren 8000 studenten, van wie inmiddels ruim 1900 afkomstig zijn uit het buitenland, waardoor het onderwijs steeds meer internationaliseert binnen het kader van een tweetalige faculteit.”

De FSR FGw is van mening dat de formulering van deze zin te passief is: het is namelijk het beleid van de faculteit zelf, dat wil zeggen het besluit om steeds meer opleidingen (ook) in het Engels te geven, waardoor het onderwijs verder internationaliseert. De FSR FGw ziet graag dat de zin wordt aangepast om dit weer te geven. De ontwikkeling van de tweetalige faculteit, hoewel inderdaad een feit, is namelijk een gevolg van actief beleid. Daarnaast is het voor de FSR FGw van belang dat er in de profielschets duidelijkheid wordt geschapen over de rol van de decaan binnen de tweetalige faculteit: de decaan moet er zijn voor Nederlandse én internationale studenten.

“Dit alles tegen een achtergrond van toenemend belang van interfacultaire samenwerking [1], de lange-termijn gevolgen van de coronapandemie voor onderwijs en onderzoek [2] en ontwikkelingen op het gebied van de financiering van het hoger onderwijs en de verschillende deelgebieden daarbinnen [3]”

De FSR FGw onderschrijft het belang van de drie ontwikkelingsgebieden die hier worden aangestipt, echter zijn punt 2 en 3 naar onze mening te vaag geformuleerd. Wordt er met “*lange-termijn gevolgen van de coronapandemie*” bedoeld op verdere ontwikkeling van digitaal onderwijs en onderzoek? Indien dit het geval is, is het volgens de FSR FGw duidelijker om de term digitalisering ook daadwerkelijk mee te nemen in de profielschets. Daarnaast is het voor ons onduidelijk wat er precies bedoeld wordt met de “*ontwikkelingen op het gebied van de financiering (...)*”. Wij verzoeken dat de tekst aangepast wordt om deze ontwikkelingen concreter weer te geven.

“Inclusiviteit, een sociaal veilige werk- en leeromgeving en integer leiderschap staan hoog op de agenda van de faculteit.”

De FSR FGw waardeert het expliciet benoemen van deze thema’s, maar zet vraagtekens bij het samenvoegen van al deze zaken in één zin. De ernst en impact van met name kwesties omtrent sociale veiligheid op de faculteit is de afgelopen jaren groot geweest; de FSR FGw raadt aan minstens een extra zin toe te voegen met de nadruk op het belang van dit onderwerp voor de aankomende decaan.

“Hij/zij geeft als primus inter pares leiding aan de faculteit vanuit een heldere, toekomstgerichte visie op onderwijs, onderzoek en valorisatie.”

De FSR FGw verzoekt dat aan ‘hij/zij’ ook ‘hen’ wordt toegevoegd: ‘zij/hij/hen’. Daarnaast willen we graag een kritische noot plaatsen bij het gebruik van de term ‘primus inter pares’ (*first among equals*). In onze ogen strookt deze bewoording niet met de functieomschrijving elders in het document (“*De decaan is ... integraal verantwoordelijk voor de aansturing van faculteit*”). De decaan is de hoogste leidinggevende binnen de faculteit en staat dus niet naast, maar boven anderen in de bestuurlijke organisatie.

“een open oog en warm hart heeft voor de belangen van interdisciplinaire en culturele samenwerking binnen de faculteit en met afdelingen en instituten in andere faculteiten van de UvA, en daarvoor de voorwaarden creëert”

De FSR FGw onderschrijft het belang van samenwerking binnen en buiten de faculteit, echter wijzen wij er graag op dat er in de profielschets veel nadruk wordt gelegd op en daarmee veel waarde wordt gegeven aan interdisciplinariteit. De FGw is óók een faculteit met veel, vaak sterk verschillende, monodisciplinaire vakgebieden, iets wat de FSR FGw graag nadrukkelijker terug zou zien in de profielschets.

“de ambitie van de faculteit om midden in de stad en de samenleving te staan onderschrijft en verder uitbouwt met partners binnen en buiten de universiteit”

De FSR FGw zet vraagtekens bij het dusdanig expliciet formuleren van de wens om samenwerkingen aan te gaan buiten de faculteit, vooral als het gaat om samenwerkingen met private partijen – voor veel studenten en onderzoekers is dit een punt van onenigheid. De FSR FGw ziet graag dat er aan deze zin bijvoorbeeld de woorden “op een transparante manier” worden toegevoegd.

“een visie heeft op en ervaring met effectieve en constructieve samenwerking met medezeggenschapsorganen en facultaire bestuurders in een complexe onderwijsorganisatie”

De FSR FGw is zeer tevreden over deze formulering van de relatie tussen de decaan en de medezeggenschap.

De discussie van de huidige financiële situatie van de faculteit en de problemen waar de faculteit mee kampt:

“De faculteit staat er financieel goed voor. De begroting laat meerjarig zwarte cijfers zien; zowel in onderwijs als in onderzoek is sprake van groei. Er is daardoor ruimte om te investeren in nieuwe thema's en vraagstukken. Voor het onderwijs behoeft de teruglopende instroom van Nederlandse studenten aandacht. Voor een vruchtbare inter- en multidisciplinaire benadering in onderwijs en onderzoek is samenwerking van belang met behoud van een breed palet van specialismes. Voor de toekomstige ontwikkeling van de faculteit is het programma Humanities in Context ontwikkeld. Een van de pijlers van het programma is het versterken van de verbinding met de stad en de samenleving. (...) Ook wordt een brede bacheloropleiding ingericht met aansluiting op maatschappelijke vraagstukken.”

De FSR FGw is het niet eens met de presentatie van HiC in het profiel als (a) een volledig ontwikkeld project en (b) de enige optie voor de ontwikkeling van de faculteit. (a) HiC kampt als project met veel moeilijkheden en tegenstrijdigheden, vooral met betrekking tot de positie binnen de faculteit als bachelor, ten opzichte van andere opleidingen vanwege de benaderingen van probleemgestuurd leren en projectmatige beoordeling. (b) Het kan hier een kwestie van formuleren zijn, maar het komt op de FSR FGw over alsof HiC wederom wordt gepresenteerd als de enige oplossing voor de in de zin ervoor genoemde problemen (minder instroom van Nederlandse studenten en te afgezonderde vakken). Als HiC in het profiel alleen wordt vermeld als noemer voor de nieuwe bestedingsruimte van de faculteit moet de huidige staat van het project—onvoltooid en nog niet door de medezeggenschap goedgekeurd—accuraat worden weergegeven. **Uiteindelijk is de FSR FGw van mening dat vanwege de eerdergenoemde redenen andere invullingen kunnen worden genoemd in plaats van HiC.** Projecten als Humanities Venture lab, de uitbreiding van docentenstaf en -uren en besteding van de Kwaliteitsmiddelen zijn betere opties om een beeld te schetsen van toekomstige projecten aan de faculteit.

De voorziene omgang met de medezeggenschap:

“De decaan werkt daarin nauw samen met het Dagelijks Bestuur van de faculteit, en met medewerkers en studenten in de verschillende medezeggenschapsorganen, raden en commissies.”

De FSR FGw merkt op dat de decaan in het verleden vrij passief is geweest in zijn vertegenwoordiging van studenten en personeel bij discussies op centraal niveau, alsmede bij interne discussies waarbij de ondersteuning van de decaan waardevol zou zijn. Om deze reden vinden we dit punt nogal abstract, en het zou goed zijn om aan te geven aan wat voor soort vertegenwoordiging we precies verwachten van de decaan. De FSR FGw is niet van mening dat de decaan ieder standpunt van de medezeggenschap moet steunen, maar vindt wel dat de decaan—binnen de relevante gremia—de medezeggenschap, als representatie van de studentenstem, op punten waar we het eens zijn moet vertegenwoordigen.

Wat voor type bestuurder is gewenst? En, welke rol heeft deze bestuurder binnen de huidige uitdagingen die spelen op de faculteit?

“[de kandidaat kan] als inspirerend leider en verbinder boven verschillende disciplines en belangen staan, samenhang aanbrengen binnen de facultaire gemeenschap en richting geven aan de toekomst van de faculteit;”

De FSR FGw voorziet een mogelijk conflict met de relatie tussen decaan en andere universitaire organen. We vinden inderdaad dat een leider nodig is, maar deze zin houdt weinig rekening met de verschillende belangen binnen de universiteit. Wij zijn van mening dat het leiderschap van de decaan van het soort moet zijn dat rekening houdt met en luistert naar vertegenwoordigers van de gedecentraliseerde bestuursstructuur; een leider die plannen en beslissingen kan ondersteunen die door andere leden van de faculteit passend worden geacht. De FSR FGw heeft bovendien een leider voor ogen die ook weet wanneer zij/hij/hen weerstand moet bieden aan externe druk en die studenten en medewerkers dus op de eerste plaats, boven innovaties en doelen, heeft staan.

Wat voor betrokkenheid met integriteit en diversiteit wordt er verwacht van de nieuwe decaan, gelet op de uitdagingen waar de faculteit op dit moment mee kampt? Wat zijn verder de kaders van het begrip ‘diversiteit’ binnen dit profiel?

“[de kandidaat heeft] integriteit en diversiteit hoog in het vaandel, en [kan] onder andere door voorbeeldgedrag een bijdrage aan leveren een gedeelde cultuur van openheid, generositeit, inclusiviteit en sociale veiligheid;”

Deze zin stelt volgens de FSR FGw een zeer lage verwachting voor de manier waarop de toekomstige decaan integriteit en diversiteit moet aanpakken. De nieuwe kandidaat moet hierin een actievere rol spelen, aangezien de facultaire structuur niet kan achterblijven bij de veranderingen in studentencultuur en -populatie. De decaan zou op de hoogte moeten zijn van de actieve implementatie van integratie, diversiteit en sociale veiligheid, omdat deze essentieel zijn voor het behoud van een

gezonde faculteit waar studenten en medewerkers zich welkom voelen en het gevoel hebben een stem hebben om hun faculteit ten goede helpen vorm te geven.

Tot slot willen we deze alinea/voetnoot graag aan de orde stellen:

“Als werkgever handhaaft de UvA een beleid van gelijke kansen. We vinden diversiteit belangrijk en zetten ons volledig in om een plek te zijn waar iedereen zich thuis voelt, ongeacht afkomst, huidskleur of overtuiging. We koesteren de onderzoekende geest en het doorzettingsvermogen en laten de ruimte om door te vragen. Bij ons vormen nieuwsgierigheid en creativiteit de heersende cultuur. Gegeven de huidige samenstelling van het Centraal Bestuurlijk Overleg van de UvA, zijn sollicitaties van kandidaten met een achtergrond die bijdraagt aan grotere diversiteit van de UvA bijzonder welkom.”

De FSR FGw is van mening dat het tonen van een grotere inzet voor diversiteit en inclusie in de vorm van actieve betrokkenheid, zoals het bijhouden van actuele gebeurtenissen en rapporten, belangrijker is dan slechts één schemerachtige alinea in het profiel aan te wijden. De benadering in de alinea zou gemakkelijk gekoppeld kunnen worden aan het beeld dat de UvA als overwegend witte ruimte heeft, maar dat is niet het enige probleem; te symbolische benaderingen liggen altijd op de loer als substantiële toewijding en kritisch denken niet worden afgedwongen. De FSR FGw zou graag zien dat aan het profiel wordt toegevoegd dat de decaan zich inzet voor een duurzame uitvoering van het Diversiteitsrapport, en/of dat er bijvoorbeeld samenwerkingen aan zullen worden gegaan met organisaties die actief betrokken zijn bij het bevorderen en borgen van diversiteit, inclusie en sociale veiligheid zowel binnen de universiteit als in de stad Amsterdam. Tenslotte betekent toewijding aan diversiteit, inclusie en sociale veiligheid ook toewijding aan het dekoloniseren van het curriculum, iets dat toewijding van de decaan vereist wanneer veranderingen nodig zijn om vakken rijker en actueler te maken.

Graag ziet de FSR FGw dat diens suggesties over het profiel decaan FGw worden overgenomen: wij zijn in dat geval zeker bereid om ons standpunt over deze adviesaanvraag derhalve aan te passen. Hopende u voldoende te hebben geïnformeerd, teken ik namens de Studentenraad van de Faculteit der Geesteswetenschappen.

Met vriendelijke groet,
Namens de FSR FGw,



Zazie van Dorp
Voorzitter FSR FGw