



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	28 november 2018	Ons kenmerk	18fgw005
Contactpersoon	Tjibbe Valkenburg en Loekie van Dinther	Uw kenmerk	Fgw18u0323
Bijlage(n)	0		
Betreft	Positief advies begrotingsplan		

Geachte Decaan, beste Fred,

Op 17 oktober 2018 stuurde u ons het begrotingsplan FGw 2019 ter advies toe. De FSR FGw adviseert positief op het begrotingsplan 2019 mits er aan de op de Overlegvergadering van 5 november en de daaropvolgende correspondentie gedane toezeggingen worden voldaan. Deze zullen worden uitgelicht en uiteengezet.

De FSR FGw stelt bovendien graag een aantal beleidskeuzes en -voornemens op het begrotingsplan ter discussie. Zij benut deze gelegenheid om een aantal standpunten rond de begroting uiteen te zetten, waarbij zij hoopt met het bestuur in gesprek te kunnen blijven.

- Voorgenomen bezuinigingen
- Onderwijsvisitaties
- Centrale diensten
- Kleine letterengelden
- Verdwijnen specialisaties
- Verdeelsleutel 60:40
- Kwaliteitsafspraken
- Diversity Officer en het diversiteitsbeleid
- Maatregel compensatie onderzoekstijd
- Tegemoetkoming OC-leden

Voorgenomen bezuinigingen

Het jaar 2019 vormt in principe het laatste jaar van de bezuinigingen. In 2020 wil men als gezonde faculteit starten. Dit betekent dat dit jaar de laatste bezuinigingen plaatsvinden (pagina 8, onder 1.1 Clusteropdrachten en pagina 16, onder 4.3). De FSR FGw heeft zorgen over hoe bepaalde opleidingen de clusteropdrachten zullen gaan verwerken.

Als eerste willen we benadrukken dat we het zorgelijk vinden dat we nog geen zicht hebben op de uitwerking van de clusteropdrachten. U heeft gepoogd ons op de hoogte te brengen van de uitvoering van de bezuinigingsplannen van de clusters met uw brief 'Reactie plannen bestuurlijke clusters', maar dit heeft ons geen inhoudelijk inzicht gegeven.

Verder maakt de FSR FGw zich zorgen over de duurzaamheid van bepaalde opleidingen. Wij willen benadrukken dat rekening moet worden gehouden met de mogelijkheid dat opleidingen er toch niet in slagen de begroting op zo'n wijze uit te voeren dat er geen unieke eigenschappen verloren zullen gaan binnen opleidingen. Het kan zijn dat er nu wordt bezuinigd op iets wat in de toekomst weer te betalen is en nieuwe studenten aan zou kunnen trekken.

Indien bepaalde opleidingen grote moeite hebben met het uitvoeren van de clusteropdrachten zou er een coulancregeling moeten zijn. Dit ook omdat wij denken dat de genomen raming in de begroting omtrent de bezuinigingen in sommige gevallen te ambitieus lijkt en dat er geen rekening gehouden wordt met bijvoorbeeld de cyclus van advies door de medezeggenschapsorganen. De uitwerking van de clusterplannen moeten namelijk nog langs alle medezeggenschapsorganen. Ook zal het duurzamer maken van de opleidingen een lange adem vergen die niet onmiddellijk zichtbaar is op een begroting. Indien de bezuinigingen voor de kleinere opleidingen catastrofale gevolgen hebben wil de FSR FGw dat er een uitzondering gemaakt wordt op het bezuinigingsbeleid. Dit zou ondervangen kunnen worden door de 500.000 euro die momenteel vallen onder onvoorziene uitgaven.

Onderwijsvisitaties

De Studentenraad merkt op dat de onderwijsvisitaties een grote hap uit de onderwijsbegroting nemen. Op de overlegvergadering van 5 november is genoemd dat de Universiteiten met de Minister in gesprek gaan over de invulling van deze visitaties. Hoewel dit gesprek op centraal niveau plaatsvindt, is het vooral de Faculteit Geesteswetenschappen met haar vele kleinere opleidingen die groot belang heeft bij vermindering van deze druk van bovenaf. De FSR FGw is dan ook van mening dat elke mogelijkheid moet worden benut om deze kosten op facultair niveau te drukken. Zij hoort graag hoe dit op centraal en facultair niveau uitgewerkt zou kunnen worden.

Centrale Diensten

De FSR FGw constateert dat vrijwel elk jaar de kosten voor de centrale diensten hoger uitvallen dan begroot (pagina 15, 17 en 41). Wij vinden dit in tijden van bezuinigingen onacceptabel. We willen dat de faculteit zich aankomend jaar op centraal niveau inspent om ervoor te zorgen dat de kosten voor centrale diensten niet nogmaals zo hoog uitvallen. Deze tegenvaller kan niet elk jaar uit de reserves betaald blijven worden. Er is toegezegd dat er de komende tijd op centraal

niveau gesprekken over gevoerd worden om deze tegenvallers structureel aan te pakken. De FSR FGw ziet graag dat zij op de hoogte wordt gehouden over de vorderingen.

Kleine letterengelden

“Voor studies met een lage instroom wordt de financiële druk extra groot: zijn er voldoende zogenaamde “Kleine Letterengelden” of unieke gelden om studies overeind te houden? Het is niet altijd duidelijk of dit geld daadwerkelijk aan unieke studies wordt besteed. Heeft de minister daar gegevens van?” Deze vraag werd door mevrouw Schouten van de ChristenUnie gesteld tijdens het debat ‘Behoud unieke studies geesteswetenschappen’ in mei 2015.

De FSR FGw constateert dat ook zij te weinig duidelijkheid heeft over hoe de gelden die als Kleine Letterengelden op het begrotingsplan op pagina 10 (€2.976.035) staan, worden besteed. De FSR FGw vindt het belangrijk dat dit geld besteedt wordt aan kleine talenstudies en aan alle andere kleine waardevolle studies die anders niet zouden kunnen bestaan. Graag ziet de FSR FGw nog informatie tegemoet over de uitgaven omtrent de Kleine Letterengelden.

Verdwijnen specialisaties

De vacaturestop zichtbaar op de huidige begroting in combinatie met het natuurlijk verloop binnen de UvA, kan tot gevolg hebben dat bepaalde specialisaties verdwijnen en aldus de onderwijskwaliteit hier niet kan worden gewaarborgd. Een afzwaaiend docent gespecialiseerd in een zeer specifiek vakgebied kan immers niet altijd vervangen worden. Het bestuur heeft uiteengezet dat in principe deze trend kan worden gesignaleerd bij het meerjaren personeelsplan en daar dus tijdig op kan worden geanticipeerd: ofwel door een medewerker om te scholen, ofwel door een tijdelijke docent aan te nemen. De FSR FGw wil meer inzicht in de ontwikkelingen die betrekking hebben tot deze natuurlijke verloop. Wat voor omscholing programma’s zijn er op dit moment aanwezig binnen de UvA? Zijn deze omscholing programma’s toereikend genoeg? Desbetreffende vragen zijn voor de FSR FGw nog altijd onbeantwoord. Om een overzichtelijk beeld te krijgen van de mogelijke gevolgen ziet de FSR FGw graag meer informatie tegemoet.

Verdeelsleutel 60:40

De FSR FGw hecht groot belang aan het onderzoek dat op onze faculteit plaatsvindt. Wel zou zij, gezien de keuze voor deze verdeling van de gelden (pagina 12, Tabel Verdeelsleutel), willen zien dat het onderzoek sterker gekoppeld wordt aan het onderwijs. Op deze manier zien we een investering in onderzoek als een investering die ook de student bereikt en daarmee van positieve invloed zal zijn op het onderwijs. De FSR FGw is verheugd dat het bestuur het gesprek hierover aan wil gaan en hoopt op dit gebied grote stappen te kunnen zetten.

Kwaliteitsafspraken

In het begrotingsplan zijn de gelden van de kwaliteitsmiddelen verdeeld via een verdeelsleutel (pagina 8, onder 1.2 en pagina 12). Met behulp van de verdeelsleutel worden de gelden verdeeld over de verschillende onderwijsinstututen. Op de overlegvergadering tussen het bestuur en de FSR FGw is toegezegd dat deze verdeling technisch van aard is, puur om de gelden onder te brengen op de begroting. De daadwerkelijke verdeling van de gelden vindt

plaats nadat de FSR FGw advies heeft uitgebracht en bekend is hoe de gelden binnen dit kader definitief over de colleges verdeeld zullen worden.

Diversity Officer en het diversiteitsbeleid

Allereerst benoemt de FSR FGw graag de positieve stappen die zijn genomen omtrent Diversiteit. In het afgelopen jaar was de Diversity Officer niet zichtbaar op de facultaire begroting en dat was dit jaar eveneens het geval. Nadat wij dit hebben aangekaart is de DO als aparte post zichtbaar geworden op de begroting. De FSR FGw is verder blij dat de post van Diversity Officer los is gekoppeld van HRM. De loskoppeling van HRM en het zichtbaar maken van de post voor de DO is door de raad ontvangen als een prettige eerste stap met betrekking tot het diversiteitsbeleid op de begroting (pagina 40).

Naar aanleiding van gesprekken met het DB over de gelden voor de Diversity Officer is ons een overzicht gestuurd per mail. Daarin staan enkele beschikbare middelen voor diversiteit omschreven die zijn opgenomen in de begroting van 2019. In deze mail wordt uiteengezet dat de begrote €20.000,- is bedoeld om 0,2 fte vrij te maken voor het diversiteitsbeleid. Binnen de begroting van de College en Graduate School is een totaalbedrag van 50.000,- beschikbaar gesteld waarmee onder andere initiatieven op het gebied van diversiteit binnen het onderwijs kunnen worden bekostigd. Binnen iedere Aspasia-premie die de faculteit van NWO ontvangt is 50.000 euro bestemd voor faculteit breed beleid dat gericht is op de versteviging van de positie van vrouwelijke medewerkers. Ook dit onderwerp en het bijbehorende begrote bedrag grenst aan Diversiteit.

Daarnaast zou er binnen reguliere processen en budgetten ook ruimte zijn om het diversiteitsbeleid te ondersteunen; diversiteit raakt immers veel onderwerpen. Zo is bijvoorbeeld het facultaire scholingsbudget voor medewerkers genoemd. Dit budget kan door de werkgroep Diversiteit gebruikt worden voor cursussen op het gebied van diversiteit voor medewerkers en docenten. Het DB heeft aangegeven dat zij verwachten dat met bovenstaande budgetten (die al deel uitmaken van de begroting) veel initiatieven op het gebied van het diversiteitsbeleid mogelijk gemaakt worden.

Naar aanleiding van de overleggen met de FSR heeft het DB de toezegging gedaan een werkbudget te starten voor het Diversiteitsbeleid. Deze is gevuld door het DB met 10.000 euro en zal zichtbaar worden op de begroting. Hiermee kan de werkgroep gericht projecten en initiatieven binnen de faculteit op het gebied van diversiteitsbeleid faciliteren. Daarnaast heeft de decaan toegezegd elk project wat niet gefinancierd kan worden binnen de eerste 10.000 euro en buiten de overige 'potjes' valt alsnog te financieren tot een bedrag van 10.000 extra.

Hoewel de FSR FGw instemt met zowel het werkbudget als de hoeveelheid fte, is de FSR FGw niet tevreden met de hoeveel fte. De FSR heeft weinig vertrouwen dat 0,2 fte de Diversity Officer en de coördinator in staat stelt een substantiële verandering teweeg te brengen binnen de faculteit. De FSR FGw wil dan ook een evaluatie na een jaar, maar heeft besloten voor nu het DB het voordeel van de twijfel te geven.

Maatregel compensatie onderzoekstijd

In de Greenpaper bezuinigingen van 6 april 2018, werd het terugdraaien van compensatie voor onderzoekstijd voor Bestuurders genoemd als een mogelijke maatregel. De verwachting was dan ook dat deze maatregel, die een bezuiniging van 750.000 per jaar zou opleveren, terug te vinden zou zijn in het begrotingsplan. Echter, op pagina 32 is deze nog steeds opgenomen onder het kopje 'Regeling bestuurstijd'. De FSR FGw zou willen benadrukken dat zij deze bezuinigingsmaatregel een sterke voorkeur had gegeven om vervolgens minder te hoeven bezuinigen op onderwijs. De FSR FGw ziet graag dat gesproken wordt over de uitvoer van deze mogelijkheid om te bezuinigen en gaat hier graag het gesprek over aan met het bestuur.

Tegemoetkoming OC-leden

De FSR FGw ziet graag dat er een vorm van compensatie voor eerstejaars en deeltijd OC-leden wordt ingesteld. Het betreft een klein aantal gemotiveerde studenten dat beloofd zou moeten worden voor hun werk. Een discussie omtrent het Profileringsfonds is gaande op centraal niveau. Omdat deze discussie gaande is en aanpassingen in de toekomst vanwege het instemmingsrecht van de CSR voor de hand liggen, zou dit vanuit onze faculteit een duidelijk statement zijn over onze ontevredenheid over de huidige opzet van het Profileringsfonds.

Conclusie

De FSR FGw heeft zorgen over hoe bepaalde opleidingen de clusteropdrachten zullen gaan verwerken en over het feit dat zij nog geen zicht heeft op de uitwerking van de clusteropdrachten. Er moet rekening worden gehouden met de mogelijkheid dat opleidingen er toch niet in slagen de begroting op zo'n wijze uit te voeren dat er geen unieke eigenschappen verloren zullen gaan binnen opleidingen. Indien bepaalde opleidingen grote moeite hebben met het uitvoeren van de clusteropdrachten zou er een coulancregeling moeten zijn. Dit ook omdat de genomen raming in de begroting omtrent de bezuinigingen in sommige gevallen te ambitieus lijkt en geen rekening houdt met bijvoorbeeld de cyclus van advies door de medezeggenschapsorganen. Indien de bezuinigingen voor de kleinere opleidingen catastrofale gevolgen hebben wil de FSR FGw dat er een uitzondering gemaakt wordt op het bezuinigingsbeleid.

De FSR FGw is van mening dat elke mogelijkheid moet worden benut om de kosten van de onderwijsvisitaties op facultair niveau te drukken en zij hoort graag hoe dit op centraal en facultair niveau uitgewerkt zou kunnen worden. De FSR FGw ziet verder graag dat zij op de hoogte wordt gehouden over de vorderingen van de gesprekken op centraal niveau om de Centrale Diensten niet stelselmatig jaarlijks hoger uit te laten vallen op het begrotingsplan.

De FSR FGw constateert dat zij te weinig duidelijkheid heeft over hoe de gelden die als Kleine Letterengelden op het begrotingsplan (€2.976.035) staan, worden besteed. Wat betreft het verdwijnen van specialisaties wil de FSR FGw meer inzicht in de ontwikkelingen die betrekking hebben tot deze natuurlijke verloop. Ook ziet de FSR FGw graag dat onderzoek sterker gekoppeld wordt aan het onderwijs, mede gezien de huidige verdeelsleutel.

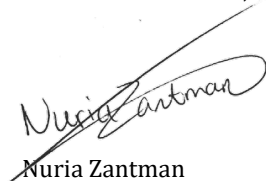
De FSR FGw heeft naar aanleiding van de gesprekken met het DB een positief gevoel overgehouden met betrekking tot de begroting en het diversiteitsbeleid. Verschillende

budgetten blijken door de diversiteitsgroep gebruikt te kunnen worden aankomend jaar; er is een werkbudget van 10.000 euro samen met 0,2 fte (wat gelijk staan aan de begrote 20.000 euro) begroot voor het diversiteitsbeleid, er is binnen de College en Graduate School een bedrag van 50.000 begroot waar de diversiteitsgroep gebruik van kan maken, er is via Aspasia 50.000 op facultair niveau begroot voor de versterking van de positie van vrouwelijke medewerkers en verder is er ruimte binnen andere reguliere processen en budgetten voor Diversiteit. Daarnaast heeft de decaan toegezegd elk project van de werkgroep wat niet gefinancierd kan worden van het werkbudget of andere budgetten alsnog te financieren tot 10.000 euro. Ondanks bovenstaande toezeggingen voor het diversiteitsbeleid wil de FSR FGw benadrukken dat ze weliswaar positief adviseren, maar weinig vertrouwen hebben dat 0.2 fte genoeg is. Daarom wil de FSR-FGw over een jaar een evaluatie om te evalueren hoe het heeft uitgepakt.

De FSR FGw gaat graag het gesprek aan over uitvoering van de bezuinigingsmaatregel compensatie onderzoekstijd. Voor de OC-leden die als eerstejaars of deeltijd student deelnemen, ziet de FSR FGw graag een tegemoetkoming. Betreffende de kwaliteitsmiddelen op het begrotingsplan is toegezegd dat de gehanteerde verdeling slecht technisch van aard is.

De FSR FGw gaat graag met u het gesprek aan naar aanleiding van haar brief.

Met vriendelijke groet,
Namens de FSR FGw,



Nuria Zantman

Voorzitter FSR FGw