

Rapport Inventarisatie Knelpunten Medewerkers & Studenten UvA



Opzet en Analyse

Tom van der Meer

Thijs Bol

Christian Bröer

Linda Duits

Ondersteuning en redactie

Karen Schiffner

24 April 2015

Belangrijkste bevindingen

Inventariseren en faciliteren

De doelstelling van dit onafhankelijk opgezette onderzoek is het inventariseren van de opvattingen, gedragingen, prioriteiten en houdingen binnen diverse geledingen van de UvA om zo nadere discussie tussen diverse partijen te faciliteren.

De survey omvat open en gesloten vragen die met instemming van relevante partijen (COR, CSR, ASVA, CvB, ReThink UvA, en DNU) is verstuurd aan alle medewerkers en studenten van de UvA. De steekproef bestaat uit 2.746 medewerkers en 4.139 studenten. De *response rate* is 31,0% onder medewerkers en 12,2% onder studenten. De steekproef is niet willekeurig en daarom zijn we terughoudend in het generaliseren naar de hele populatie medewerkers en studenten. Wel zijn de steekproef en de uitkomsten uitvoerig gecontroleerd op robuustheid.

→ Hoofdstuk 1 (p3-p11)

Drie soorten deelnemers aan debat en protest

Er bestaan grote verschillen in deelname aan een zestal activiteiten tussen de medewerkers en studenten van verschillende faculteiten onderling, en tussen faculteiten en diensten. De debatten met het CvB hebben een andere groep medewerkers bij de bredere discussie betrokken.

We onderscheiden drie groepen:

1. **Niet zichtbaar actieven** (49% van de alle respondenten): medewerkers en studenten die aan geen van de zes hier onderscheiden activiteiten hebben deelgenomen;
2. **Discussianten** (27%): medewerkers en studenten die hebben deelgenomen aan een petitie, discussie, debat met CvB of via sociale media, maar niet aan een demonstratie of bijeenkomst in het Maagdenhuis/Bunghuis;
3. **Activisten** (24%): medewerkers en studenten die wel aan een demonstratie of bijeenkomst in het Maagdenhuis/Bunghuis hebben deelgenomen.

Veel medewerkers en studenten gaven aan actiever te willen zijn, maar daar door omstandigheden niet aan toe te zijn gekomen. Een zeer kleine groep medewerkers zag af van participeren uit angst voor repercussies of omdat ze zich geïntimideerd voelden door actievoerders en de toon van de discussie.

→ Hoofdstuk 2 (p12-p17)

Trots te werken of studeren aan de UvA

Medewerkers zijn over het algemeen trots om bij de UvA te werken. De mate van trots varieert niet of nauwelijks tussen inactieven, discussianten en activisten. Ook de betrokkenheid bij de eigen faculteit, dienst of opleiding is groot, en verschilt nauwelijks tussen inactieven, discussianten en activisten. Activisten hebben echter wel minder waardering voor de UvA als werkgever dan discussianten en vooral inactieven.

Ook **studenten** waarderen de UvA en voelen zich trots daar te studeren. Studenten zijn minder betrokken bij hun faculteit of opleiding dan werknemers. Studenten die zich actief hebben gemengd in de discussie waarderen de UvA over het algemeen minder als opleidingsinstituut en zijn minder trots op het studeren aan de UvA dan inactieve studenten. Maar tegelijk voelen activisten zich meer betrokken bij hun faculteit en hun opleiding dan inactieven.

→ Hoofdstuk 3 (p18-p22)

Studenten: Kwaliteit van onderwijs prangend knelpunt

Medewerkers: Werken aan de UvA en bestuurscultuur belangrijkste prioriteiten

De overgrote meerderheid (95%) van de medewerkers en de studenten in het onderzoek ervaart tenminste één knelpunt. Activisten noemen de meeste knelpunten. Welke thema's

besproken moeten worden verschilt sterk. Onder studenten steekt de **kwaliteit van onderwijs** er met kop en schouders bovenuit. Ook onder medewerkers wordt dit punt breed gedragen.

Onder medewerkers zien we vooral clusters van knelpunten die vaak samen genoemd worden:

1. **Werken aan de UvA:** onder andere werkdruk, tijdelijke contracten, meten en beoordelen prestaties onderwijs & onderzoek.
2. **Bestuurscultuur:** onder andere transparantie van beleid, bureaucratisering en overhead

Het belang dat verschillende groepen geven aan deze thema's verschilt tussen faculteiten, diensten en mate van activisme. Zo speelt samenwerking met de VU vooral binnen de faculteit FNWI, samenwerking met de HvA vooral bij de centrale diensten, en zeggenschap en medezeggenschap vooral bij activisten. Er zijn ook belangrijke overeenkomsten in prioritering: transparantie van beleid en flexmedewerkers & tijdelijke contracten worden breed aangedragen.

→ Hoofdstuk 4 (p23-p31)

Universiteit bij uitstek het niveau waarop knelpunten moeten worden besproken

Medewerkers vinden dat nagenoeg alle knelpunten primair op universitair niveau besproken moeten worden. De faculteit is voor een aantal specifieke thema's het meest genoemde niveau. Knelpunten waarop het nationale niveau wordt voorgesteld zijn thema's waar de landelijke politiek leidend in is, zoals studierendementen.

Ook **studenten** noemen de universiteit het meest als het niveau waarop de discussie primair gevoerd zou moeten worden. Zij hechten wat meer belang aan de opleiding dan medewerkers, vooral waar het werkdruk betreft.

→ Hoofdstuk 5 (p32-p35)

Emotionele verdeeldheid

De discussie gaat gepaard met blijdschap en frustratie, maar medewerkers en studenten uiten deze emoties doorgaans beheerst en ondergeschikt aan inhoudelijke punten. Inactieven spreken meer afkeer van de discussie uit, terwijl activisten daarover blijdschap tonen. Activisten zijn bovendien zowel optimistischer als pessimistischer dan inactieven. Engelstalige studenten en medewerkers rapporteren meer frustratie. Daarnaast geven studenten relatief vaak aan van de lopende discussie niets of te weinig te weten.

We onderscheiden drie clusters:

1. Blijdschap en optimisme over de ingezette discussie en de kansen voor veranderingen.
2. Frustratie en woede over inhoudelijke zaken en bestuur. Hier rangschikken wij ook pessimisme over het effect van de lopende discussies.
3. Afkeer van en frustratie of woede over discussies en acties.

De discussie over hervormingen aan de UvA gaat niet alleen over argumenten en prioriteiten, maar ook over beleving en gevoelens van uitsluiting.

→ Hoofdstuk 6 (p36-p44)

Leeswijzer

Ieder resultatenhoofdstuk (H2-H6) wordt voorafgegaan door een gedetailleerde methodologische verantwoording. Daarnaast wordt in H1 uitgebreid gereflecteerd op de uitgangspunten, het team, het tijdspad en de beperkingen van het onderzoek. De gebruikte afkortingen staan uitgeschreven in appendix 1.

Hoofdstuk 1. Onderzoeksverantwoording

Op 13 februari bezetten studenten het Bungehuis in protest tegen (aangekondigd) beleid van de Faculteit der Geesteswetenschappen. Na ontruiming van dat pand en een demonstratie volgde op 25 februari de bezetting van het bestuurlijk centrum van de Universiteit van Amsterdam, het Maagdenhuis. Verschillende bestaande en nieuwe groeperingen van studenten en medewerkers groeiden en presenteerden een reeks voorstellen voor hervormingen aan de UvA. De meningen van deze groeperingen waren samen met tegengeluiden duidelijk te horen op de werkvloer en te lezen in de media. Onduidelijk bleef in hoeverre prioriteiten worden gedeeld aan de UvA.

Begin maart kwamen wij – een aantal medewerkers van de UvA – voor het eerst bij elkaar met juist dit als doel: te inventariseren en te onderzoeken wat er leeft onder medewerkers en studenten van de UvA. Het onderzoek kreeg de vorm van een survey met open en gesloten vragen, die liep in de week tussen 30 maart en 3 april. Dit rapport doet verslag van de opzet en uitkomsten van dat onderzoek. Omdat de onderzoeksverantwoording een belangrijk onderdeel is van die verslaglegging, beginnen wij daarmee.

1.1 Doelstelling en uitgangspunten

Veel medewerkers en studenten hebben op enigerlei wijze deelgenomen aan de discussie over de hervormingen van de UvA, waarbij veel verschillende perspectieven werden ingebracht. Als onderzoeksteam streven wij erna om iedereen binnen en buiten de UvA een breder overzicht te bieden op de ervaringen en opvattingen van medewerkers en studenten. Daartoe hebben wij een survey uitgezet waaraan alle medewerkers en studenten van de UvA konden deelnemen.

Het doel van dit onderzoek is inzicht verkrijgen in de opvattingen, de gedragingen, prioriteiten en houdingen van diverse geledingen binnen de UvA. We beogen daarin vooral inventariserend en faciliterend te zijn, met nadruk op de diversiteit tussen en binnen faculteiten, diensten en groepen. Dit onderzoek is met klem geen eindpunt, maar bron voor nadere discussie tussen diverse partijen. We hopen dat de uitkomsten uitnodigen om verder na te denken over de diversiteit aan prioriteiten en reacties, en we proberen in dit rapport een ultimatieve toon te vermijden. Daarom zijn in het onderzoek geen vragen opgenomen naar de populariteit van specifieke actoren, of referendum-achtige vragen naar specifieke oplossingen of plannen.

Ons onderzoek heeft enkele uitgangspunten. We wilden als medewerkers van de UvA zelf opvattingen en knelpunten onder collega's en studenten inventariseren. Als onderzoeksteam wilden we deze studie nadrukkelijk onafhankelijk van de partijen die actief zijn in de discussie en van de ontwikkelingen van de afgelopen tijd opstellen, afnemen en analyseren. Wel hebben we ons voorstel aan zes betrokken partijen voorgelegd. Dit zijn de COR, CSR, ASVA, CvB, ReThink UvA en DNU. Zij stemden allen in met het voorstel. Alle verantwoordelijkheid voor de survey (en de gebreken daarvan) ligt bij ons als onderzoeksteam.

Een tweede uitgangspunt is het idee dat de survey moest worden gekenmerkt door een mix van open en gesloten vragen. Het onderzoeksteam bestaat daarom uit een groep onderzoekers met expertise in analyse van kwantitatief en kwalitatief onderzoek.

Ten slotte hebben we anonimiteit in het onderzoek benadrukt. Om deze reden hebben we gebruik gemaakt van externe software (Qualtrics); hebben we geen koppeling gelegd tussen email-adressen en respons; waren we terughoudend in het vragen naar

respondentkenmerken die ons in staat zouden stellen om respondenten te achterhalen (als geslacht, afdeling, etc.); en laten we in dit verslag kleine groepen buiten de kruistabellen en grafieken.

Een bijkomende factor van belang was momentum: het onderzoek is in korte tijd opgezet, uitgevoerd en afgerond. We hebben getracht binnen die omstandigheid de kwaliteit te bewaken.

1.2 Onderzoeksteam

We hebben het onderzoeksteam samengesteld op basis van bereidwilligheid en diversiteit van expertise (in beleidsonderzoek en in kwantitatief en kwalitatief sociaalwetenschappelijk onderzoek uit verschillende disciplines binnen de AISSR). Het onderzoeksteam is bewust zo klein mogelijk gebleven: alle analyses zijn uitsluitend door ons gedaan. Wel hebben we in de voorbereiding en uitvoering hulp gekregen van collega's bij de FMG en Strategie & Informatie. De survey is door een vertaalbureau vertaald naar het Engels. De belangrijkste bevindingen van dit rapport zijn naar het Engels vertaald via Bureau Communicatie.

Het onderzoeksteam heeft onafhankelijk geopereerd. Wel hebben sommigen van ons team zichtbaar deelgenomen aan activiteiten rond de lopende discussie of zich expliciet uitgesproken op sociale media. Verschillende medewerkers en studenten hebben ons (in de survey en per mail) nadrukkelijk om uitleg gevraagd hoe dat zich verhoudt tot onze insteek van onafhankelijkheid. De onafhankelijkheid betekent voor ons bovenal dat we ons onderzoek niet hebben verbonden met het perspectief van een of meerdere partijen, en dat we de survey zelf hebben opgesteld zonder dat er onder invloed van andere partijen vragen zijn toegevoegd of geschrapt. Als professionele opinie- en gedragsonderzoekers zijn we allen gedreven door een enigszins positivistische nieuwsgierigheid, en hebben we ons onderling ondubbelzinnig gecommitteerd aan goed en zo neutraal mogelijk onderzoek. Bovendien is het team ook in dit opzicht divers: een deel is betrokken (geweest) bij ReThink UvA, maar anderen niet.

We hebben de vragenlijst gezamenlijk opgesteld. De uitnodiging voor deelname aan de survey is via de mailadressen van de COR en de CSR verstuurd door Bureau Communicatie. De kwantitatieve analyse (H2-H5) is uitgevoerd en gerapporteerd door Thijs Bol (Sociologie) en Tom van der Meer (Politologie). De kwalitatieve analyse (H6) is uitgevoerd en gerapporteerd door Christian Bröer (Sociologie) en Linda Duits (Politologie). Karen Schiffner (GSSS) heeft geholpen met de invoering in Qualtrics en met het eindrapport. Tussen de leden van het onderzoeksteam is voortdurend overleg geweest en we hebben elkaars werk continue gecheckt en hoofdstukken herschreven.

1.3 Tijdsplan en veldwerkperiode

Op donderdag 5 maart is het onderzoeksteam voor het eerst bij elkaar gekomen. Er is toen gesproken over de opzet van de survey (zie paragraaf 1.4), en over wanneer we de survey uit wilden zetten. In die week is al contact gezocht met de zes betrokken partijen.

Het doel was om de survey op zeer korte termijn te versturen naar alle medewerkers en studenten, en niet naar een steekproef, om iedereen de ruimte te geven om gehoord te worden. Een complicatie hierbij was dat wij geen toegang hadden tot alle email-adressen van medewerkers en studenten. In de week van 23 maart heeft het CvB toestemming gegeven voor het uitzetten van de survey en het uitnodigen van medewerkers en studenten via een algemene mailing. De survey is vervolgens op 30 maart rondgestuurd.

Deze week van 30 maart tot 3 april was een relatief rustige week. Voor de tijdsbepaling is het belangrijk om te benadrukken dat de survey werd afgenomen op een moment dat het Maagdenhuis een maand bezet was, drie weken na de wekelijkse gesprekken met het CvB, en ruim twee weken na een demonstratie. De survey was al gesloten voor het afsluiten van de onderhandelingen tussen DNU en het CvB (7 april), het publiek verwerpen van het akkoord door DNU (8 april), de uitspraak bij het kort geding over het Maagdenhuis (10 april), de inzet van de ME (11 april), en de daaropvolgende demonstratie en petitie (13 april).

Omdat de periodieke reguliere medewerkersmonitor van de UvA op 6 april uitgezet zou worden, liep onze survey slechts één werkweek, tot vrijdag 3 april om middernacht. In samenspraak met Bureau Communicatie is afgesproken om één reminder te sturen, op woensdag 1 april.

1.4 Opzet survey

In de eerste vergadering hebben we als voorwaarde gesteld dat deze survey geen populariteitspoll of referendum moest worden. Het doel van het onderzoek is te achterhalen welke prioriteit medewerkers en studenten toekennen aan verdere discussie over verschillende knelpunten, en hoe dit varieert tussen verschillende groepen. Om te inventariseren wat er leeft hebben wij zowel open als gesloten vragen gesteld.

In het samenstellen van de survey is het onderzoeksteam altijd leidend geweest. Wel hebben we diverse partijen geïnformeerd. Het idee van de survey is voorgelegd aan de General Assemblies van Rethink UvA en DNU. Hierbij is expliciet duidelijk gemaakt dat wij de survey samenstelden, en dat het doel van de survey een inventarisatie was. Daarnaast is er overleg geweest met het CvB en de daarbij betrokken centrale diensten, de verschillende medezeggenschapsraden (COR, CSR), en de studentenvakbond ASVA. Het CvB faciliteerde het initiatief door ons gebruik te laten maken van de centrale mailinglijst. De uitnodigingsmail werd verstuurd onder naam van COR (medewerkers) en CSR (studenten).

Nadat het onderzoeksteam een initiële lijst met thema's had benoemd op basis van een inventarisatie van de toen lopende discussie, is deze lijst voorgelegd aan de partijen. Hierbij is er geen enkele vraag aangepast, toegevoegd of gesneuveld. Wel zijn er antwoordopties toegevoegd aan de inventariserende knelpuntenvraag. De rationale hierachter is dat we in de gesloten antwoorden zoveel mogelijk relevante potentiële knelpunten op wilden nemen: partijen aan wie wij de survey voorlegden hadden hier soms goede aanvullingen op.

Na het opstellen van de survey is een pre-test afgenomen op een kleine groep van vijf collega's. Hier ging het vooral om het controleren van de routing en de mogelijke antwoordopties. We hebben een aparte survey gemaakt voor studenten en medewerkers, maar deze survey verschilt alleen in de vragen over de achtergrondkenmerken en in aanspreekvorm.

Vanwege de urgentie van de survey hebben we besloten Qualtrics, online software voor surveys, te gebruiken. Het grote voordeel van Qualtrics is dat het mogelijk is om een zeer uitgebreide survey met routing te maken. Een nadeel is echter dat er slechts twee manieren zijn om mensen mee te laten doen aan de survey. Ten eerste kan handmatig een lijst met email-adressen worden toegevoegd. Elk e-mail adres kan één keer mee doen met de survey. Dit was voor ons onderzoek geen optie, omdat de lijst te groot was, ondergebracht in een mailgroep, en dit zou bovendien aan de anonimiteit raken. De tweede optie is het versturen van een link naar een mailinglist. Het nadeel hiervan is dat respondenten meerdere keren op de link kunnen klikken, en dus meerdere keren kunnen mee doen. Er zijn middelen om dat tegen te werken, en nog weer andere middelen om dit later te controleren. Wij waren ons

hier van tevoren van bewust, en hebben vooraf nagedacht over verschillende checks. Het potentiële probleem van meerdere keren deelnemende respondenten wordt in de volgende paragraaf besproken.

1.5 Steekproef

Uitnodiging en selectie

We hebben uiteindelijk uitnodigingen verstuurd voor vier reguliere surveys: één voor medewerkers en één voor studenten, beide zowel in het Engels als in het Nederlands. Studenten en medewerkers zijn apart aangeschreven. Binnen ACTA zijn alleen medewerkers aangeschreven die aangesteld zijn aan de UvA. Het AMC besloot geen uitnodiging per email rond te sturen maar een link te plaatsen op het intranet. Als gevolg hiervan zitten zeer weinig medewerkers van het AMC in ons onderzoek (9), en nemen we het AMC in uitsplitsingen naar faculteit niet mee. UvA-studenten van de FdG en FdT zijn wel benaderd.

Zoals aangegeven kon men in beginsel slechts een keer deelnemen aan de survey. Daarna werd een cookie geplaatst, waardoor vanuit dezelfde browser op dezelfde computer een tweede deelname niet mogelijk was. Dit systeem is uiteraard niet waterdicht. Respondenten konden bijvoorbeeld meermalen deelnemen vanuit verschillende browsers, door de cookies te verwijderen, of door zowel de Nederlandstalige als Engelstalige versie in te vullen.

De belangrijkste controle die wij uit hebben gevoerd op de data, is het bekijken van dubbele IP-adressen. Op het moment dat een respondent meerdere keren meedeed aan de survey op dezelfde computer, konden wij dit zien. Op deze manier zijn cases verwijderd. Alle dubbele IP-adressen zijn door twee onderzoekers handmatig nagelopen. In sommige gevallen was dit niet problematisch, bijvoorbeeld wanneer we ze konden identificeren als studenten die dezelfde computer gebruiken in de UvA of als externe instituten die een gedeeld IP-adres hebben. Na onze check hebben we observaties met dubbele IP-adressen verwijderd. Uiteindelijk bestaat nog slechts 2,5% van de antwoorden in onze survey uit dubbele IP-adressen. Dit lijken veelal student-assistenten die aan beide surveys mochten deelnemen.

Hierbij hebben zich twee complicaties voorgedaan. Ten eerste heeft *Folia* de links naar de survey online gezet. In principe kunnen hierdoor ook externen hebben deelgenomen aan de survey. Daar zijn overigens weinig aanwijzingen voor. Ten tweede is er bij het versturen van de reminder naar medewerkers op woensdagmiddag 1 april de verkeerde link geplaatst, namelijk die naar de studentensurvey. Alhoewel dit snel hersteld is met een extra email (na 34 minuten), zijn er in die tijd (en erna) medewerkers geweest die de studentensurvey hebben ingevuld. Dit was op meerdere manieren te herkennen. Opnieuw speelden dubbele IP-adressen een rol. Bovendien vulde een groot aantal medewerkers in de open antwoorden in dat ze niet studeerden maar werknemer waren (om daarna de survey af te sluiten). Anderen braken hun deelname aan de survey vroegtijdig af, zo vroeg als bij het openings-scherm of de eerste vragenbatterij (die nadrukkelijk studenten aanspreken). Veel medewerkers hebben ons bovendien gemaild. Deze verkeerd geplaatste medewerkers hebben we kunnen identificeren en in de juiste survey geplaatst. Bovendien hebben we onderzocht of het aandeel student-assistenten in de studentensurvey hoger is na woensdagmiddag 14:20 uur dan ervoor. Dat is (na de bovengenoemde correcties) niet het geval.

Als laatste controle hebben we een check gedaan door alleen die respondenten te analyseren die voor de reminder de survey hebben ingevuld. De gepresenteerde resultaten komen zeer sterk overeen met die check. De uitkomsten in het onderstaande rapport zijn dus robuust.

De zo verkregen steekproef is opgeschoond door middel van (1) verwijdering dubbele IP-adressen; (2) verwijdering van respondenten die niks hebben ingevuld; en (3) herplaatsing medewerkers uit de studentensurvey. Medewerkers en studenten kunnen meerdere faculteiten hebben, en tellen dan voor de resultaten die per faculteit gepresenteerd worden mee voor elke faculteit waarvan zij aangegeven hebben te studeren of te werken.

Respons rate

In ons definitieve, geschoonde sample zitten 2.746 medewerkers en 4.139 studenten. Tellingen van de UvA geven aan dat er 8.843 medewerkers bij de UvA werken (zowel personeel in dienst, als personeel niet in dienst) en er 33.853 ingeschreven studenten zijn. We hebben drie mails verstuurd naar medewerkers (inclusief gecorrigeerde reminder) en twee naar studenten, waarna onze *respons rate* uitkwam op 31,0% voor medewerkers en 12,2% voor studenten.

De resultaten die we hier presenteren zijn niet gebaseerd op een willekeurige steekproef, en de survey is verstuurd naar de gehele populatie voor welke we proberen te generaliseren. Om te inventariseren in hoeverre we een *oversampling* hebben van bepaalde faculteiten, of van bepaalde aanstellingen van medewerkers, hebben we onze resultaten naast populatiegegevens gelegd. In Tabel 1.1 hebben we de respons opgesplitst. Respondenten die geen faculteit of aanstelling hebben ingevuld, zijn hier niet in meegenomen. Wat opvalt is dat de verdeling in de survey de werkelijke verdeling op de UvA redelijk goed weerspiegelt. In tabel 1.1 en 1.2 is de vergelijking tussen de survey- en populatiegegevens voor respectievelijk medewerkers en studenten te zien. Het is opvallend hoe vergelijkbaar de relatieve proporties zijn. Een aantal faculteiten kent relatief weinig respondenten (met name wetenschappelijk personeel bij de FEB en personeel van ACTA), maar zelfs daar is het verschil hoogstens een aantal procentpunten. Daartegenover staat een lichte oververtegenwoordiging van wetenschappelijk personeel van de FMG. Studenten van de FMG en FGw zijn meer vertegenwoordigd dan we zouden verwachten op basis van de populatie, terwijl bachelorstudenten van de FEB en studenten van de FdT ondervertegenwoordigd zijn. Echter, net als bij de medewerkers zijn de verschillen tussen de populatie en steekproef niet groot.

Tabel 1.1 Vergelijking survey en populatie (medewerkers)

	Populatie			Survey		
	WP	OBP	Totaal	WP	OBP	Totaal
FEB	498	186	684	98	60	158
	9,3%	9,8%	9,4%	6,7%	12,9%	8,2%
FGw	1.207	295	1.502	368	90	458
	22,4%	15,6%	20,6%	25,1%	19,4%	23,7%
FMG	1.490	409	1.899	499	112	611
	27,7%	21,6%	26,1%	34,0%	24,1%	31,6%
FNWI	1.488	667	2.155	374	145	519
	27,6%	35,3%	29,6%	25,5%	31,3%	26,9%
FdR	463	155	618	98	38	136
	8,6%	8,2%	8,5%	6,7%	8,2%	7,0%
ACTA	237	179	416	30	19	49
	4,4%	9,5%	5,7%	2,0%	4,1%	2,5%
Totaal	5.383	1.891	7.274	1.467	464	1.931
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* WP staat voor wetenschappelijk personeel, OBP voor ondersteunend en beheerspersoneel. De populatie-data zijn gebaseerd op headcount-gegevens van de afdeling Strategie & Informatie. Deze omvat niet het AMC. In deze tabel zijn alleen respondenten meegenomen die de benodigde vragen in de survey beantwoord hebben.

Tabel 1.2 Vergelijking survey en populatie (studenten)

	Populatie		Survey	
	BA	MA	BA	MA
FGw	4.998	2.231	590	313
	22,8%	18,7%	26,5%	21,1%
FdR	2.139	1.825	185	104
	9,8%	15,3%	8,3%	7,0%
FdT	239	226	2	9
	1,1%	1,9%	0,1%	0,6%
FdG	1.397	659	99	106
	6,4%	5,5%	4,5%	7,1%
FNWI	3.687	1.854	437	320
	16,8%	15,5%	19,6%	21,5%
FEB	3.060	2.087	223	208
	14,0%	17,5%	10,0%	14,0%
FMG	5.576	3.074	594	426
	25,5%	25,7%	26,7%	28,7%
AUC	801	0	94	0
	3,7%	0,0%	4,2%	0,0%
Totaal	20.500	11.297	2.239	1.527
	100%	100%	100%	100%

* De populatie-informatie is gebaseerd op headcount-gegevens van de afdeling Strategie & Informatie. In deze tabel zijn alleen respondenten meegenomen die de benodigde vragen in de survey beantwoord hebben.

Een andere vergelijking konden we trekken door een analyse van de non-respons. In de uitnodigingsmail en reminder hebben we medewerkers en studenten gevraagd om, indien zij niet wilden deelnemen aan de reguliere survey, twee korte vragen te beantwoorden in een non-respons survey. Ook die boden we aan in vier varianten (in het Nederlands en Engels, onder medewerkers en studenten). Het non-respons onderzoek bestond uit de eerste vraag uit de reguliere survey (waardering van het werken respectievelijk studeren aan de UvA op een schaal van 1 tot 10 – zie hoofdstuk 3) en de vraag naar de faculteit/dienst waar de respondent werkt of studeert.

De non-respons survey is ingevuld door 112 medewerkers en 166 studenten. Door hun waardering te vergelijken met die van medewerkers en studenten uit de reguliere survey, krijgen we een indicatie van de eventuele vertekening van onze steekproef. Daartoe hebben we de gemiddelden uitgesplitst naar faculteiten. Voor een klein aantal faculteiten (FGw, FMG, FNWI, en onder studenten FEB) is het aantal respondenten in de non-respons survey groot genoeg om een vergelijking te maken met de reguliere survey. Daaruit blijkt dat het gemiddelde en de mediaan nauwelijks verschillen tussen de surveys. Het is dus niet zo dat alleen ‘klagers’ de survey hebben ingevuld. Als er al een (kleine) bias bestaat, is het dat de waardering in de reguliere survey eerder iets groter is, maar dat verschil is verre van significant.

Ondanks dat de vergelijking tussen populatie en steekproef geen grote verschillen laat zien willen we helder zijn: onze steekproef is niet willekeurig, en is waarschijnlijk op andere kenmerken geen doorsnede van de populatie. Daarom zijn we terughoudend in het generaliseren naar de hele populatie van medewerkers en studenten. Echter, het is een referendum noch een peiling. Het is een inventarisatie van wat leeft onder medewerkers en studenten van de UvA. Het doel is geweest een grotere groep aan het woord te laten dan tot nog toe mogelijk was. We hoopten dat medewerkers en studenten van verschillende faculteiten deel zouden nemen aan de survey. Dat is, gezien het grote aantal medewerkers en studenten van diverse faculteiten en diensten dat gereageerd heeft, gelukt.

1.6 Voornaamste risico's en kwaliteitscontroles

Omdat er inmiddels een aantal problemen omtrent de survey besproken hebben, sommen we hier nogmaals puntsgewijs de belangrijkste risico's op, en de manieren waarop wij controles op de kwaliteit hebben toegepast.

- *Zelfselectie.* Het is zeer waarschijnlijk dat geen willekeurige groep medewerkers en studenten heeft deelgenomen, maar dat geïnteresseerden vaker hebben deelgenomen. Desalniettemin laten checks die we gedaan hebben op het verschil tussen populatie en steekproef (op faculteit en aanstelling), en tussen respons en non-respons (op tevredenheid, trots, en betrokkenheid) geen grote verschillen zien.
- *Foute zelfcategorisatie.* Respondenten kunnen zichzelf verkeerd hebben ingedeeld, bijvoorbeeld doordat ze niet weten bij welke dienst of faculteit ze werkzaam zijn of de vraag verkeerd hebben gelezen. Hier kunnen we niks aan doen. Over het algemeen lijkt de verdeling te kloppen. In totaal 100 studenten hebben via de categorie 'overig' aangegeven te studeren aan de AUC. Deze groep nemen we als afzonderlijke categorie mee in de analyses.
- *Herhaalde deelname survey (zelfde computer).* Respondenten kunnen meerdere keren hebben deelgenomen aan de survey. Wanneer ze dit vanaf dezelfde computer hebben gedaan hebben wij dit geïdentificeerd en hersteld.
- *Herhaalde deelname survey (andere computer/VPN).* Respondenten die meerdere keren hebben deelgenomen van verschillende computers of verschillende VPN-servers hebben we niet kunnen identificeren. Aangezien het aandeel dubbele IP-adressen al heel klein was, verwachten we dat het (omslachtige) gebruik van verschillende IP-adressen nog minder vaak voorkomt. We hebben bovendien in een aanvullende analyse gecontroleerd op buitenlandse IP-adressen in verband met VPN-servers (zie hieronder). Een groot deel van de respondenten uit het buitenland doet daar zelf ook melding van in de survey, bijvoorbeeld door in het vragenblok over activiteiten (zie hoofdstuk 2) toe te lichten waarom zij niet hebben deelgenomen aan debatten, demonstraties of bijeenkomsten.
- *Onjuiste link doorgestuurd naar medewerkers.* Bij de reminder is de verkeerde link naar medewerkers gestuurd. Dit probleem beïnvloedt de samenstelling van de studentensurvey sterker dan die van de medewerkerssurvey. Deze medewerkers hebben we relatief eenvoudig kunnen identificeren, met name als ze zelf aangaven in een open antwoord dat ze verkeerd geplaatst waren of wanneer ze kort na het sturen van de correcte link met hetzelfde IP-adres de medewerkerssurvey alsnog hebben ingevuld.
- *Deelname meerdere surveys om andere redenen.* Respondenten hebben zowel in het Nederlands als Engels kunnen deelnemen. Hier hebben we weer gebruik gemaakt van de controle op de dubbele IP-adressen. Student-assistenten hebben - terecht - de medewerker- en studentensurvey in kunnen vullen. Deze cases zijn daarom niet verwijderd.
- *Folia plaatst link online.* Folia heeft de link naar de surveys online geplaatst. We kunnen hier niks aan doen. Analyse van de respons rate laat zien dat die niet disproportioneel is gestegen na het online plaatsen van de link op de Folia-website.

Hoewel sommige problemen niet of niet volledig te ondervangen zijn, hebben we een tweetal robuustheidschecks gedaan van de bevindingen onder strengere selectiecriteria. De eerste check onderzocht de robuustheid van de uitkomsten wanneer we alleen kijken naar

respondenten die voor woensdagmiddag de survey invulde. De tweede check onderzocht de robuustheid wanneer we alle respondenten met dubbele IP-adressen, buitenlandse IP-adressen, en/of korte invultijden zouden verwijderen. Beide beïnvloedden de uitkomsten niet: zo wijken de waarderingscijfers uit hoofdstuk 3 maximaal enkele tienden af, en is de ranking van knelpunten uit hoofdstuk 4 (afgezien van twee knelpunten uit de middenmoot) stabiel. We zijn daarom overtuigd van de robuustheid van de uitkomsten.

1.7 Reacties

Zowel via het e-mail account dat voor dit onderzoek was ingesteld als via de open antwoorden in de survey hebben we reacties ontvangen van met name medewerkers over de survey. Het grootste deel van de reacties wees ons woensdagmiddag op de foutieve link in de email, enkele reacties uitten teleurstelling of verontwaardiging dat de survey op zaterdag 4 april weer gesloten was. We hebben al deze reacties beantwoord.

Daarnaast ontvingen we in totaal enkele tientallen reacties van medewerkers die ons kritisch (maar veelal positief in toon) volgden. In die reacties stonden drie thema's centraal. Een deel van de respondenten stelde per email of in de open antwoorden dat het onderzoek een inhoudelijke bias zou kennen, met name bij de inventarisatie van knelpunten (zie hoofdstuk 4). Sommigen verweten ons dat we het discursieve frame van het CvB zouden hebben overgenomen (onder meer door in een deelvraag te vragen naar maximaal drie knelpunten), anderen juist dat we te veel zouden zijn meegegaan in de terminologie van DNU en ReThink (onder meer door de formulering van specifieke knelpunten). Zoals we hierboven hebben uiteengezet (paragraaf 1.4), hebben we geprobeerd dat niet te doen. Het is echter niet aan ons om daarover te oordelen.

Daarnaast kregen we verschillende opmerkingen over de anonimiteit van de respondenten. Sommige respondenten wilden daarom geen achtergrondkenmerken invullen. Anderen ontvingen een reminder en meenden op basis daarvan te concluderen dat de survey wel degelijk was gekoppeld aan het mailadres. Het tegendeel is het geval: iedereen kreeg een reminder, ongeacht of de survey was ingevuld of niet, omdat wij met de gebruikte methode niet in staat waren om dit te achterhalen. Zoals hierboven uiteengezet (paragraaf 1.1), zijn we niet in staat om antwoorden tot individuen te herleiden en rapporteren wij zeer kleine deelgroepen niet in dit rapport.

Ten slotte maakte een aantal respondenten (en niet-respondenten) zich zorgen over de neutraliteit van het onderzoek door de samenstelling van ons onderzoeksteam. Zoals eerder is aangegeven (paragraaf 1.2) hebben we ons als professionals nadrukkelijk gecommitteerd aan zo goed en neutraal mogelijk, faciliterend onderzoek waarbij we ons als onderzoekers terughoudend opstellen.

1.8 Hoe verder

In de volgende hoofdstukken voeren we een groot aantal analyses uit op de verschillende kernvragen uit de survey. Elk hoofdstuk begint met een verantwoording van de vraagformulering en keuzes in het onderzoeksproces.

We willen de lezers nadrukkelijk uitnodigen om ook de appendices te bestuderen, omdat die minstens zo informatief zijn als de hoofdtekst. Met name in de appendix 3 (behorend bij Hoofdstuk 4) komt de homogeniteit en diversiteit aan prioriteiten over verschillende deelgroepen nadrukkelijk naar voren.

We hebben alle bronbestanden en syntaxen bewaard en gearchiveerd, zodat replicatie van ons onderzoek mogelijk is. De data blijven in principe echter beschermd (zoals we ook in de uitnodiging duidelijk hebben gemaakt, vooral met het oog op anonimiteit).

Het gegevensbestand dat we in dit rapport analyseren biedt nog meer mogelijkheden dan we in dit rapport tonen. De open antwoorden over aangedragen oplossingen, uitgesplitst naar de 27 problemen, waren te divers om hier te analyseren en te bespreken. Graag leggen we deze later voor in overleg met de ingestelde commissies. We zijn ook bereid om op verzoek andere aanvullende analyses te doen.

Hoofdstuk 2. Activiteiten

Methodologische verantwoording

We hebben de respondenten gevraagd aan welke activiteiten aan de UvA zij hebben deelgenomen, met het oog op de discussie die toen al enige weken liep. Het primaire doel van deze vraag was om in de analyse uitsplitsingen te kunnen maken naar verschillende maten van activiteit van werknemers en studenten. Deze vraag was nadrukkelijk *niet* bedoeld of geschikt om (direct of indirect) steun voor een van de partijen in de huidige discussie vast te stellen; wel om in het vervolg de diversiteit aan opvattingen (uitgesplitst naar om een reeks van activiteiten) nader in kaart te brengen.

We onderscheidden zes activiteiten:

1. Bijeenkomst in Maagdenhuis/Bunghuis;
2. Discussie bij studiebijeenkomst, opleiding, afdeling of onderzoeksschool;
3. Teken van een petitie¹;
4. Deelname via sociale media als Facebook en Twitter;
5. Bezoek van debat met het College van Bestuur (in CREA of Room for Discussion);
6. Deelname aan een demonstratie².

We boden hier een categorie 'overig' aan die ingevuld werd door 4% van de respondenten. Antwoorden daar omvatten deels bestaande categorieën of het expliciete antwoord 'niks'. Die respondenten hebben we waar nodig opnieuw ingedeeld naar de bestaande categorieën. Daarnaast werd veelvuldig melding gemaakt van het volgen van de discussie via papieren media (krant, *Folia*), het schrijven van brieven of opiniestukken, en het informeel discussiëren met collega's of medestudenten.

We tellen in het onderzoek louter die respondenten waaruit blijkt dat ze deze vraag onder ogen hebben gehad. Respondenten die op dit punt al waren afgehaakt, zijn niet meegenomen in dit deel van het onderzoek. Wel worden ze in de volgende hoofdstukken betrokken bij grotere overzichtstabellen en -grafieken waarin niet nader wordt uitgesplitst naar activisme.

2.1 Zes activiteiten

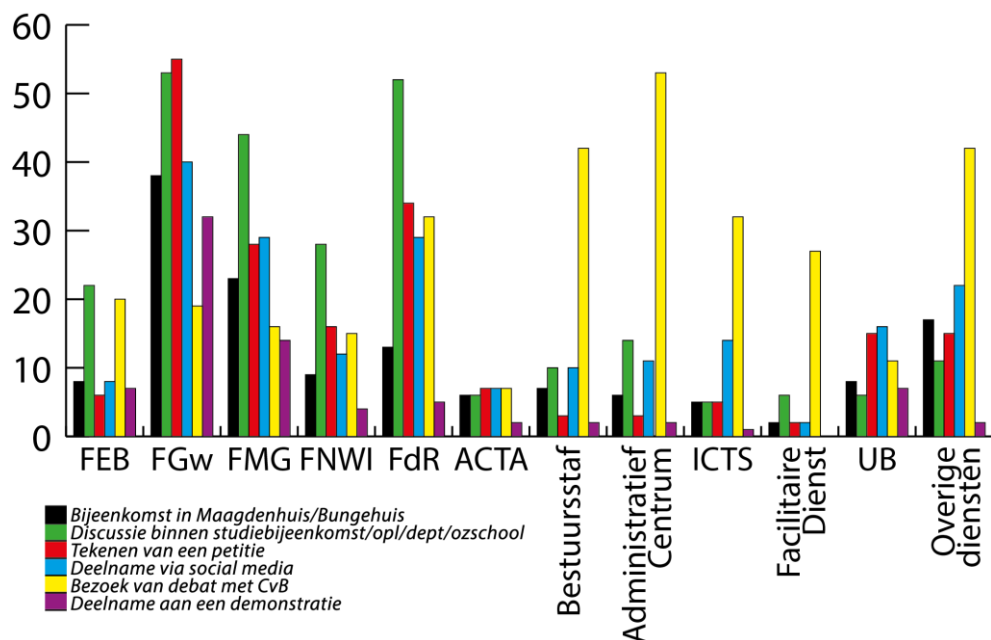
We zien grote verschillen in deelname aan activiteiten tussen de medewerkers van verschillende faculteiten onderling, en tussen faculteiten en diensten. In het algemeen hebben respondenten die werken bij FGw, FMG en FdR deelgenomen aan meer activiteiten dan de respondenten die bij andere faculteiten werken. Figuur 2.1 toont het percentage respondenten van de medewerkerssurvey dat heeft deelgenomen aan de zes activiteiten, uitgesplitst naar faculteit en dienst.

Binnen de meeste faculteiten hebben de medewerkers in onze survey vooral deelgenomen aan een discussie binnen opleiding/afdeling/onderzoeksschool. Binnen de diensten

¹ Dit onderzoek sloot op vrijdag 3 april, 24:00u. Dat is ruim voordat halverwege april een tweetal nieuwe petitie met betrekking tot het CvB rondgingen.

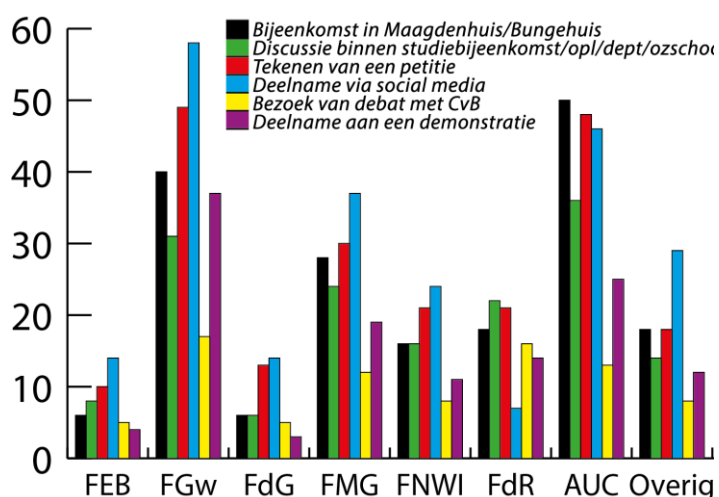
² Dit onderzoek sloot op vrijdag 3 april, 24:00u. Dat is ruim vóór de demonstraties op 11 en 13 april.

(uitgezonderd de UB) zien we juist dat medewerkers in grote getale een debat met het CvB (in CREA of *Room for Discussion*) hebben bezocht. Dat geldt in mindere mate ook voor medewerkers van FEB en FdR. FGw-medewerkers zijn daarnaast relatief actief geweest via petities (55% van de respondenten) en bij het bezoeken van een bijeenkomst in het Maagdenhuis/Bunghuis (38% van de respondenten).



Figuur 2.1 Zes activiteiten, naar faculteit en dienst (medewerkers)

Figuur 2.2 toont dezelfde informatie voor studenten. Het beeld wijkt af van dat van de medewerkers. Ook onder studenten zijn respondenten van de FGw het meest actief, gevolgd door studenten van AUC³ en FMG. Het type activiteit is anders. Studenten maken meer gebruik van sociale media en petities, en namen minder vaak deel aan discussies binnen de opleiding of debatten met het CvB via CREA of Room for Discussion.



Figuur 2.2 Zes activiteiten, naar faculteit (studenten)

³ Let wel: dit zijn studenten die zichzelf in een open antwoordcategorie omschrijven als AUC-student. Niet alle AUC-studenten zullen gebruik hebben gemaakt van deze open antwoordcategorie, wat leidt tot een zekere mate van zelfselectie. Een deel van de AUC-studenten zal zich waarschijnlijk onder FNWI hebben geschaard.

2.2 Activiteiten bereiken diverse doelgroepen

In hoeverre trekken de verschillende activiteiten dezelfde doelgroepen aan? Met andere woorden: is er een onderliggende dimensie van 'activisme' die leidt tot alle individuele uitingen? Om dat te onderzoeken maken we gebruik van Mokkenschalen analyse, die de eendimensionaliteit van hiërarchisch geordende items toetst.

Voor medewerkers zijn de zes activiteiten *niet* te reduceren tot een enkele dimensie of factor: de verschillende activiteiten trekken een verschillend publiek. Dat komt met name door de activiteit 'debat met het CvB', waarvan we hierboven al zagen dat vooral medewerkers binnen de diensten en – in mindere mate – FEB en FdR deelnamen. Wanneer we het debat met het CvB buiten beschouwing laten, is er wel degelijk een enkele onderliggende factor van activisme te onderscheiden⁴. De debatten trokken onder de medewerkers dus voor een aanzienlijk deel een ander publiek dan de andere activiteiten, en hebben zo de discussie en betrokken gesprekspartners verbreed.

De analyse van de studentensurvey wijst daarentegen *wel* duidelijk op een enkele onderliggende factor⁵: de verschillende activiteiten trekken in grote mate eenzelfde publiek, zij het in verschillende mate. De 'makkelijkste' (meest populaire) activiteiten in de studentensurvey zijn deelname via sociale media en het tekenen van een petitie, de 'moeilijkste' (minst populaire) activiteiten zijn deelname aan een debat met het CvB en deelname aan de demonstratie. Studenten die aan de minst populaire activiteiten deelnemen hebben echter een substantiële en significant hogere kans om ook deel te nemen aan de populairdere activiteiten.

Voor de verdere analyse is het nuttig om onderscheid te maken tussen groepen respondenten die wel en die niet hebben deelgenomen aan verschillende activiteiten. Een simpel onderscheid tussen twee groepen (wel versus niet zichtbaar actief) zou geen recht doen aan de diversiteit van activiteiten. Daarom onderscheiden we in het vervolg drie groepen:

1. **Niet zichtbaar actieven (of in het vervolg: inactieven⁶):** medewerkers en studenten die aan geen van de zes activiteiten hebben deelgenomen en dus niet zichtbaar of herkenbaar actief zijn geweest;
2. **Discussianten:** medewerkers en studenten die hebben deelgenomen aan een petitie, discussie, debat met CvB of via sociale media, maar *niet* aan een demonstratie of bijeenkomst in het Maagdenhuis/Bunghuis;
3. **Activisten:** medewerkers en studenten die *wel* aan een demonstratie of bijeenkomst in het Maagdenhuis/Bunghuis hebben deelgenomen.⁷

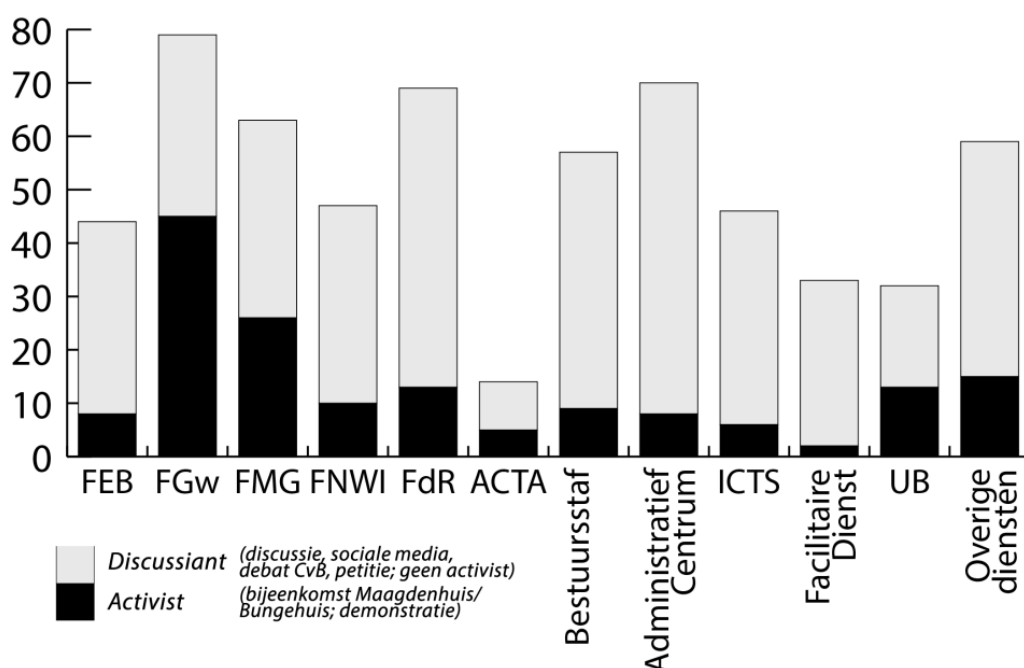
⁴ De H-coëfficiënt is 0,54 (Z=64,2); alle Hi-coëfficiënten liggen tussen 0,48 (sociale media) en 0,68 (demonstratie).

⁵ De H-coëfficiënt is 0,55 (Z=99,3); alle Hi-coëfficiënten liggen tussen 0,44 (discussies) en 0,60 (sociale media).

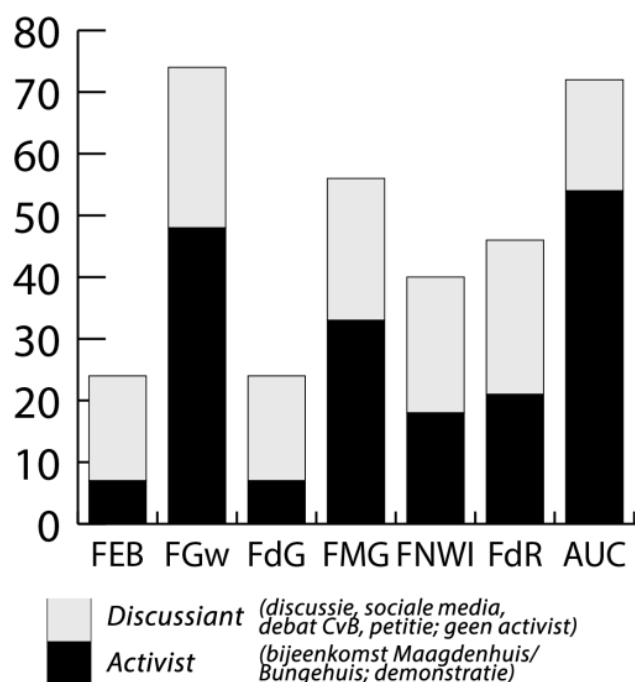
⁶ We gebruiken de term inactieven in het vervolg van de tekst bij gebrek aan bondig alternatief om de groep medewerkers en studenten te kenschetsen die niet hebben deelgenomen aan één van de zes activiteiten die we in onze survey onderscheidde.

⁷ Het bezoeken van een bijeenkomst in het Maagdenhuis hoeft overigens niet te betekenen dat de bezetting gesteund wordt.

Dit onderscheid tussen deze drie groepen zullen we in het vervolg van dit rapport regelmatig gebruiken om de diversiteit aan opvattingen te onderzoeken. Dit doen we dan altijd in combinatie met faculteit/dienst. De verdeling van de drie groepen naar faculteit en dienst is daarom weergegeven in figuren 2.3 (voor medewerkers) en 2.4 (voor studenten). De zwarte balk toont activisten, de grijze balk de discussianten. Beide figuren bevestigen wat we eerder al zagen in figuren 2.1 en 2.2, namelijk dat activisme het vaakst voorkomt in FGw en FMG, en dat medewerkers binnen diensten relatief vaak veel hebben deelgenomen aan discussies of debatten.



Figuur 2.3 Typologie van activiteiten, naar faculteit en dienst (medewerkers)



Figuur 2.4 Typologie van activiteiten, naar faculteit (studenten)

In Appendix 2 maken we verdere onderscheiden in zichtbaar activisme onder medewerkers (onder andere type aanstelling) en studenten (onder andere opleidingsniveau en lengte studieduur). Daaruit blijkt ondermeer dat:

- Wetenschappelijk personeel vaker zichtbaar actief is dan het OBP;
- UD's en Docenten actiever zijn (met name via Maagdenhuis/Bunghuis en demonstratie) dan met name hoogleraren en onderzoekers; en
- Medewerkers met een tijdelijke aanstelling ongeveer even actief zijn als medewerkers met een vaste aanstelling, maar dat vaker doen via een bezoek aan het Maagdenhuis/Bunghuis of via deelname aan een demonstratie.

Ook zien we in Appendix 2 dat:

- Masterstudenten minder actief zijn dan bachelorstudenten en onderzoeksmasterstudenten;
- Studenten die langer dan een jaar studeren aan de UvA iets actiever zijn dan de eerstejaars; en
- Studenten die daarnaast ook werken of gewerkt hebben aan de UvA vaker deelnemen aan Maagdenhuis/Bunghuis-bijeenkomsten of een demonstratie.

2.3 Wel willen maar niet kunnen deelnemen

Een aanzienlijk deel van de respondenten (45% van zowel de medewerkers als van de studenten) gaf aan dat ze wel hadden willen deelnemen een of meer van deze activiteiten, maar dat niet gedaan hebben. De reden om toch niet deel te nemen lag in het overgrote deel van de gevallen bij eerdere verplichtingen, ziekte of verblijf in het buitenland. Medewerkers noemden daarnaast veelvuldig zwangerschap en familie; studenten noemden vaker onderwijs (stage, coschappen, tentamens, deadlines) en werk. Opvallend is dat onder beide groepen expliciet en veelvuldig de term 'werkdruk' wordt gebruikt. De Engelstalige respondenten noemden daarnaast de taalbarrière in de lopende discussies als reden om niet deel te nemen.

Er zijn echter twee kleine groepen (vooral medewerkers) die een geheel andere motivatie gaven om niet zichtbaar actief deel te nemen, ondanks dat zij daartoe wel bereidheid waren. Hoewel het gaat om relatief kleine groepen, zijn hun antwoorden te belangrijk om niet toe te lichten.

Een eerste groep van zo'n dertig medewerkers (op een totaal van ruim 900 open antwoorden) geeft aan dat zij niet deelnamen uit angst dat dat zou leiden tot 'repercussies' of 'represailles' door leidinggevenden. Sommigen willen "niet te veel opvallen bij mensen die invloed hebben op je baan" of geen "verkeerde indruk overbrengen op mijn leidinggevende", anderen vrezen voor een "black list van het CvB". Veel van hen geven aan bang te zijn voor een negatieve invloed op de carrière ("kansen op promotie", "contractverlenging"). Enkele antwoorden gaan nog verder. Zo schrijft een medewerker: "Binnen de afdeling zijn mensen aangesproken op het tekenen. Dat boezemt angst in." Een ander noemt "voortdurende intimidatie en zeer reële dreiging met ontslag".

Een tweede groep van bijna twintig medewerkers keert zich af vanwege de wijze waarop gediscussieerd wordt, en doelt dan met name op de actievoerders. Hoewel deze medewerkers wel in debat zouden willen gaan, missen zij bereidheid daartoe bij hun

gesprekspartners. Zo schrijft een medewerker: “De bezetters geven geen enkele ruimte aan de redelijke middengroep. Totaal niet democratisch, zelfs intimiderend!”. Een ander stelt: “Bezetters en ReThink bedrijven intimiderende democratie, durf niet goed.” De term ‘intimiderend’ keert regelmatig terug. Zo wordt ook gesproken over een “intimiderende sfeer” en over “intimiderende groep tegenstanders”. Dit uit zich volgens deze medewerkers in een “aanvallende respectloze aanpak door actievoerders”, “weinig realiteitszin” en “onredelijkheid”, hetgeen een discussie niet mogelijk zou maken.

In de studentensurvey komen we dergelijke antwoorden (zowel de angst voor mogelijke consequenties binnen de UvA, als intimidatie door of afkeer van geradicaliseerde medewerkers of studenten) nauwelijks tegen. Het wederzijdse probleem van angst en gevoelens van intimidatie speelt dus vooral onder werknemers. Hoewel het om kleine percentages gaat, zijn het problemen die door tientallen medewerkers worden aangedragen en die direct raken aan de debat- en overlegcultuur aan de UvA.

2.4 Conclusie

Dit hoofdstuk inventariseerde het type activiteiten dat de respondenten in ons onderzoek hebben ondernomen. We onderscheiden drie typen respondenten: niet-actieven (die niet hebben aangegeven deel te nemen aan door ons aangedragen activiteiten), discussianten (die deelnamen aan een interne discussie, debat met het CvB, sociale media, of een petitie), en activisten (die deelnamen aan een bijeenkomst in het Maagdenhuis of Bungehuis, of aan een demonstratie). Onder studenten zijn de activiteiten te ordenen op één onderliggende dimensie. Met name studenten binnen FGw, AUC en FMG zijn actief. Onder medewerkers trekken de debatten met het CvB een ander publiek dan de andere activiteiten, namelijk een relatief groot aantal medewerkers die werkzaam zijn voor de centrale diensten. Medewerkers aan FGw en FMG zijn vaker te classificeren als activist.

Een groot aantal respondenten heeft aangegeven dat ze wel hadden willen deelnemen aan een of meer activiteiten, maar niet hebben gedaan. De oorzaak daarvan ligt in de overgrote meerderheid van de gevallen in andere verplichtingen of omstandigheden als ziekte, zwangerschap, of buitenlandverblijf. Toch merken we ook op dat een klein aantal medewerkers aangeeft niet deel te hebben genomen uit angst voor repercussies of omdat ze zich geïntimideerd voelen door ‘geradicaliseerde’ studenten en collega’s.

Hoofdstuk 3. Algemeen oordeel over de UvA

Methodologische verantwoording

We hebben de medewerkers een vijftal standaardvragen uit de reguliere UvA-Medewerkersmonitor voorgelegd. Deze vragen omvatten twee rapportcijfers over het werken bij de UvA; een meting van trots over het werken bij de UvA; en twee metingen van betrokkenheid bij faculteit/dienst en (behalve voor personeel dat niet bij een opleiding werkt) opleiding/afdeling. De studenten kregen soortgelijke vragen voorgelegd over het studeren bij de UvA.

De vragen dienen twee doelen. Ten eerste geven ze een algemene impressie van de houdingen, uitgesplitst naar faculteit en ondernomen activiteiten. Ten tweede bieden ze, in elk geval voor de medewerkerssurvey, een ijkpunt ten opzichte van de Medewerkersmonitor (die een week na onze survey uitging, en bij het schrijven van dit rapport nog loopt).

We tellen in het onderzoek louter die respondenten waaruit blijkt dat ze deze vraag onder ogen hebben gehad. Respondenten die op dit punt al waren afgehaakt, zijn niet meegenomen. In de kruistabellen nemen we cellen met kleine aantallen respondenten (<4), en rijen/kolommen met kleine aantallen respondenten (<40) niet mee.

3.1 Medewerkers

Medewerkers van alle faculteiten of diensten geven het werken bij de UvA een rapportcijfer tussen de 7 en een 8 (zie tabel 3.1). Tabellen 3.1-3.5 splitsen algemene oordelen van medewerkers (over de UvA, de faculteiten/diensten, en de opleidingen/afdelingen waar zij werken) uit naar faculteit, dienst, en ondernomen activiteiten. De waardering voor de UvA als werkgever is onder alle groepen behalve Bureau Communicatie lager, namelijk tussen een 5,8 en een 8 (zie tabel 3.2). Met name het cijfer voor de UvA als werkgever is lager onder medewerkers die zichtbaar actief waren (als discussiant of activist, zie hoofdstuk 2) en dan weer vooral onder activisten (diegenen die hebben deelgenomen aan een bijeenkomst in het Maagdenhuis/Bunghuis of aan een demonstratie).

Tegelijkertijd zien we in tabel 3.3 dat medewerkers over het algemeen trots zijn op het werken bij de UvA. De gemiddelde cijfers liggen per faculteit/dienst tussen een 3,7 en een 4,1 (op een schaal van 1 tot 5). De mate van trots varieert niet of nauwelijks tussen inactieven, discussianten en activisten.

Iets soortgelijks zien we bij de betrokkenheid van medewerkers bij hun faculteit/dienst (tabel 3.4) en opleiding/afdeling (tabel 3.5). Over het algemeen voelen medewerkers zich betrokken bij hun faculteit/dienst en met name bij hun afdelingen. Dat verschilt niet of nauwelijks met de mate waarin zij actief zijn geweest.

Tabel 3.1 Gemiddelde rapportcijfers medewerkers (score van 1 tot 10): Werken aan de UvA

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	7,4	7,6	6,2	7,4
FGW	7,4	7,1	7,0	7,1
AMC	-	-	-	-
FMG	7,5	7,4	7,3	7,4
FNWI	7,7	7,7	7,6	7,7
FdR	7,5	7,4	6,9	7,4
FdT	7,7	6,2	-	7,5
Bestuur/staf	7,6	7,8	6,6	7,6
AC	7,4	7,5	7,0	7,4
ICTS	7,2	7,2	7,0	7,2
FD	7,7	7,8	-	7,7
UB	7,4	7,5	7,0	7,4
StudServ	7,8	7,6	7,7	7,7
BC	7,9	7,7	8,5	8,0

“Welk rapportcijfer geeft u: Het werken aan de UvA”

Tabel 3.2 Gemiddelde rapportcijfers medewerkers (score van 1 tot 10): UvA als werkgever

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	7,0	7,0	4,7	6,8
FGW	6,8	5,8	5,1	5,7
AMC	-	-	-	-
FMG	6,8	6,3	5,7	6,3
FNWI	7,0	6,9	6,0	6,9
FdR	6,9	6,2	5,2	6,2
FdT	7,1	6,0	-	7,0
Bestuur/staf	7,2	7,6	6,7	7,4
AC	7,2	7,3	7,0	7,2
ICTS	7,0	6,9	6,2	6,9
FD	7,5	7,8	-	7,4
UB	7,2	7,1	6,6	7,1
StudServ	7,2	6,4	6,7	6,7
BC	8,1	7,6	8,6	8,0

“Welk rapportcijfer geeft u: De UvA als werkgever”

Tabel 3.3 Trots op werken bij de UvA (score van 1 tot 5)

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	3,7	4,0	3,7	3,8
FGW	3,9	3,7	3,6	3,7
AMC	-	-	-	-
FMG	3,8	3,8	3,8	3,8
FNWI	3,8	3,9	3,7	3,8
FdR	3,8	3,7	3,6	3,7
FdT	3,8	3,5	-	3,8
Bestuur/staf	4,0	4,1	3,8	4,0
AC	3,9	3,9	3,6	3,9
ICTS	3,8	3,9	3,8	3,8
FD	3,9	4,1	-	3,9
UB	3,8	3,7	3,5	3,7
StudServ	4,0	3,8	4,3	3,9
BC	4,2	4,1	4,0	4,1

“In hoeverre bent u het eens met deze stellingen? Ik ben er trots op om bij de UvA te werken”

Tabel 3.4 Betrokken bij faculteit of dienst (score van 1 tot 5)

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	3,6	4,1	3,6	3,8
FGW	3,8	3,5	3,5	3,6
AMC	-	-	-	-
FMG	3,4	3,3	3,1	3,3
FNWI	3,6	3,6	3,5	3,6
FdR	3,6	3,6	3,4	3,6
FdT	4,0	3,6	-	4,0
Bestuur/staf	3,8	4,3	3,4	4,0
AC	3,8	4,1	3,2	4,0
ICTS	3,6	3,7	3,8	3,6
FD	3,6	4,2	-	3,8
UB	3,8	4,0	4,2	3,9
StudServ	4,4	4,1	4,1	4,2
BC	4,0	4,4	4,3	4,2

“In hoeverre bent u het eens met deze stellingen? Ik voel me betrokken bij mijn faculteit/dienst”

Tabel 3.5 Betrokken bij opleiding of afdeling (score van 1 tot 5)

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	4,0	4,4	4,0	4,2
FGW	4,1	4,0	4,2	4,2
AMC	-	-	-	-
FMG	4,0	4,1	4,1	4,0
FNWI	4,1	4,2	4,2	4,2
FdR	4,1	4,1	4,2	4,1
FdT	4,2	4,0	-	4,1

“In hoeverre bent u het eens met deze stellingen? Ik voel me betrokken bij mijn opleiding/afdeling”

3.2 Studenten

Onder studenten zien we dat de waardering voor het studeren aan de UvA gemiddeld boven de 7 uitkomt (tabel 3.6). In het algemeen is dat cijfer niet lager onder studenten die actief hebben deelgenomen aan een of meer van de zes activiteiten uit hoofdstuk 2. Een dergelijk patroon zien we hoogstens bij de studenten van de FdG en het AUC. De waardering voor de UvA als opleidingsinstituut ligt gemiddeld onder de 7 (tabel 3.7). Bovendien zien we dat deze waardering wel degelijk lager is activisten.

Gemiddeld zijn alle groepen studenten in tabel 3.8 zijn trots op het studeren aan de UvA. De verschillen tussen faculteiten zijn zeer klein. Wel zijn activisten onder de studenten wat minder trots dan de studenten die niet aan een van de zes activiteiten hebben deelgenomen.

De betrokkenheid bij de faculteiten (tabel 3.9) en opleidingen (tabel 3.10) ligt onder studenten lager dan onder medewerkers. Bovendien zien we hier andere patronen dan onder de medewerkers. De activisten onder de studenten in dit onderzoek voelen zich meer betrokken bij hun faculteit en vooral hun opleiding dan de inactieven. De enige uitzondering vormen de studenten die hebben aangegeven dat ze studeren aan het AUC in plaats van bij een van de afzonderlijke faculteiten.

Tabel 3.6 Gemiddelde rapportcijfers studenten (score van 1 tot 10): Studeren aan de UvA

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	7,2	6,8	7,0	7,1
FGW	7,2	7,4	7,3	7,3
FdG	7,4	7,1	6,7	7,3
FMG	7,3	7,3	7,1	7,2
FNWI	7,5	7,5	7,4	7,5
FdR	7,0	6,9	7,0	7,0
FdT	-	-	-	-
AUC*	7,7	7,5	7,2	7,4

"Welk rapportcijfer geef je: Het studeren aan de UvA"

* Op basis van zelfcategorisatie

Tabel 3.7 Gemiddelde rapportcijfers studenten (score van 1 tot 10): UvA als opleidingsinstituut

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	7,0	6,4	6,2	6,8
FGW	6,9	6,8	6,2	6,5
FdG	7,1	6,7	6,2	6,9
FMG	7,0	6,7	6,2	6,7
FNWI	7,2	7,0	6,4	7,0
FdR	6,8	6,4	6,3	6,6
FdT	-	-	-	-
AUC*	7,2	7,5	6,3	6,8

"Welk rapportcijfer geef je: De UvA als opleidingsinstituut"

* Op basis van zelfcategorisatie

Tabel 3.8 Trots op studeren bij de UvA (score van 1 tot 5)

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	3,8	3,6	3,6	3,7
FGW	3,7	3,7	3,6	3,6
FdG	3,9	3,6	3,6	3,8
FMG	3,8	3,8	3,6	3,7
FNWI	3,7	3,7	3,6	3,7
FdR	3,8	3,7	3,5	3,7
FdT	-	-	-	-
AUC*	3,6	3,6	3,5	3,5

"In hoeverre ben je het eens met deze stellingen? Ik ben er trots op om bij de UvA te studeren"

* Op basis van zelfcategorisatie

Tabel 3.9 Betrokken bij faculteit (score van 1 tot 5)

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	2,8	2,9	3,1	2,8
FGW	2,8	3,0	3,3	3,1
FdG	3,2	3,4	3,4	3,2
FMG	2,7	2,7	3,0	2,8
FNWI	3,0	3,1	3,3	3,0
FdR	2,7	2,9	2,9	2,8
FdT	-	-	-	-
AUC*	3,5	3,9	3,6	3,6

"In hoeverre ben je het eens met deze stellingen? Ik voel me betrokken bij mijn faculteit"

* Op basis van zelfcategorisatie

Tabel 3.10 Betrokken bij opleiding (score van 1 tot 5)

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	3,2	3,3	3,5	3,2
FGW	3,3	3,6	3,8	3,6
FdG	3,6	3,7	4,0	3,7
FMG	3,3	3,4	3,7	3,4
FNWI	3,5	3,7	3,7	3,6
FdR	3,0	3,2	3,4	3,1
FdT	-	-	-	-
AUC*	4,1	4,1	3,8	4,0

"In hoeverre ben je het eens met deze stellingen? Ik voel me betrokken bij mijn opleiding"

* Op basis van zelfcategorisatie

3.3 Conclusie

Samenvattend zien we dat noch medewerkers die actief waren in het Maagdenhuis/Bunghuis of bij demonstraties, noch medewerkers die zichtbaar actief waren als discussiant meer of minder trots zijn op het werken bij de UvA of zich meer of minder betrokken voelen bij hun faculteit/dienst en opleiding/afdeling. Trots en betrokkenheid scheiden de verschillende groepen dus niet. Wel zien we dat medewerkers die deelnamen aan activiteiten in het Maagdenhuis/Bunghuis of aan demonstraties de UvA als werkgever lager waarden dan medewerkers die dat niet deden.

Studenten die zich actief hebben gemengd in de discussie van de afgelopen weken waarden de UvA over het algemeen minder als opleidingsinstituut en zijn wat minder trots op het studeren aan de UvA, maar voelen zich tegelijkertijd meer betrokken bij hun faculteit en hun opleiding.

Hoofdstuk 4. Knelpunten

Methodologische verantwoording

We hebben de medewerkers en studenten gevraagd om thema's te benoemen waarvan ze vinden dat het belangrijk is dat erover gesproken wordt. Deze thema's zijn niet per definitie iets wat de respondent zelf als problematisch beschouwd of waaraan een specifieke oplossingsrichting hangt, noch is het zo dat het niet aanvinken van een thema automatisch betekent dat de respondent dit punt als irrelevant beschouwt. Het betekent slechts dat de respondent het thema op dit moment niet (primair) op de agenda wil zetten.

In de survey waren 26 thema's vooraf vastgesteld door de onderzoekers. Deze lijst is tot stand gekomen door een analyse van knelpunten in plannen of stukken van diverse partijen (met name ReThink UvA, DNU, College van Bestuur). Na het opstellen van de initiële knelpunten door de onderzoekers is de lijst voorgelegd aan zes partijen (zie hoofdstuk 1). Naar aanleiding van hun feedback zijn er zes nieuwe knelpunten bij gekomen. Er is geen enkel thema geschrapt. De definitieve lijst is te zien in kader 4.1. De 27 knelpunten werden online bij iedere respondent in willekeurige volgorde getoond, om zo volgorde-effecten in de populariteit van knelpunten te voorkomen.

Naast de 26 op voorhand gedefinieerde knelpunten hadden respondenten ook de mogelijkheid om een nieuw knelpunt te benoemen. Dit is gedaan door 10 van de medewerkers en 6% van de studenten.

Respondenten die geen knelpunten ter bespreking wilden benoemen hadden de optie de vraag over te slaan. De vragenlijst gaf dit expliciet aan. De slotzin van de vraag luidde: "Als u geen van deze thema's belangrijke knelpunten vindt, kunt u doorklikken". Vanwege de routing in de verdere survey was het helaas niet mogelijk om de optie "geen" toe te voegen. Alleen die respondenten die na de lijst met knelpunten nog een andere vraag hebben ingevuld zijn gecategoriseerd als respondenten die geen knelpunten wilden benoemen. Deze selectie passen wij toe zodat respondenten die al voor of tijdens de inventarisatie van knelpunten waren gestopt met de survey niet meetellen in de resultaten, figuren en tabellen.

Respondenten konden zoveel knelpunten selecteren als zij zelf wilden. Wanneer zij er meer dan drie aanklikten, werden ze aanvullend gevraagd de drie belangrijkste te selecteren. In de onderstaande analyses is, indien anders aangegeven, gebruik gemaakt van de volledige lijst van knelpunten. Alleen in figuur 4.1 (medewerkers) en 4.2 (studenten) laten we zowel de resultaten van de initiële lijst als de geprioriteerde lijst zien. In hoofdstuk 5 bouwen we voort op de drie knelpunten met de hoogste prioriteit.

Naast het presenteren van een aantal overzichtstabellen wordt de in dit hoofdstuk besproken informatie ook opgesplitst voor faculteiten/diensten en vormen van activisme. We laten voor elke faculteit/dienst ook zien of respondenten die op een verschillende manier betrokken zijn geweest bij de acties verschillende knelpunten benoemen. In deze figuren gaan wij uit van het relatieve belang, dat wil zeggen dat de percentages de afwijking van het groepsgemiddelde laten zien. Als er bijvoorbeeld -10% wordt aangegeven houdt dit in dat het betreffende knelpunt 10 procentpunten minder vaak genoemd werd dan dat een gemiddeld knelpunt door deze groep benoemd werd. Het geeft dus het belang binnen de gedefinieerde groep weer.

Net als in het vorige hoofdstuk tellen voor de gepresenteerde resultaten louter die respondenten waaruit blijkt dat ze deze vraag onder ogen hebben gehad. Respondenten die op dit punt al waren afgehaakt, zijn niet meegenomen. In de kruistabellen nemen we cellen

met kleine aantallen respondenten (<4), en rijen/kolommen met kleine aantallen respondenten (<30) niet mee.

Alle knelpunten

<ul style="list-style-type: none"> • Meten en beoordelen prestaties in onderwijs & onderzoek • Huidig UvA-allocatiemodel (verdeelsleutel financiën intern) • Instemmingsrecht bij vaststelling UvA-allocatiemodel • Profiel 2016 • Zeggenschap en medezeggenschap van studenten en medewerkers • Bureaucratisering en overhead • Samenwerking met de VU • Studierendementen • Flexmedewerkers en tijdelijke contracten 	<ul style="list-style-type: none"> • Loopbaanmogelijkheden jonge medewerkers • Financiering en behoud van studies met kleine studentenaantallen • Semesterindeling: 884-systeem • Schaalgrootte in het onderwijs • Huisvestingsbeleid van opleidingen en afdelingen • Maagdenhuis: bestuurscentrum of debatcentrum • Verhouding onderwijs-onderzoek • Afstand tussen personeel/studenten en bestuurders 	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking met de HvA • Transparantie van beleid • Gevoelens van angst om problemen uit te spreken • Kwaliteit van het onderwijs • Hoeveelheid contacturen studenten • (De-)centralisatie van bestuur • Vastgoedbeleid van de universiteit • De wijze waarop bestuurders op facultair en centraal niveau worden geselecteerd • Werkdruk • Anders, namelijk...
---	---	--

4.1 Medewerkers

In elke deelgroep van de medewerkers benoemt een overgrote meerderheid ten minste één thema. Tabel 4.1 geeft aan welk percentage van de medewerkers dit doet. Dit percentage ligt het hoogst voor de activisten (de medewerkers die deel hebben genomen aan een demonstratie of manifestatie in het Maagdenhuis/Bunghuis). Desalniettemin is het percentage ook zeer hoog voor de andere medewerkers. Er zijn geen opvallende verschillen tussen de faculteiten. Wel zien we dat bij medewerkers van de Bestuurlijke Staf (BS), het Administratief Centrum (AC) en de Facilitaire Diensten (FD) het totale percentage respondenten dat een knelpunt ziet lager is dan bij de overige faculteiten en diensten.

Tabel 4.1 Percentage medewerkers dat een knelpunt noemt, uitgesplitst naar faculteit en activiteiten

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	97%	89%	100%	94%
FGw	93%	100%	100%	99%
AMC	-	-	-	-
FMG	94%	99%	99%	97%
FNWI	95%	98%	100%	97%
FdR	98%	99%	100%	99%
ACTA	91%	100%	-	94%
Bestuur/staf	79%	98%	100%	90%
AC	90%	88%	80%	88%
ICTS	95%	94%	100%	95%
FD	81%	88%	-	84%
UB	94%	95%	100%	95%
StudServ	100%	100%	100%	100%
BC	93%	91%	100%	94%

"Wilt u voor elk van de onderstaande thema's aangeven of u het belangrijk vindt dat hier nader over gesproken wordt? U kunt zoveel antwoorden aanklikken als u wilt. Als u geen van deze thema's belangrijke knelpunten vindt, kunt u doorklikken."

Tabel 4.2 geeft aan hoeveel knelpunten er gemiddeld genoemd zijn. Hier worden grotere verschillen zichtbaar. Gemiddeld worden meer thema's genoemd door medewerkers van de verschillende faculteiten dan medewerkers bij de diensten. Medewerkers bij de FdR en FGW benoemen gemiddeld het hoogste aantal knelpunten, maar het verschil met FMG en AMC is klein. Onder de faculteiten benoemen medewerkers bij de FEB en ACTA gemiddeld aanzienlijk minder knelpunten. De OBP-medewerkers benoemen gemiddeld minder knelpunten, met als uitzondering van medewerkers van de UB en Studenten Services.

Tabel 4.2 toont ook dat inactieven (de medewerkers die niet hebben deelgenomen aan enige activiteit) aanzienlijk minder knelpunten benoemen. Discussianten noemen meer knelpunten dan inactieven, maar minder dan activisten. Dit patroon zien we voor alle diensten en faculteiten, met als uitzondering het AC.

Tabel 4.2 Gemiddeld aantal knelpunten dat medewerkers noemen, uitgesplitst naar faculteit en activiteiten

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	5,7	8,0	10,4	7,0
FGw	8,4	10,4	15,9	12,5
AMC	-	-	-	10,6
FMG	7,2	10,3	14,7	10,3
FNWI	6,9	9,9	14,1	8,7
FdR	7,5	12	15,4	11,1
ACTA	6,1	7,4	-	6,5
Bestuur/staf	5,2	7,1	8,1	6,4
AC	6,6	5,8	6,6	6,1
ICTS	6,1	7,3	9,0	6,7
FD	4,4	6,0	-	5,0
UB	7,8	9,4	18,6	9,5
StudServ	4,7	9,8	9,1	8,0
BC	4,2	7,4	3,9	5,3

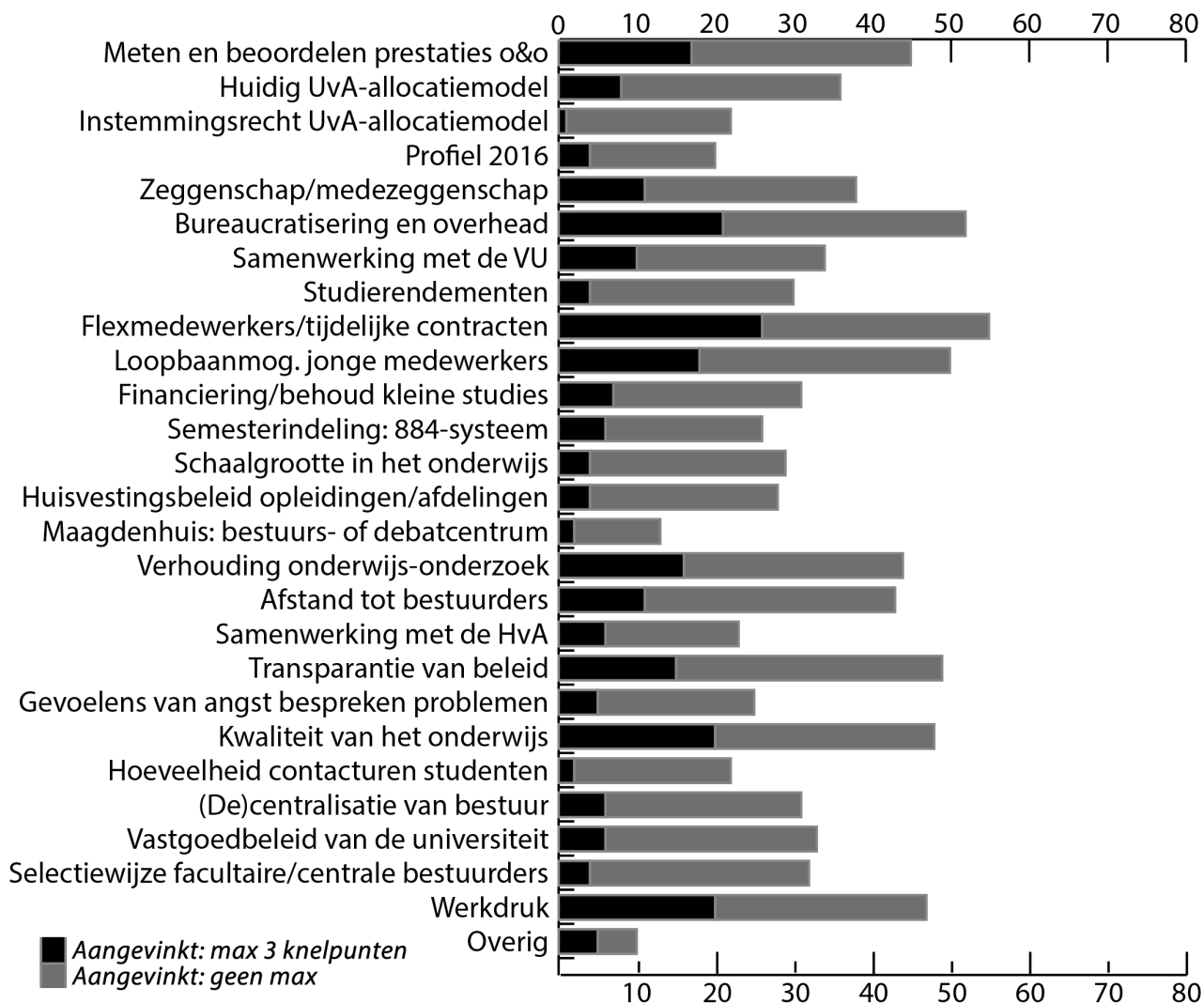
“Wilt u voor elk van de onderstaande thema's aangeven of u het belangrijk vindt dat hier nader over gesproken wordt? U kunt zoveel antwoorden aanklikken als u wilt. Als u geen van deze thema's belangrijke knelpunten vindt, kunt u doorklikken.”

Figuur 4.1 toont vervolgens per knelpunt het percentage medewerkers dat dat thema genoemd heeft. De grijze balk verwijst naar de vraag waarbij er geen restrictie was aan de hoeveelheid thema's die aangevinkt mocht worden, de zwarte balk naar de vraag met de geprioriteerde lijst waar respondenten op basis van hun eerdere selectie slechts drie knelpunten mochten aanvinken.

De figuur moet niet worden gezien als een simpele populariteitspoll. Enerzijds zijn er verschillende redenen om een knelpunt wel of niet aan te vinken als punt waarover nader gesproken moet worden (zie de methodologische verantwoording aan het begin van dit hoofdstuk). Anderzijds is de diversiteit in prioritering onder verschillende groepen medewerkers vaak belangrijker dan de overkoepelende uitkomsten die figuur 4.1 bespreekt (zie daarvoor paragraaf 4.4 en Appendix 3).

Er is grote variatie in het percentage medewerkers dat een thema noemt. We kijken eerst naar de breedste inventarisatie van knelpunten (de grijze balken). Flexmedewerkers en tijdelijke contracten worden het vaakst genoemd (55%), op korte afstand gevolgd door bureaucratiesing en overhead (51%), loopbaanmogelijkheden voor jonge medewerkers (50%), transparantie van beleid (49%), kwaliteit van onderwijs (48%) en werkdruk (47%). De knelpunten die het minst vaak genoemd worden gaan over het instemmingsrecht van het allocatiemodel, Profiel 2016 en de toekomstige rol van het Maagdenhuis.

Als we respondenten vragen de door hen benoemde knelpunten terug te brengen tot drie, blijft het geobserveerde patroon grotendeels in stand. Naast de hierboven genoemde thema's valt op dat het meten en beoordelen van de prestaties in het onderwijs en onderzoek, alsook de verhouding onderwijs-onderzoek vaak genoemd worden als één van de drie belangrijkste knelpunten.



Figuur 4.1 Percentage medewerkers (gehele survey) dat knelpunt belangrijk vindt voor verdere discussie

Wellicht belangrijker nog dan deze overall-informatie zijn de grote verschillen én overeenkomsten in prioriteiten tussen de faculteiten en diensten, en tussen groepen binnen de faculteiten. Daarvoor verwijzen we u naar Appendix 3, waarvan we de hoofdlijnen bespreken in paragraaf 4.4.

4.2 Studenten

Tabel 4.3 laat eenzelfde patroon zien als gevonden voor de medewerkers. De overgrote meerderheid van de studenten benoemt ten minste één knelpunt. Dit percentage ligt wederom het hoogst voor activisten, maar verschilt slechts weinig van discussianten. We zien weinig verschillen tussen faculteiten, met als uitzondering de FEB waar studenten aanzienlijk vaker geen knelpunt benoemen.

Tabel 4.4 geeft vervolgens het aantal genoemde knelpunten weer. Er zijn ook onder studenten aanzienlijke verschillen in het gemiddeld aantal knelpunten dat genoemd wordt bij weergave per faculteit. Bij de FEB ligt dit het laagst, net als bij de studenten van de FdT en de FdG. De meeste knelpunten worden benoemd door studenten van de FGw (11,9), gevolgd door studenten van het AUC (11,5) en de FMG (10,1). Ook zijn de verschillen tussen discussianten en activisten enerzijds en inactieven anderzijds. Bij alle faculteiten zien we dat activisten verreweg de meeste problemen benoemen, en de studenten die we onder inactieven scharen de minste.

Tabel 4.3 Percentage studenten dat een knelpunt noemt, uitgesplitst naar faculteit en activiteiten

	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	88%	97%	100%	90%
FGw	90%	95%	100%	98%
FdG	94%	97%	100%	95%
FMG	94%	98%	100%	97%
FNWI	94%	99%	100%	97%
FdR	98%	99%	100%	98%
FdT	-	-	-	100%
AUC	93%	100%	100%	98%

"Wil je voor elk van de onderstaande thema's aangeven of je het belangrijk vindt dat hier nader over gesproken wordt? Je kan zoveel antwoorden aanklikken als u wilt. Als je geen van deze thema's belangrijke knelpunten vindt, kan je doorklikken."

Tabel 4.4 Gemiddeld aantal knelpunten dat studenten noemen, uitgesplitst naar faculteit en activiteiten

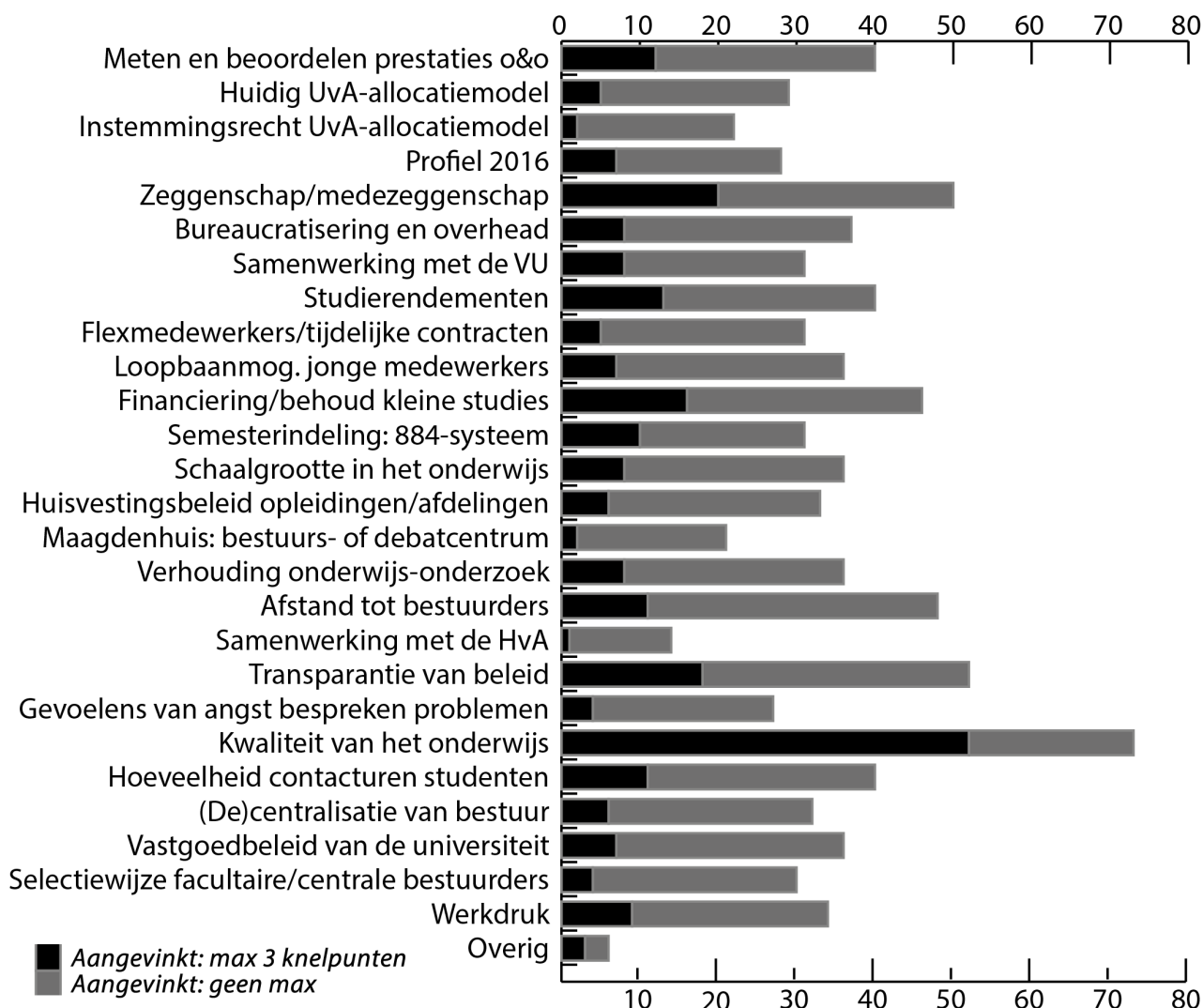
	Inactieven	Discussianten	Activisten	Totaal
FEB	5	9,1	11,3	6,1
FGw	7,2	10,4	15,1	11,9
FdG	6,0	10,5	10,4	7,0
FMG	6,8	10,6	14,2	10,1
FNWI	6,7	10,4	14,1	8,9
FdR	6,2	9,5	14,2	8,7
FdT	-	-	-	7,0
AUC*	8,9	8,6	13,9	11,5

"Wil je voor elk van de onderstaande thema's aangeven of je het belangrijk vindt dat hier nader over gesproken wordt? Je kan zoveel antwoorden aanklikken als u wilt. Als je geen van deze thema's belangrijke knelpunten vindt, kan je doorklikken."

Figuur 4.2 (volgende pagina) geeft aan met welke frequentie de knelpunten in de studentensurvey zijn genoemd. De grijze balk verwijst weer naar de inventarisatie waarbij we geen restricties hebben opgelegd aan het aantal knelpunten. De zwarte balk verwijst naar de inventarisatie van maximaal drie knelpunten. Het meest genoemde knelpunt bij de studenten is de kwaliteit van onderwijs (73,4%), op afstand gevolgd door transparantie van beleid (52,5%), zeggenschap en medezeggenschap (49,6%) en financiering en behoud van kleine studies (46,4%). Deze vier thema's behoorden niet tot de door medewerkers meest genoemde knelpunten. Studenten benoemen dus andere knelpunten dan de medewerkers.

Wanneer we studenten vragen prioriteit te geven aan maximaal drie knelpunten wordt het belang dat studenten hechten aan het thema kwaliteit van onderwijs nog duidelijker. Meer dan 50% neemt dit op in de lijst van drie knelpunten. Het eerstvolgende knelpunt (zeggenschap en medezeggenschap) wordt door 20,1% van de studenten genoemd. Het patroon dat we observeren bij de ongeprioriteerde lijst blijft in stand.

Opnieuw verwijzen we nadrukkelijk naar paragraaf 4.4 en Appendix 3 die uitvoerige informatie verschaffen over de verschillen en overeenkomsten tussen faculteiten en groepen activiteiten. Deze homogeniteit en diversiteit in prioriteitsstelling zijn vaak relevanter dan de overall ranking van knelpunten hieronder.



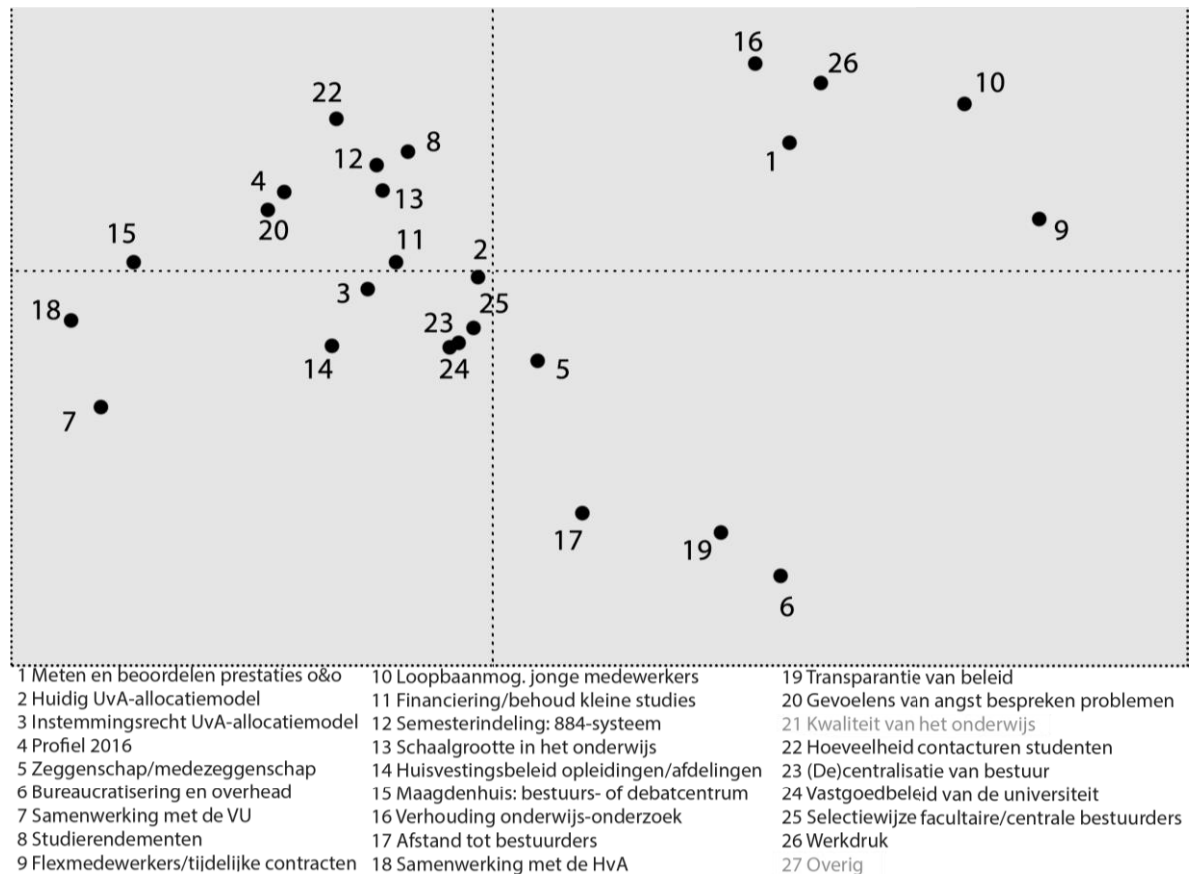
Figuur 4.2 Percentage studenten (gehele survey) dat knelpunt belangrijk vindt voor verdere discussie

4.3 Clusters van knelpunten

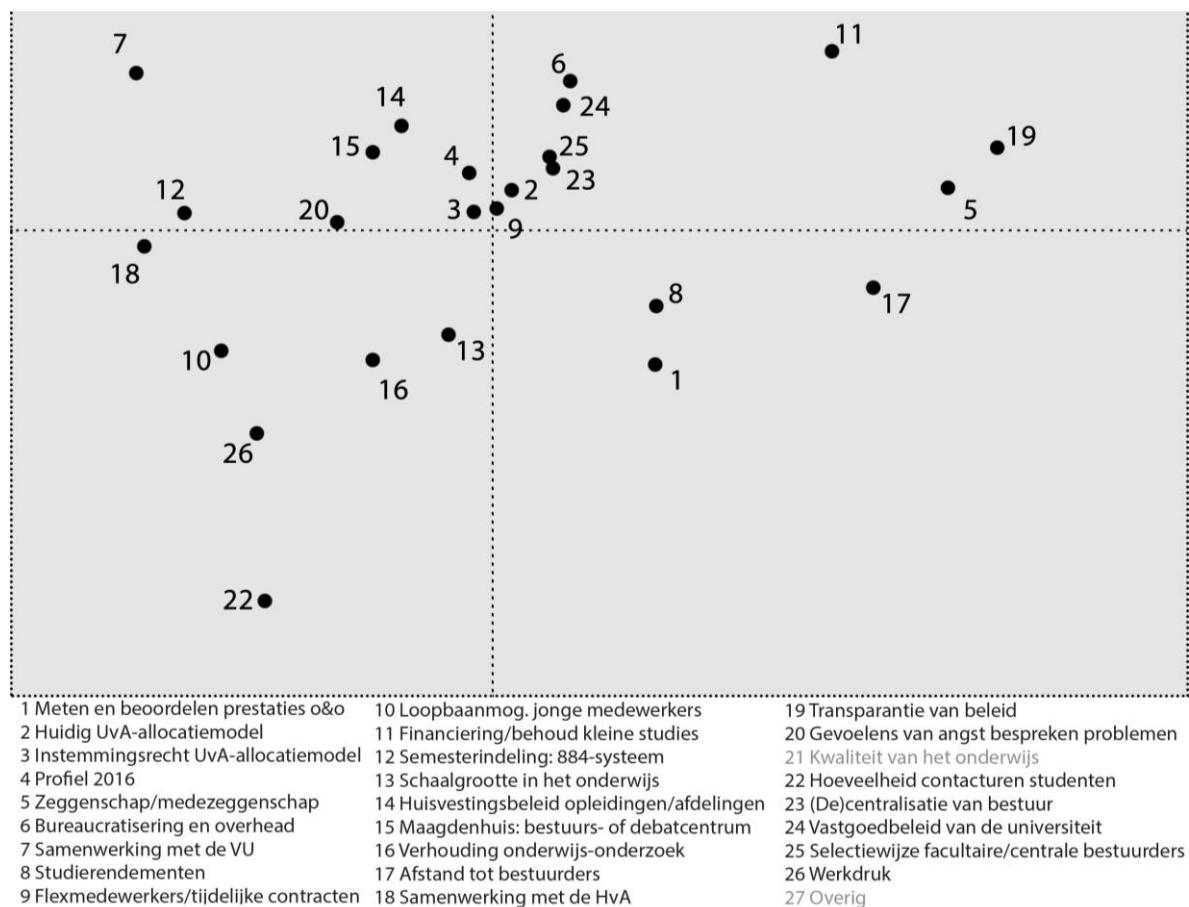
Via een Multi-Dimensionele Schaalanalyse (MDS) gaan we na of er clusters van knelpunten zijn, dat wil zeggen welke thema's bovengemiddeld vaak gezamenlijk worden genoemd door de respondenten in ons onderzoek. De MDS is gebaseerd op de vraag naar 27 knelpunten, waarbij we respondenten niet hebben beperkt tot het geven van maximaal drie antwoorden.

De onderstaande figuren tonen de overeenkomstigheid tussen 25 knelpunten in twee dimensies. De assen in deze figuren zijn betekenisloos. We kijken uitsluitend naar de afstanden tussen knelpunten: kleine afstanden tussen twee knelpunten impliceren dat knelpunten vaak samen worden genoemd, grote afstanden dat knelpunten relatief zelden samen worden genoemd. Zo worden in figuur 4.3 thema's 23 (decentralisatie van bestuur), 24 (vastgoedbeleid), en 25 (selectiewijze bestuurders) relatief vaak samen genoemd.

Onder medewerkers zien we drie clusters van knelpunten. Rechtsboven in het figuur bevinden zich knelpunten die betrekking hebben op het werken aan de UvA: 1 (meten en beoordelen prestaties onderwijs en onderzoek), 16 (verhouding onderwijs en onderzoek), 26 (werkdruk), 10 (loopbaanmogelijkheden jonge medewerkers), en 9 (flexmedewerkers en tijdelijke contracten). Onderin het figuur vinden we een ander cluster van drie knelpunten die vooral betrekking hebben op de bestuurscultuur: 17 (afstand tot bestuurders), 19 (transparantie van beleid), en 6 (bureaucratisering en overhead). Links in de figuur zien we ten slotte nog een drietal knelpunten waarin de samenwerking van de UvA met VU en HvA



Figuur 4.3 MDS-configuratie Medewerkers



Figuur 4.4 MDS-configuratie Studenten

samenkomt: 15 (toekomst van het Maagdenhuis), 18 (samenwerking met de HvA), en 7 (samenwerking met de VU).

De MDS-oplossing bij studenten ziet er aanmerkelijk anders uit (zie Figuur 4.4). Ook hier zien we grote overlap tussen sommige thema's, met name waar de twee assen elkaar snijden. Rechts in het figuur vinden we een cluster van items rond beleid en bestuur: 19 (transparantie van beleid), 5 (zeggenschap en medezeggenschap), en 17 (afstand tot bestuurders), met daarnaast 11 (financiering/behoud van kleine studies). Andere clusters zijn moeilijk te vinden of te duiden. Net als onder de medewerkers liggen 23 ((de)centralisatie van bestuur), 24 (vastgoedbeleid), en 25 (selectiewijze bestuurders) dicht bij elkaar. Opmerkelijk is dat 4 (Profiel2016) en 11 (financiering/behoud kleine studies) onder studenten verder uiteen liggen dan onder medewerkers; mogelijk heeft dit te maken doordat de survey de inhoud van Profiel 2016 niet nader toelicht.

4.4 Relatieve prioriteiten: uitgesplitst naar faculteit, dienst en activiteit

Appendix 3 omvat 81 figuren die de prioriteiten van de door medewerkers en studenten benoemde knelpunten gedetailleerd opsplitsen naar faculteit, dienst en activiteit. De figuren bevatten te veel informatie om grondig te bespreken. We raden dan ook nadrukkelijk aan om deze figuren zelf te bestuderen, omdat ze een groot aantal patronen blootleggen: zowel overeenkomsten als verschillen in prioriteiten tussen en binnen faculteiten en diensten worden in detail getoond.

De figuren leggen relatieve prioriteiten bloot. Voor het begrip van de figuren is het cruciaal dat de balken verschijscores weergeven: het percentage respondenten in deze deelgroep dat dit knelpunt aankruiste ten opzichte van het gemiddelde percentage van de 27 knelpunten in deze deelgroep. Een score van 10% betekent dat deze groep (bijvoorbeeld niet-deelnemers bij de FNWI) het specifieke knelpunt tien procentpunten vaker noemt dan ze een knelpunt gemiddeld benoemen. We maken gebruik van deze relatieve scores, omdat we anders de patronen uit tabellen 4.2 en 4.4 (activisten noemen meer knelpunten) steeds terug zouden zien.

We schetsen hier ter illustratie een klein aantal opvallende uitkomsten onder medewerkers en onder studenten, zonder hierbij de doelstelling te hebben om uitputtend te zijn.

Medewerkers

Er is een aantal opvallende verschillen tussen de faculteiten te zien. Het knelpunt over de samenwerking met de VU is vooral belangrijk voor medewerkers van de FNWI. Hetzelfde zien we als het gaat om Profiel 2016 en het behoud van kleine studies, die bovengemiddeld vaak genoemd worden door medewerkers van de FGw. Het 8-8-4-systeem wordt vooral als knelpunt gezien door medewerkers van de FdR en FGw. Voor de thema's die in figuur 4.1 het vaakst benoemd werden zien we weinig verschil tussen de faculteiten.

Ook als we kijken naar de verschillende diensten van OBP-medewerkers zien we opvallende uitkomsten. Zo noemen medewerkers binnen de diensten bovengemiddeld vaak de samenwerking met de VU en vooral de HvA als knelpunt. Daarnaast geven zij ook het huisvestings- en vastgoedbeleid van de UvA relatief vaak aan als knelpunt.

Er zijn ook opvallende verschillen tussen medewerkers die verschillen in de deelname aan activiteiten. Zo noemen activisten bovengemiddeld vaak zeggenschap en medezeggenschap en (de)centralisatie van beleid als knelpunt.

Daarnaast zien we ook parallellen: thema's die door nagenoeg alle groepen veelvuldig genoemd worden. Zo worden transparantie van beleid, kwaliteit van het onderwijs, en

flexmedewerkers en tijdelijke contracten breed aangedragen door medewerkers, ongeacht activisme, faculteit of dienst.

Studenten

In alle faculteiten noemen studenten de kwaliteit van onderwijs relatief het vaakst. Dit is dus een knelpunt waarvan de wens tot bespreking breed gedragen wordt, ook door niet-deelnemers aan manifestaties, demonstraties of petitie's en debatten. Daarachter zien we ook een aantal verschillen. Zo wordt Profiel 2016, net als bij de medewerkers, relatief vaak genoemd door studenten van de FGw. De samenwerking met de VU wordt relatief vaak genoemd door studenten van de FNWI en de FdG. Het behoud van kleine studies wordt relatief minder vaak genoemd door studenten van de FEB en de FdR. Schaalgrootte is relatief vaak genoemd door studenten van de FEB, en datzelfde geldt voor het 8-8-4-systeem voor studenten van de FdR.

We zien ook verschillen tussen studenten die wel of niet deel hebben genomen aan diverse activiteiten. Activisten noemen relatief vaak het vastgoedbeleid van de UvA en de (de)centralisatie van beleid. Deze twee punten zijn voor de discussianten en voor de inactieve studenten relatief veel minder belangrijk.

4.5 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn 26 knelpunten geïnterviewd. Hier willen we de vijf belangrijkste observaties uitlichten. Ten eerste noemt de overgrote meerderheid van de medewerkers en de studenten ten minste één knelpunt als wenselijk om verder te bespreken. Dit houdt in dat er maar weinig respondenten zijn die over geen enkel thema willen spreken.

Ten tweede zien we dat het aantal knelpunten dat genoemd wordt verschilt tussen faculteiten/diensten en ook tussen respondenten die verschillen in vorm van activisme. Activisten benoemen meer knelpunten dan discussianten, terwijl deze groep weer meer knelpunten aangeeft dan inactieven.

Ten derde vinden we dat bij de medewerkers zes knelpunten vaak wordt genoemd, waarbij de verschillen onderling klein zijn: flexmedewerkers en tijdelijke contracten, bureaucratisering en overhead, loopbaanmogelijkheden voor jonge medewerkers, transparantie van beleid, kwaliteit van onderwijs en werkdruk.

We zien, ten vierde, dat bij studenten één knelpunt verreweg het belangrijkste is: kwaliteit van onderwijs. In alle faculteiten is dit met afstand het meest genoemde thema. Met name onder medewerkers zien we dat er een aantal clusters van knelpunten bestaat (thema's die regelmatig samen worden genoemd), die wij geïnterpreteerd hebben als een groep knelpunten die gaan over het werken aan de UvA en een groep aan knelpunten die betrekking hebben op het bestuur.

Tot slot, in de figuren die gedetailleerde opsplitsingen tussen faculteiten, diensten en respondenten die verschillen in hun vorm van activisme weergeven, zien we zowel grote verschillen als ook opmerkelijke overeenkomsten in het belang dat deze groepen hechten aan de diverse knelpunten. De inventarisatie maakt duidelijk dat er heterogeniteit is tussen groepen in de hoeveelheid knelpunten die benoemd worden, alsook welke knelpunten er benoemd worden.

Hoofdstuk 5. Niveau waarop thema's besproken moeten worden

Methodologische verantwoording

Aan respondenten is gevraagd om bij de voor hen drie belangrijkste thema's (uit hoofdstuk 4) aan te geven op welk niveau ze besproken zouden moeten worden. Respondenten konden meerdere antwoorden invullen.

De figuren geven de uitkomsten van deze vraag weer. Deze uitkomsten zijn dus uitsluitend gebaseerd op respondenten die prioriteit geven aan het specifieke knelpunt. Vanwege de aantallen en de complexiteit van de analyse maken we in dit rapport geen verdere uitsplitsing naar achtergrondkenmerken, behalve het onderscheid tussen medewerkers en studenten. Het gaat te ver om de informatie uit de onderstaande figuren uitputtend te bespreken. Daarom worden hieronder slechts een aantal hoofdlijnen uitgelicht.

5.1 Twee figuren: korte leeswijzer

Respondenten konden bij ieder thema aangeven op welke niveaus zij vinden dat de thema's die zij hebben aangedragen besproken moeten worden. Figuren 5.1 en 5.2 hieronder tonen dit voor respectievelijk medewerkers en studenten. De antwoordmogelijkheden waren het niveau van de opleiding/afdeling (witte ruit), de faculteit (rode ruit), de universiteit (gele vierkant) of landelijk (zwarte vierkant). Respondenten konden meerdere antwoorden aangeven. De positie van de vierkanten en ruiten geeft het percentage respondenten aan dat vindt dat het thema op dat niveau besproken moet worden. Het niveau (of de niveaus) waarop verschillende thema's besproken moeten worden, verschilt aanzienlijk van thema tot thema.

We nemen figuur 5.1 als voorbeeld. Van de respondenten die het huidige UvA-allocatiemodel hebben aangedragen vindt 84% dat dit thema universitair besproken moet worden (gele vierkant). 45% vinkte aan dat het op facultair niveau besproken moet worden, 23% op landelijk niveau, en 18% op afdelings-/opleidingsniveau. De range tussen meest- en minst genoemd niveau is aanzienlijk; de relatieve nadruk op het universitaire niveau is groot.

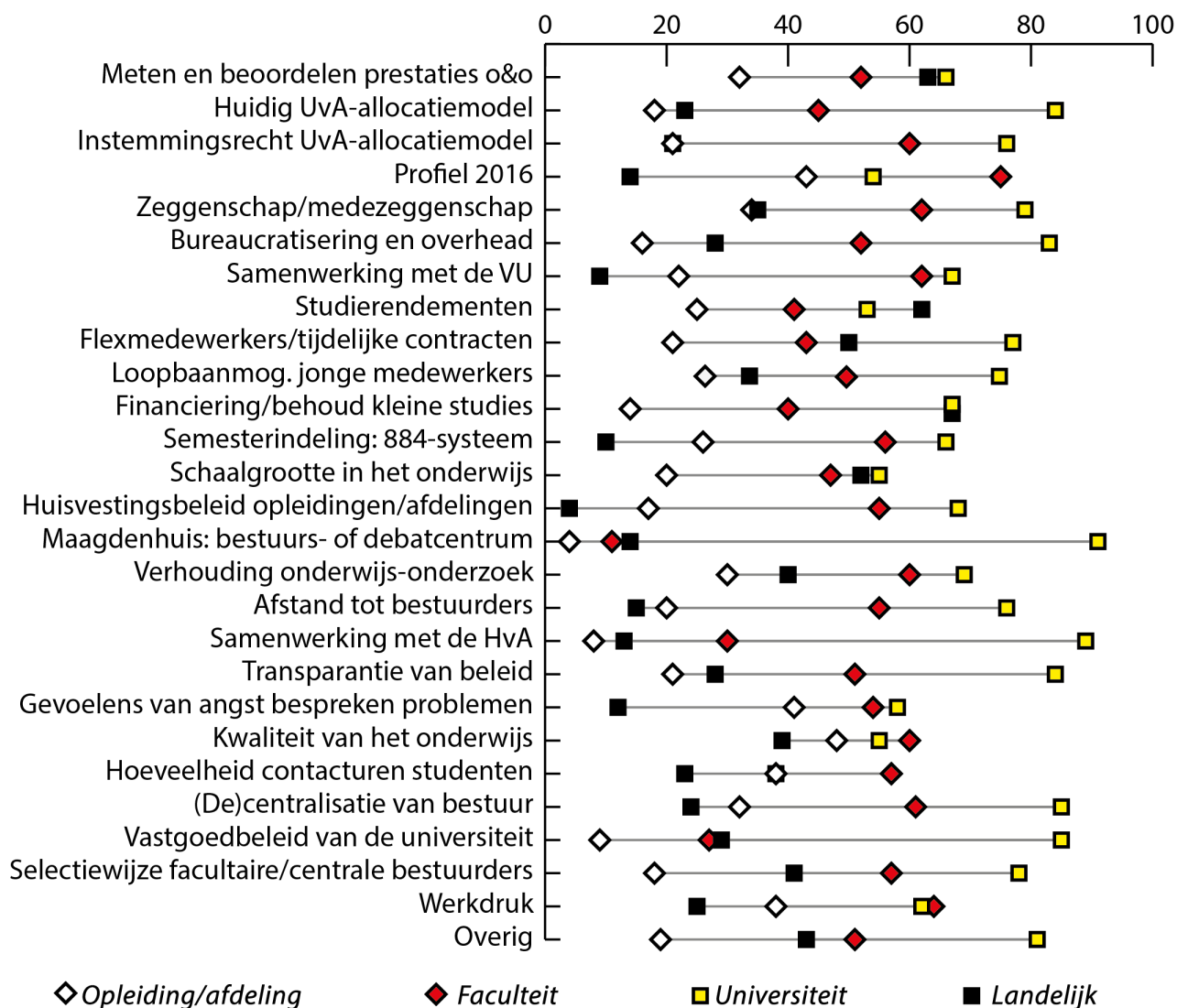
5.2 Medewerkers

Vier niveaus

De medewerkers in ons onderzoek menen allereerst dat de genoemde knelpunten op universitair niveau besproken moeten worden. Nagenoeg alle thema's zijn primair universitair (gele vierkanten): zo vindt ruim 80% van de respondenten dat het huidige allocatiemodel op universitair niveau besproken moet worden, en is dat voor de toekomst van het Maagdenhuis zelfs ruim 90%. Er zijn maar weinig thema's waar de universiteit niet het meest genoemde focuspunt is (nl: Profiel 2016, studierendementen, kwaliteit van onderwijs, hoeveelheid contacturen, werkdruk).

Het nationale niveau (zwarte vierkanten) wordt heel gericht genoemd als focuspunt voor verdere discussie. Het gaat dan om thema's waar de landelijke politiek leidend in is of kaders in stelt. Dit omvat onder meer studierendementen, meten en beoordelen van prestaties in onderzoek en onderwijs, financiering en behoud van kleine studies, en schaalgrootte in het onderwijs. Op veel andere punten wordt het landelijke niveau als tamelijk irrelevant beschouwd.

De faculteit (rode ruit) wordt pas na het universitaire niveau veelvuldig genoemd als plek voor nadere discussie. De faculteit speelt met name een rol op thema's die momenteel primair specifieke faculteiten aangaan (zoals Profiel2016, de samenwerking met de VU). Maar de faculteit moet in de beleving van medewerkers ook een rol spelen op algemenere



Figuur 5.1 Niveau van verdere discussie volgens medewerkers

onderwerpen als instemmingsrecht bij het allocatiemodel, semesterindeling, verhouding onderwijs-onderzoek, gevoelens van angst, kwaliteit van het onderwijs, hoeveelheid contacturen, en werkdruk.

Het minst wordt de afdeling/opleiding (witte ruit) genoemd als de plek voor verdere discussie. Slechts op een klein aantal thema's krijgt ze wat meer nadruk (Profiel 2016, gevoelens van angst, contacturen, werkdruk).

Discussie op meerdere niveaus

Sommige knelpunten zijn zo fundamenteel dat de discussie in de ogen van werknemers op veel niveaus gevoerd moet worden. Een typisch voorbeeld hiervan is de kwaliteit van onderwijs, waar alle vier de niveaus in gelijke mate worden genoemd. Ook de schaalgrootte van het onderwijs kent weinig spreiding: daar worden de universitaire, landelijke, en facultaire niveaus alle drie veelvuldig genoemd als plek waar discussie gevoerd zou moeten worden.

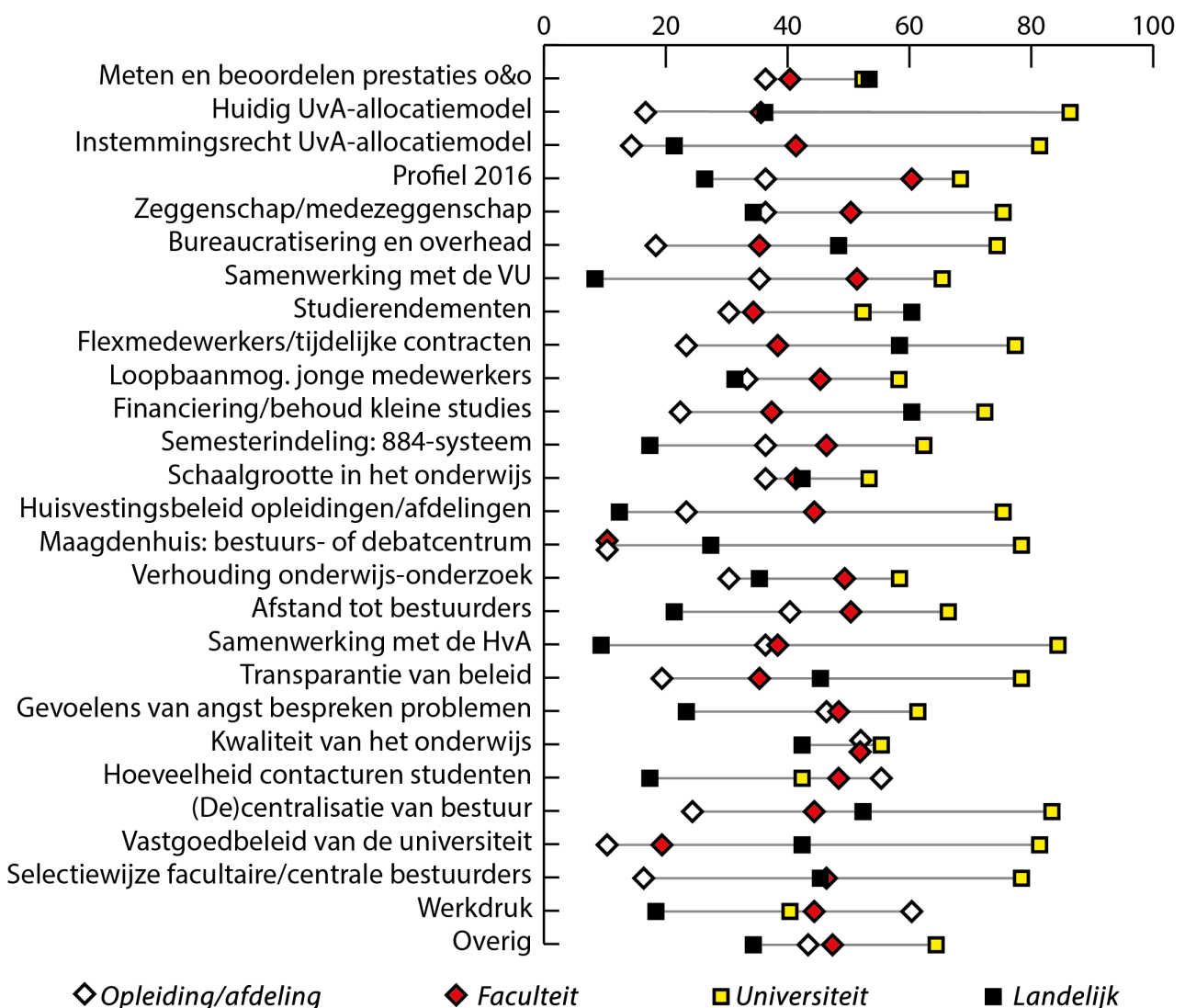
Andere thema's krijgen juist heel duidelijk een enkel niveau, namelijk dat van de universiteit, toegewezen. Op thema's als het huidige allocatiemodel, de toekomst van het Maagdenhuis, samenwerking met de HvA, en vastgoedbeleid moet de discussie overduidelijk primair op universitair niveau plaatsvinden.

5.3 Studenten

Op veel manieren laten de uitkomsten van de studenten soortgelijke patronen zien als die van de medewerkers. Ook onder studenten wordt de universiteit op nagenoeg alle thema's het vaakst als niveau genoemd waar verdere discussie zou moeten plaatsvinden. Ook onder studenten worden sommige thema's specifiek aan een enkel niveau toegewezen (onder andere het Maagdenhuis), en andere juist niet (zoals kwaliteit van onderwijs).

Onder de parallellen zijn er ook enkele verschillen. In het algemeen noemen studenten het landelijke niveau minder vaak dan medewerkers. Desalniettemin menen ook studenten dat het landelijke niveau belangrijk is bij thema's als meten en beoordelen van prestaties in onderwijs en onderzoek, studierendementen, en financiering en behoud van kleine studies.

Studenten noemen de opleiding/afdeling juist vaker dan medewerkers doen. Dat verschil is het duidelijkst zichtbaar op een tweetal thema's – de hoeveelheid contacturen en de werkdruk – waar studenten primair het niveau van de opleiding noemen voor verdere discussie. Hierbij moeten we de kanttekening plaatsen dat dit thema onder studenten ongetwijfeld een andere invulling heeft (namelijk: studiedruk, deadlines, tentamens) dan onder medewerkers (waar het eerder zal gaan om publicatiedruk, onderwijslast, onderzoeksbeurzen en managementtaken).



Figuur 5.2 Niveau van verdere discussie volgens studenten

5.4 Conclusie

In dit hoofdstuk bekeken we op welk niveau de door medewerkers en respondenten benoemde knelpunten volgens respondenten besproken moet worden. Medewerkers vinden dat nagenoeg alle thema's primair op universitair niveau besproken moeten worden. De faculteit is voor een aantal knelpunten het meest genoemde niveau, maar hier zien we grote variatie tussen de thema's. Het nationale niveau wordt vooral genoemd op thema's waar de landelijke politiek leidend in is of kaders voor stelt. De opleiding/afdeling is over het algemeen het minst genoemde niveau.

Ook studenten noemen de universiteit het meest als het niveau waarop de discussie primair gevoerd zou moeten worden, al zijn de faculteit en de opleiding voor een aantal knelpunten ook belangrijk. Het landelijke niveau is, relatief aan het belang dat medewerkers eraan hechten, minder belangrijk voor studenten.

Hoofdstuk 6. Emoties en de discussie

Methodologische verantwoording

Respondenten is een open vraag gesteld over de ervaring van de discussie over de door hen genoemde thema's. Deze open antwoorden hebben wij onderzocht op hun emotionele lading.

We hebben alle open antwoorden – 1.667 in totaal – geanalyseerd. Op basis van de emotiecategorisering van Turner (1999) zien wij emotielabels als verzameling van min of meer verwante en min of meer intense gevoelens. Zo omvat 'woede' bijvoorbeeld lichte ergernis en hevige boosheid. Op basis van een eerste, gemeenschappelijke lezing van circa 50 open antwoorden hebben wij de vier basisemoties (angst, woede, blijdschap, verdriet) uitgebreid met clusters die saillant zijn in het materiaal, zoals optimisme of frustratie. Daarnaast hebben wij inductief een ordening van de objecten van emotie aangebracht.

Na codering van ongeveer 150 open antwoorden is een stabiel codeerschema ontwikkeld. Vervolgens zijn alle open antwoorden door twee codeurs uit het onderzoeksteam op basis van het verkregen codeerboek handmatig gecodeerd in een Google-spreadsheet, waarbij alle twijfelgevallen besproken werden. Bij elk antwoord is de emotie gecodeerd samen met het object. In sommige gevallen is ook een tweede emotie met object toegevoegd.

De codering is gedaan op een databestand zonder de andere kenmerken, zodat kennis van achtergrond of opvattingen van de respondent de codering niet konden beïnvloeden. De coderingen zijn pas achteraf weer gekoppeld aan het moederbestand voor enkele descriptieve analyses in SPSS. Ook de citaten zijn geselecteerd zonder kennis van de achtergrond van de respondent: die achtergrond is eveneens later toegevoegd. De weergegeven citaten zijn geredigeerd op taal.

6.1 Emoties in open antwoorden

In de survey hebben we met een open vraag geprobeerd de emoties rond het protest te achterhalen. Door te vragen naar de persoonlijke ervaring van de discussie wordt het voor respondenten mogelijk om emoties te verbinden met argumenten rond de vraagstukken die eerder in de survey zijn behandeld. Tegelijkertijd wordt niet expliciet naar emoties gevraagd.

We gaan er dan ook van uit dat de antwoorden van respondenten vooral laten zien wat men passend vindt om te uiten in de survey. Emoties worden zo benaderd als "civic affect" (Duyvendak, 2015), als onderdeel van een publiek debat en als uitdrukking van "gevoelsregels" (Hochschild, 1979). De open antwoorden geven een inkijk in de diversiteit van opvattingen en ervaringen van de discussie en gebeurtenissen van de voorgaande weken. In dit hoofdstuk gebruiken we veel citaten om deze rijkheid tot uitdrukking te laten komen.

Van alle respondenten heeft 23% (1.667) een open antwoord gegeven. Daarvan bevatte 29% geen duidelijke emotie. Medewerkers gaven vaker (30%) een open antwoord dan studenten (20%), waarbij in 73% respectievelijk 69% ook een emotie zichtbaar is. Veel mensen hebben de open vraag gebruikt om aan te geven dat er geen discussie is. Dat is soms letterlijk omdat ze van discussies niets gemerkt hebben. Zeggen dat er geen discussie is kan ook een teken van frustratie of niet gehoord voelen zijn:

"Die is er tot 4 weken niet of nauwelijks geweest. Al 15 jaar niet."

(Medewerker, Faculteit onbekend)

Voor zover wij emoties aantreffen, zijn deze zelden heftig en doorgaans ondergeschikt aan het inhoudelijke punt dat een respondent wil maken. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de uiting van optimisme over het proces van een medewerker:

“Op dit moment lijkt een goede discussie gevoerd te worden, ben benieuwd naar de uitkomsten en de voortgang. Waar staan we over 1, 2, 3, etc jaar?”

(Medewerker, FMG).

Hoewel emoties meestal bedekt en beheerst worden geuit, zijn er ook directere en harde uitingen. Zo noemt een student de discussie “onzinnig en opgestart door enkele idioten die niks beters te doen hebben dan klagen” en schrijft een medewerker: “bezettters gedragen zich als kleine kleuters met driftbuien”.

Blijdschap en frustratie zijn de meest voorkomende emoties. Tabel 6.1 geeft de frequentie van emoties weer. Er zijn veel negatieve emoties, zoals afkeer en woede ten aanzien van de discussie.

Tabel 6.1 Frequentie emoties

Emotie	Frequentie
Geen emotie	29.3%
Blijdschap	16.9%
Frustratie	14.6%
Afkeer	14.5%
Pessimisme	8.5%
Woede	6.5%
Optimisme	4.9%
Verdriet	2.7%
Isolatie	1.1%
Angst	0.9%
Verbondenheid	0.1%

In de analyse zijn emoties gekoppeld aan een object: waarover zijn respondenten blij of gefrustreerd? Het meest voorkomende object van emotie is de discussie over hervormingen aan de UvA zoals die sinds het begin van de bezetting van het Maagdenhuis wordt gevoerd. Dat mag geen verbazing wekken: daar is in de survey immers letterlijk naar gevraagd. Dit wordt gevolgd door inhoudelijke zaken (zoals werkdruk, de invoering van 8-8-4, de samenwerking met de HvA en de VU, rendementsbeleid, het vastgoedbeleid, medezeggenschap en tijdelijke contracten; zie ook hoofdstuk 4).

Tabel 6.2 Frequentie object

Object	Frequentie
Discussie	53.9%
Inhoudelijke punten	17.7%
Bestuurlijk proces	15.6%
Bezetting	6.4%
Leidinggevend	5.4%
Collega's	0.5%
Geen object	0.5%

Tabel 6.2 geeft de frequenties van de objecten weer. Bestuurlijk proces verwijst naar het gehele bestuurlijke en politieke proces waarop de bezetting en de discussie betrekking hebben. Het gaat om leiderschap, de rol van medezeggenschapsorganen en het handelen van het College van Bestuur. Directe leidinggevend en decanen zijn apart gecodeerd. Hieronder hebben we ook verwijzingen van studenten naar docenten in een autoriteitsrol geschaard. Het handelen van collega's valt onder een eigen noemer.

6.2 Emoties en objecten

Het is vooral de koppeling tussen emotie en object die interessant is. We bespreken de emoties in volgorde van frequentie.

Blijdschap

Zo'n 17% van de respondenten die de open vraag beantwoordden doen dit met een zekere vorm van blijdschap. Dat positieve gevoel gaat nagenoeg uitsluitend (82%) over de discussie. Respondenten geven aan dat ze dankzij de discussie weten dat ze niet alleen staan:

"Heel goed dat er discussie over is, voelde me als tijdelijke medewerker vrij machteloos in deze zaken, en ben erg blij dat ik lang niet de enige ben die hiermee worstelt, maar dat het onder mijn collega's breed gedragen wordt. En ook met ex-collega's bij andere universiteiten resoneert."

(Medewerker, FMG)

Respondenten geven aan dat ze blij zijn dat er eindelijk over zaken gesproken wordt, maar kunnen ook enigszins pessimistisch zijn over het verdere verloop:

"Als een - om een wat vieze vergelijking te gebruiken - puist die eindelijk, eindelijk wordt uitgeknepen. Een grote opluchting dat dat wat aan collectieve ergernissen werd opgekropt, naar buiten komt. En wat een energie wordt er losgemaakt, nu de professionals weer het heft in eigen handen nemen. Wat een arbeidsvreugde om zelf weer te kunnen bepalen hoe bijvoorbeeld onderwijs gegeven behoort te worden. Maar tegelijkertijd ook de achterdocht. Hoe lang zal deze vreugde duren?"

(Medewerker, FdR)

Blijdschap gaat incidenteel samen met dankbaarheid richting actievoerders.

"Het is uitstekend dat er eindelijk discussie is, ik ben de studenten enorm dankbaar dat ze dit hebben aangekaart"

(Medewerker, FMG)

Dit kan ook de andere kant opgaan:

"Het is goed dat er discussie is ontstaan. De wijze waarop dit bereikt is vind ik onnodig (bezetting e.d.)"

(Student, FdG)

Blijdschap met de discussie hoeft overigens niet te betekenen dat de respondent ontevreden is over de UvA. Zo schrijft een medewerker:

"De discussie die momenteel gevoerd wordt juich ik toe omdat deze discussie voorkomt dat afbreuk gedaan wordt aan dit fenomenaal instituut en de discussie leidt (mag ik hopen) tot het inzetten van een goede koers en dat deze universiteit een toonaangevende rol mag blijven spelen in de samenleving."

(Medewerker, AC)

Frustratie

Gevoelens van machteloosheid, cynisme en frustratie zien wij bij 15% van de respondenten die de open vraag invulden. Die frustratie gaat vaak over bovengenoemde inhoudelijke zaken: werkdruk, de invoering van 8-8-4, de bètafusie, de samenwerking met de HvA, het rendementsbeleid, het vastgoedbeleid, de medezeggenschap of – zoals in dit citaat – de tijdelijke contracten:

“Er is geen discussie. Het is heel simpel: je krijgt een contract voor drie jaar. Eventueel nog drie jaar, en vervolgens donderen ze je eruit. Het maakt de bestuurders helemaal niet uit, voor jou tien anderen.”

(Medewerker, FGW)

Veel studenten maakten van de open vraag gebruik om te klagen over onderwijsgerelateerde zaken. In sommige gevallen hangen die samen met de door de bezetters genoemde problematiek:

“Ik voel mij overspoeld door propaganda over de samenwerking tussen het AMC en VUMC.”

(Student, FdG)

Ongeveer een derde richt zich expliciet op het bestuurlijk proces of op leidinggevend.

“Als een cul-de-sac: tja, er is nou eenmaal niets aan te doen, zoveel kost het nou eenmaal. Ik heb niet het gevoel dat de UvA bestuurd wordt vanuit de kerntaken, maar vanuit de status quo.”

(Medewerker, FNWI)

Nog eens een kwart is gefrustreerd over de discussie. Dit kan verschillende kanten uitgaan. Zo zijn er respondenten die vinden dat de discussie verkeerd gevoerd wordt, ongestructureerd is, doodlopend is, dwingend is of gedomineerd wordt:

“De discussie (over alle thema's binnen de huidige protesten) is weinig democratisch en wordt gedomineerd door degenen met de grootste monden en genoeg vrije uren!”

(Medewerker, FMG)

Frustratie kan ook genuanceerd zijn. Zo schrijft een student:

“Ik denk dat het goed is dat hier serieuzer over gecommuniceerd wordt met studenten. Ik denk inderdaad dat het rendementsdenken bij universiteiten is doorgeschoten en de focus momenteel verkeerd ligt. Echter heb ik bij mijn opleiding het gevoel dat er juist heel veel vanuit de student gekeken wordt en de kwaliteit hoog in het vaandel staat. Ook is de opleidingsdirecteur [naam verwijderd] ontzettend betrokken.”

(Student, FEB)

Afkeer

Afkeer omvat weerzin, afkeuring, weerstand, onbehagen, onvrede of schaamte. In de meerderheid van de gevallen is de discussie het object. Meerdere respondenten maken zich zorgen om de representativiteit van de actievoerders, zoals deze student:

“Overdreven en sensatiegericht, een kleine groep doet alsof ze een hele academische gemeenschap vertegenwoordigt terwijl een groot deel van deze gemeenschap hier niets mee heeft.”

(Student, FMG)

Ook wordt de manier van discussiëren bekritiseerd:

“De felheid en ideologische stelligheid in sommige debatten is niet bevorderlijk voor het uitspreken van ervaren problemen en twijfels of het inbrengen van rationele punten.”

(Medewerker, Bestuursstaf)

Daarbij zijn er respondenten die vinden dat de discussie overdreven is:

“Volkomen losgeslagen. Zoals in elke organisatie moeten er keuzes worden gemaakt in het gebruik van middelen. De suggestie dat je door meer praten en meer inspraak

die keuzes niet hoeft te maken is naïef. De FEB (waar ik werk) heeft moeten reorganiseren met grote instemming van de rest van de UvA, maar als het elders pijn doet moet het hele systeem op de helling. Nogal hypocriet.”

(Medewerker, FEB)

We zien ook veel afkeer van de bezettingen. Het proces is “gekaapt door bezetters en radicalen”, “extreme actievoerders” en “beroepsdemonstranten” die op een “kneuzige manier” hun statement maken. Een medewerker vindt dat verandering op een andere manier afgedwongen moet worden:

“Ongestructureerd, op het anarchistische af, zonder respect voor verhoudingen, en bovenal: zonder algemeen gedragen argumenten. Het idee dat studenten en docenten min of meer samen op zouden kunnen trekken tegen het bestuur, is idioot. Hun belangen zijn niet dezelfde, en zelf binnen het docentencorps is dat verre van het geval, en aangezien niemand argumenten gebruikt, louter kreten, wordt dit ook niet gedragen door een intellectuele overtuiging - anders dan de anarchistische. Schrijf essays, ipv bezettingen en stakingsdreigingen. En bovenal: leg protest tegen besluiten die uit Den Haag komen op het Malieveld, niet in het Maagdenhuis neer.”

(Medewerker, FEB)

We zien ook afkeer van bestuurders en van het proces, en afkeer van inhoudelijke onderwerpen. De laatste categorie bevat veel klachten.

“Veel van de discussie over 8-8-4 is gezever. Allocatie: Het is moeilijk discussiëren als er geen duidelijke uitleg is over de structuur van de financiering. Dan weet je ook niet wat er fout aan is.”

(Student, FGw)

Een student:

“Ik ben blij dat er eindelijk discussie is, maar vind het diep triest dat daar het middel van bezetting kennelijk voor nodig was. Hiervoor is er naar de herhaaldelijke en eensgezinde roep vanuit de FGw over eerdere (bezuinigings)plannen zoals 8-8-4 nooit geluisterd, wat werkelijk schandalig is. Het CvB zou zich moeten schamen en hier eindelijk eens consequenties aan verbinden, evenals de zeer teleurstellende decaan.”

(Student, FGw)

Pessimisme

Een deel van de respondenten is somber gestemd over de toekomst en rapporteert wantrouwen of wanhoop. In bijna de helft van die gevallen is het pessimisme gekoppeld aan de discussie:

“Het blijft een constante weerkaatsing van problemen omdat het 'nu eenmaal zo gaat'. Omdat er 'nu eenmaal geen geld voor is'. Door op die manier de discussie te voeren neemt niemand verantwoordelijkheid en gebeurt er dus uiteindelijk ook niets.”

(Medewerker, FMG)

Een andere medewerker:

“Het lijkt dat je er open over kunt praten echter het is ook duidelijk dat het pad al is uitgestippeld en dat men inzet op langzaam masseren met een waan van mogen meepraten. Wat een belediging is voor medewerkers met enig intellect.”

(Medewerker, FD)

Ongeveer een kwart van deze antwoorden gaat letterlijk over het bestuurlijk proces.

“Het lijkt of begrepen wordt wat de problemen zijn, maar ik ben bang dat met een commissietje hier en een commissie daar, een paar studenten in besturen zetten (die natuurlijk niks te zeggen heeft, of die al lekker de macht in zijn/haar verschiets ziet liggen), er straks weer tot de orde van de dag wordt overgegaan.”
(Medewerker, FNWI)

We zien dat pessimisme over het bestuur ook samen kan gaan met optimisme over directe leidinggevende. Een medewerker:

“Van bovenaf opgelegd, weinig animo bij docenten en onderzoekers voor fusie (o nee zo mocht het niet meer genoemd worden...) Godzijdank leidinggevend met oog voor belangen en noden van docenten!!”

(Medewerker, FNWI)

Tot slot is er pessimisme over inhoudelijke onderwerpen.

“De discussie over werkdruk wordt te weinig gevoerd: er is immers geen geld dus werkt iedereen liever te hard dan helemaal niet. Deze ratrace is echter al jaren gaande en er werd ook niets aan de werkdruk gedaan toen er nog voldoende geld in de faculteit was (FGw). De discussie uitstellen is enkel een manier om een groot deel van de bezuinigingen door het personeel te laten opknappen.”

(Medewerker, FGw)

Woede

Een al wat kleiner aantal respondenten uit in de open vraag gevoelens van verontwaardiging, irritatie en boosheid. Die woede heeft vooral betrekking op de discussie. Woede en afkeer kunnen overlappen, maar woede onderscheidt zich wel van de hierboven besproken afkeer. Woede is meer op de ‘tegenpartij’ gericht, terwijl afkeer eerder terugtrekkend of passief is. Woede herkennen we ook aan het gebruik van sterkere bewoordingen, zoals bij deze twee medewerkers:

“Ondemocratisch: hardste schreeuwers krijgen de aandacht. Intimiderend: minderheid mag er niets van vinden.”

(Medewerker, UB)

“Er wordt niet zinnig gediscussieerd. In de media lijkt de UvA inmiddels aan een aantal beroepsactievoerders overgeleverd. Op het moment schaam ik me voor de UvA. Hoe men het zover heeft laten komen, begrijp ik niet.”

(Medewerker, FMG)

Een deel van de woede is expliciet aan de bezetters gericht. Ook hier zit het onderscheid met afkeer vooral in de woordkeuze. Een student:

“Gênant. Ik voel me NIET vertegenwoordigd door die krakers.”

(Student, FMG)

Er is ook woede over inhoudelijke onderwerpen. Zo schrijft een student:

“Het vastgoedbeleid van de universiteit roept boosheid en onmacht op. Bij de kwaliteit van onderwijs vooral teleurstelling over de huidige stand van zaken.”

(Student, FdR)

Die inhoudelijke onderwerpen worden soms gekoppeld aan bestuurders:

“Discussie is volkomen overbodig als onderwijsdirecteuren, gesteund door decaan en CvB, glashard allerlei verslechteringen doorvoeren, tegen het uitdrukkelijk advies in van een ervaren onderwijsstaf. We zijn volkomen gekoeioneerd en geschoffeerd door het invoeren van het 8-8-4 systeem en een reductie van het aantal contacturen van 40%. En toch verwachten dat we dan dezelfde prestaties kunnen leveren.”

(Medewerker, FEB)

Optimisme

Optimisme is er vooral over (of dankzij) de discussie. Er worden gevoelens van hoop geuit, en er wordt gesteld dat er constructief gesproken wordt of dat verandering mogelijk is. Een medewerker:

"Erg goed dat er nu eindelijk breed gediscussieerd wordt, dat we het gevoel hebben gehoord te worden, wat de afgelopen 20 jaar (zo lang loop ik hier rond, incl. als student) niet het geval was, dat er landelijke media-aandacht is/was. Ik ben het misschien niet met álle eisen van DNU en Rethink eens, en ook niet altijd met de middelen, maar er gebeurt nu wél wat en ik heb voor het eerst het gevoel dat er iets kan veranderen."

(Medewerker, FMG)

Toch zien we ook hier dat optimisme gevolgd kan worden door bezorgdheid:

"Stimulerend, want je hoort niet alleen dat veel meer collega's met dezelfde problemen kampen, maar dat er elders andere en betere oplossingen blijken te zijn. Tegelijkertijd maken deze discussies, waar niet veel directe collega's in participeren, mij duidelijk dat er een groot gebrek aan vertrouwen heerst binnen mijn opleiding. Het credo is teveel ieder voor zich."

(Medewerker, FGW)

Daarnaast is er optimisme over het bestuurlijk proces. Een medewerker:

"Op het moment komen er duidelijk veel opgekropte frustraties boven die duidelijk al eerder aangekaart hadden moeten worden. Ik denk dat het een productief proces is en hoop dat na de boosheid ook de constructieve spirit naar boven komt want, uiteindelijk, zijn er ook veel positieve aspecten aan ons werk. Het is dus van groot belang dat knelpunten aangepakt worden en dat mensen op de werkvloer zich gehoord en gewaardeerd voelen."

(Medewerker, FMG)

Een student:

"Ik heb er vertrouwen in dat de UvA moeilijke beslissingen zal nemen, en hiermee recht doet aan de verlangens van studenten. De manier van aandacht vragen door studentengroepen als De Nieuwe Universiteit bemoeilijkt naar mijn mening de vooruitgang van de discussie."

(Student, FGW)

Angst en isolatie

Angst komt als emotie bij deze vraag nauwelijks voor: 0,9% van de open antwoorden kregen deze code. Ook isolatie komt weinig voor: 1,1%. Bij angst gaat het vooral om zich niet durven uit te spreken. Dat kan op twee wijzen: omdat activisten intimiderend overkomen of omdat leidinggevenden erbij zijn (zie ook paragraaf 2.3):

"Ik heb het gevoel dat de discussie gekaapt is door een kleine groep collega's en studenten die op een zeer intimiderende wijze hun punten neerleggen. Er is weinig ruimte voor een ander geluid of waarheidsvinding."

(Medewerker, BC)

"Ik ervaar ze niet als veilig, omdat je leidinggevende ook aanwezig is."

(Medewerker, OBP)

Isolatie is hieraan gerelateerd:

"Ik vind het belangrijk dat ook mensen die zich niet herkennen in de geschetste problemen of een niet populaire mening hebben ruimte krijgen en gehoord worden."
(Medewerker, Bestuursstaf)

Isolatie kan ook te maken hebben met taalbarrière of met een drempel om deel te nemen:

"I don't have experience of the discussions in the aforementioned themes, because most of the discussions are conducted in Dutch which [results] in blocking me and many other students of foreign nationality that do not speak Dutch."

(Student, FGW)

"Welke discussie...? Vind dat ik er niet echt bij betrokken word, als je erover mee wil praten moet je je echt zelf actief in de discussie mengen... wat dat betreft heel goed om zo'n enquête naar alle studenten te sturen, hulde daarvoor."

(Student, FNWI)

6.3 Emoties en verschillende groepen

Dezelfde emoties zijn zichtbaar onder alle deelgroepen: zowel studenten als medewerkers en van verschillende faculteiten en diensten en studenten. Het onderscheid naar activisme blijkt voor de emoties meermalen van belang. Discussianten en activisten uiten meer blijdschap over de discussie dan degenen niet hebben deelgenomen. Opmerkelijk genoeg zijn de discussianten en activisten zowel optimistischer als pessimistischer dan de inactieven. Inactieven hebben op hun beurt meer afkeer, vooral van de discussie. Qua frustratie en woede doen ze niet voor elkaar onder.

Daarnaast laten de data een opvallend verschil zien tussen de mensen die de survey in het Engels invulden en de Nederlandssprekenden. Engelstalige medewerkers en studenten uiten aanzienlijk meer frustratie. Van de medewerkers die de open vraag invulden, ervaart 36,4% van de Engelstalige medewerkers frustratie. Bij de Nederlandstaligen is dat 15,1%. De trend doet zich ook voor bij de studenten: 20,5% van de Engelstaligen en 13,0% bij de Nederlandstaligen. Een medewerker:

"I am a postdoc and thus on a 'soft money' temporary contract. Because grant-based awards and projects start without any standardisation, it is difficult and stressful to align one's contracts so as to move seamlessly from one to another. This is especially high-stakes for foreign researchers like me, for whom even a single day's gap in contract resets all immigration counters to zero. The problem is greater than the University itself – hence my suggestion for some national funding devoted to bridging between project-based contracts – but I think acquiring some bridge funding is more realistic than a move away from a project-based research model."

(Medewerker, FGW)

In Appendix 3 (behorend bij paragraaf 4.4) hebben we de 27 knelpunten onder meer uitgesplitst naar Nederlandstalige en Engelstalige medewerkers. We zien ook daar dat Engelstalige medewerkers relatief veel prioriteit toekennen aan gevoelens van angst om problemen uit te spreken en aan loopbaan jonge medewerkers.

6.4 Deelconclusie

Uit hoofdstuk 2 bleek al dat medewerkers en studenten van alle faculteiten in grote mate trots op de UvA zijn en zij zich ermee verbonden voelen. In de open antwoorden zien wij eveneens dat emoties niet sterk variëren tussen de subgroepen die we eerder hebben onderscheiden (medewerkers/studenten/faculteiten/diensten). Een onderscheid naar mate van activisme is wel van belang. Niet-deelnemers aan de eerder genoemde activiteiten

spreken meer afkeer van de discussie uit, terwijl deelnemers daarover blijdschap tonen. Deelnemers zijn bovendien zowel optimistischer als pessimistischer dan niet-deelnemers. Daarnaast rapporteren Engelstalige studenten en medewerkers duidelijk meer frustratie.

Emoties vormen dus een eigen dimensie in het conflict. De open antwoorden tonen dat medewerkers en studenten emoties mengen met argumenten en dat zij dat doorgaans op een beheerste manier doen. In de semipublieke ruimte van de survey koppelen medewerkers en studenten emoties aan inhoudelijke en politieke vraagstukken. Onze analyse toont drie clusters:

1. Blijdschap en optimisme over de ingezette discussie en de kansen voor veranderingen.
2. Frustratie en woede over inhoudelijke zaken en bestuur. Hier rangschikken wij ook pessimisme over het effect van de lopende discussies
3. Afkeer van en frustratie of woede over discussies en acties.

Blijdschap over de discussie van de afgelopen maanden springt in het oog. Er is echter ook een aantal spanningshaarden dat veel frustratie en woede losmaakt: de discussies en acties zelf, werkdruk, de invoering van 8-8-4, de samenwerking met de VU, de samenwerking met de HvA, het rendementsbeleid, het vastgoedbeleid, de medezeggenschap, de tijdelijke contracten en de kwaliteit van het onderwijs. We zien voorts, net als in paragraaf 2.3, dat een klein aantal medewerkers zich niet veilig voelt om zich uit te spreken, zowel tegenover leidinggevenden of docenten als tegenover actievoerders. Daarnaast geven studenten relatief vaak aan van de lopende discussie niets of te weinig te weten.

Dit hoofdstuk toont dat emotionaliteit een rol speelt in de huidige discussie over hervormingen aan de UvA. Die gaat niet alleen over argumenten en prioriteiten, maar zeker ook over beleving. Er sprake van aanzienlijke frustraties en van afkeer van discussies en acties, in verschillende kampen. Emotionele inclusiviteit blijkt niet vanzelfsprekend te zijn.

Literatuur

Duyvendak, J. W. (February 26, 2015). Changing emotional bonds in western Europe: The decline of the welfare state and the rise of affective citizenship. Eastern sociological society conference, New York,

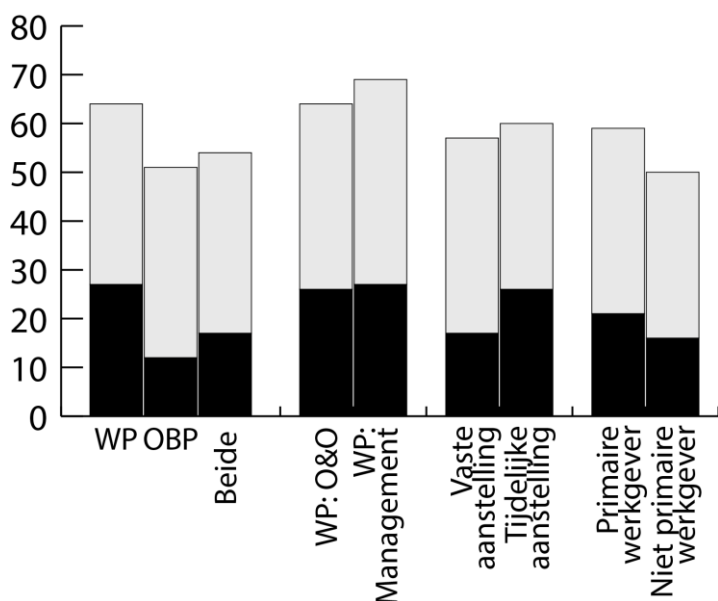
Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules and social structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), 551-575.

Turner, J. H. (1999). Toward a general sociological theory of emotions. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 29(2), 133-161.

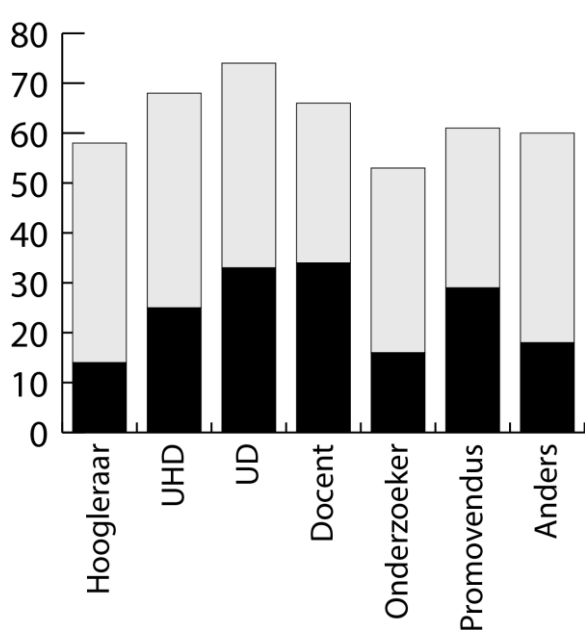
Appendix 1. Lijst van afkortingen

ASVA	ASVA Studentenunie
BA	Bachelor
BS	Bestuursstaf
COR	Centrale Ondernemingsraad
CSR	Centrale Studentenraad
CvB	College van Bestuur
DNU	De Nieuwe Universiteit
FD	Facilitaire Dienst (officieel Facility Services)
FdG	Faculteit der Geneeskunde
FdR	Faculteit der Rechtsgeleerdheid
FdT	Faculteit der Tandheelkunde
FGw	Faculteit der Geesteswetenschappen
FMG	Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen
FNWI	Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica
GSSS	Graduate School of Social Sciences
HvA	Hogeschool van Amsterdam
ICTS	ICT Services
MA	Master
OBP	Ondersteunend en beheerspersoneel
O&O	Onderzoek & Onderwijs
RM	Research Master
StudServ	Studenten Services
UB	Universiteitsbibliotheek
UD	Universitair Docent
UHD	Universitair Hoofddocent
UvA	Universiteit van Amsterdam
VUMC	VU Medisch Centrum
WP	Wetenschappelijk Personeel

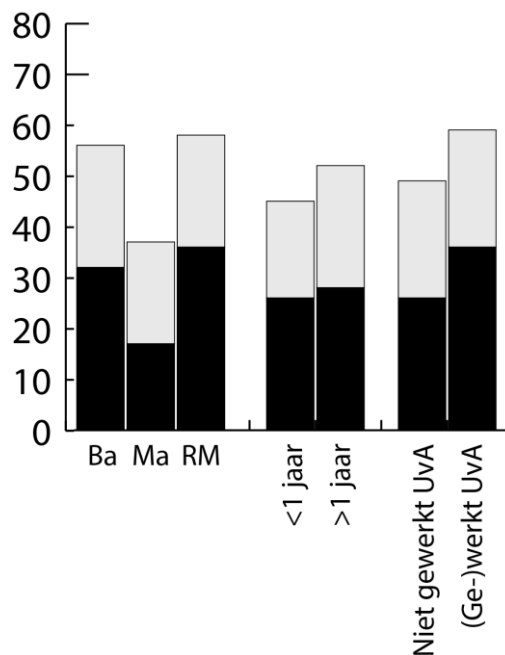
Appendix 2. Activisten en discussianten nader onderzocht



Figuur A2.1 Typologie van activiteiten, naar aanstelling (medewerkers)

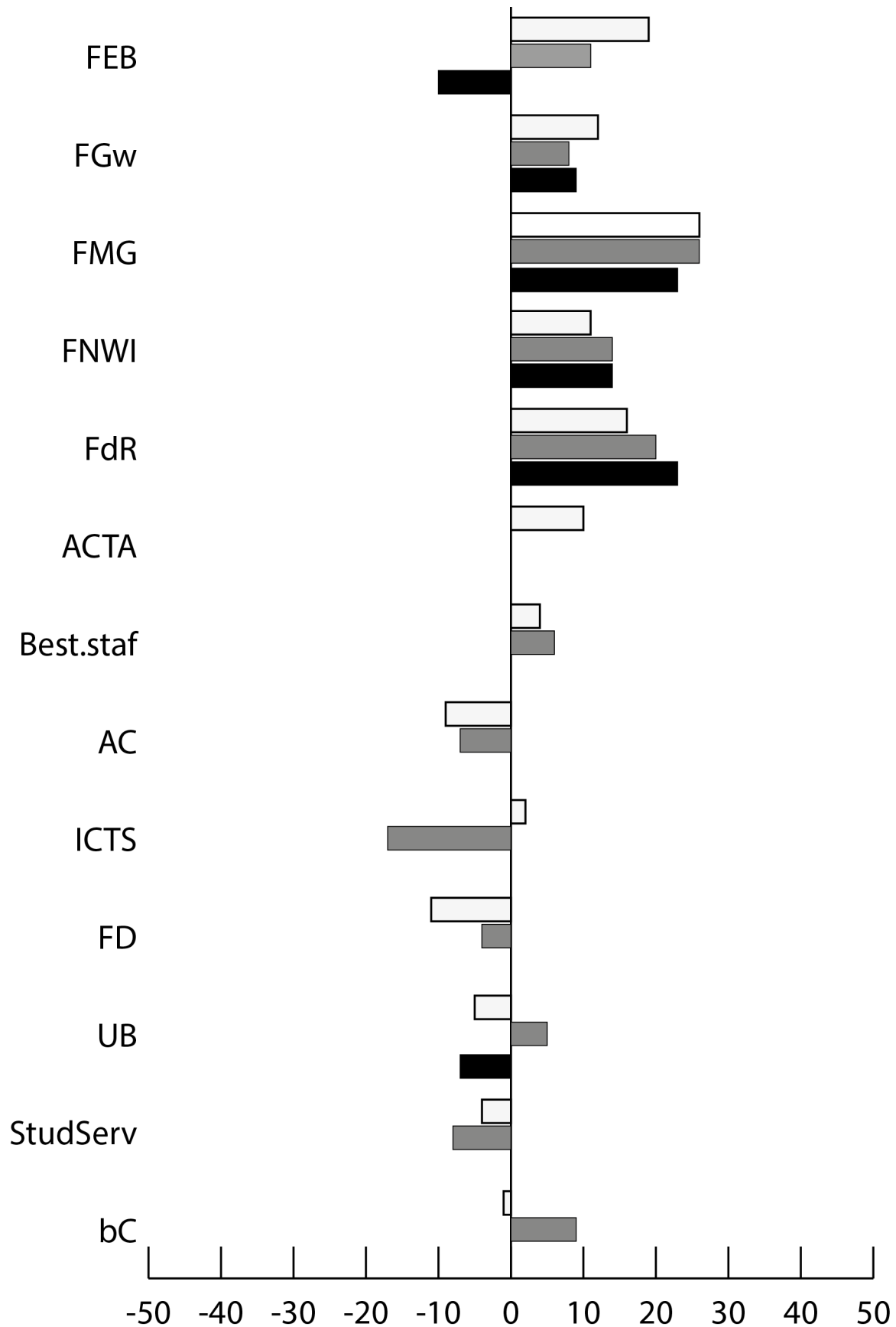


Figuur A2.2 Typologie van activiteiten, naar functieniveau (WP)

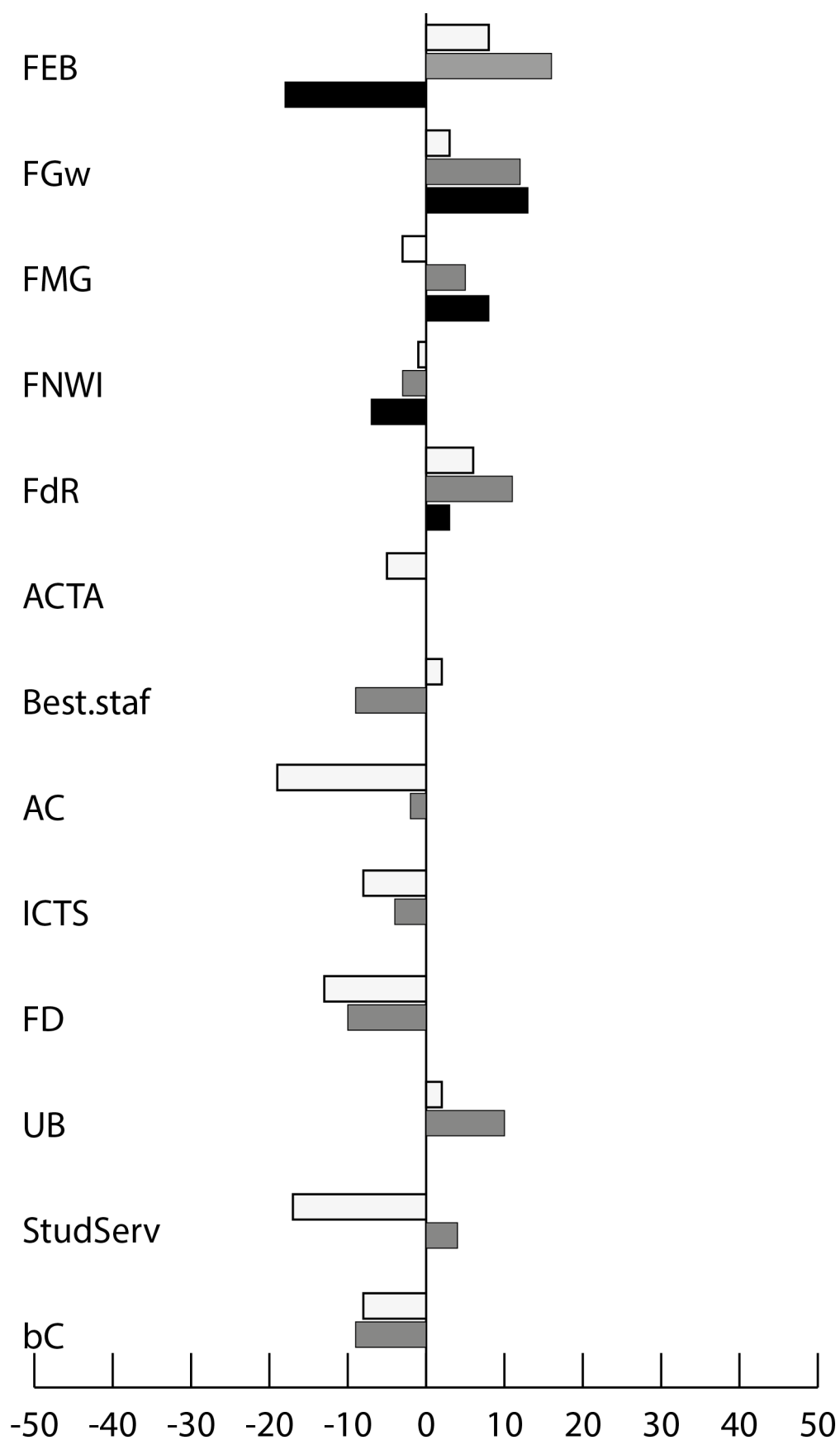


Figuur A2.3 Typologie van activiteiten, nader uitgesplitst (studenten)

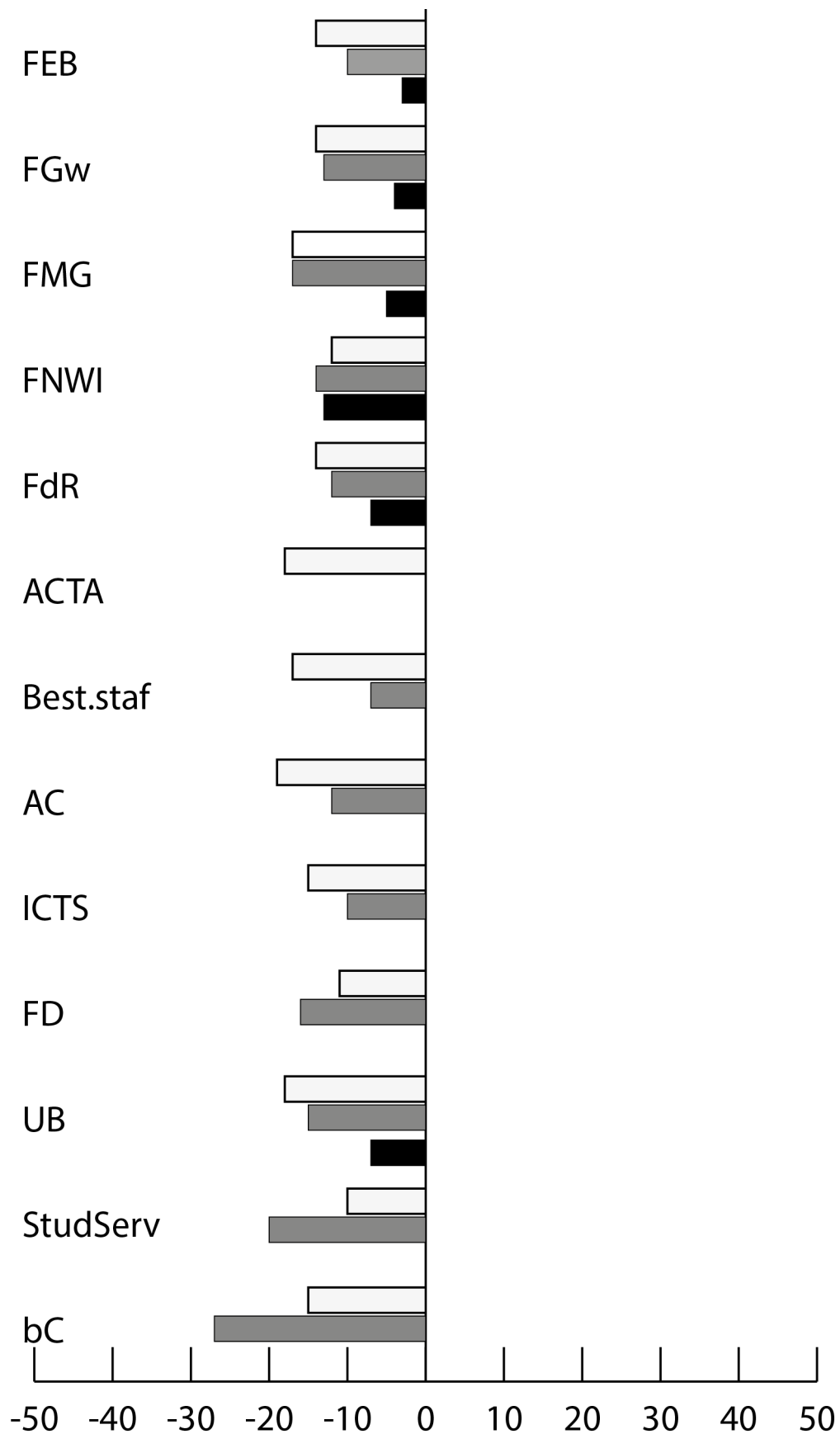
Appendix 3. Relatief belang knelpunten naar deelgroepen



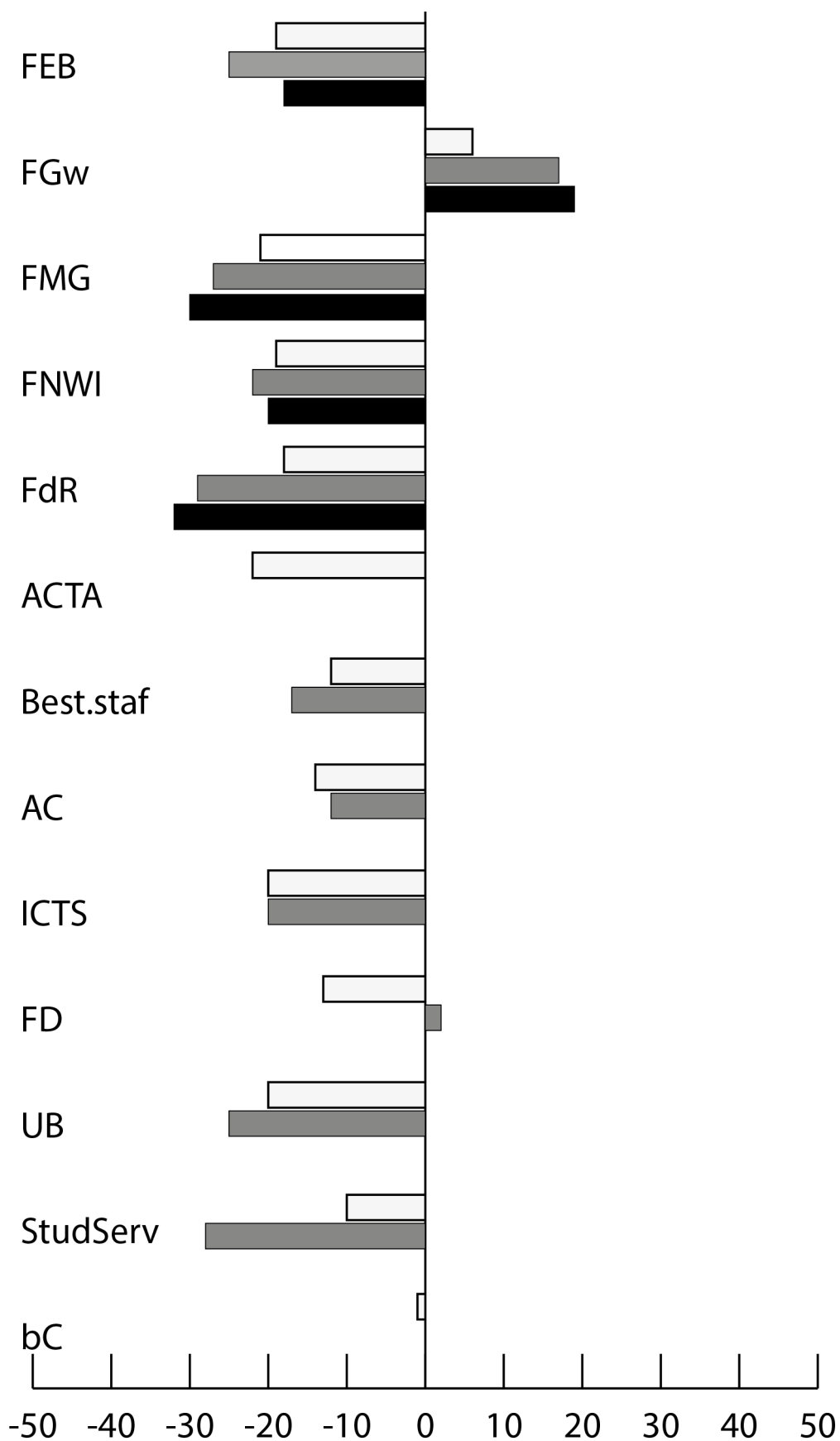
Figuur A3.A1 Relatief belang: Meten en beoordelen prestaties onderwijs & onderzoek (medewerkers), naar faculteit/dienst



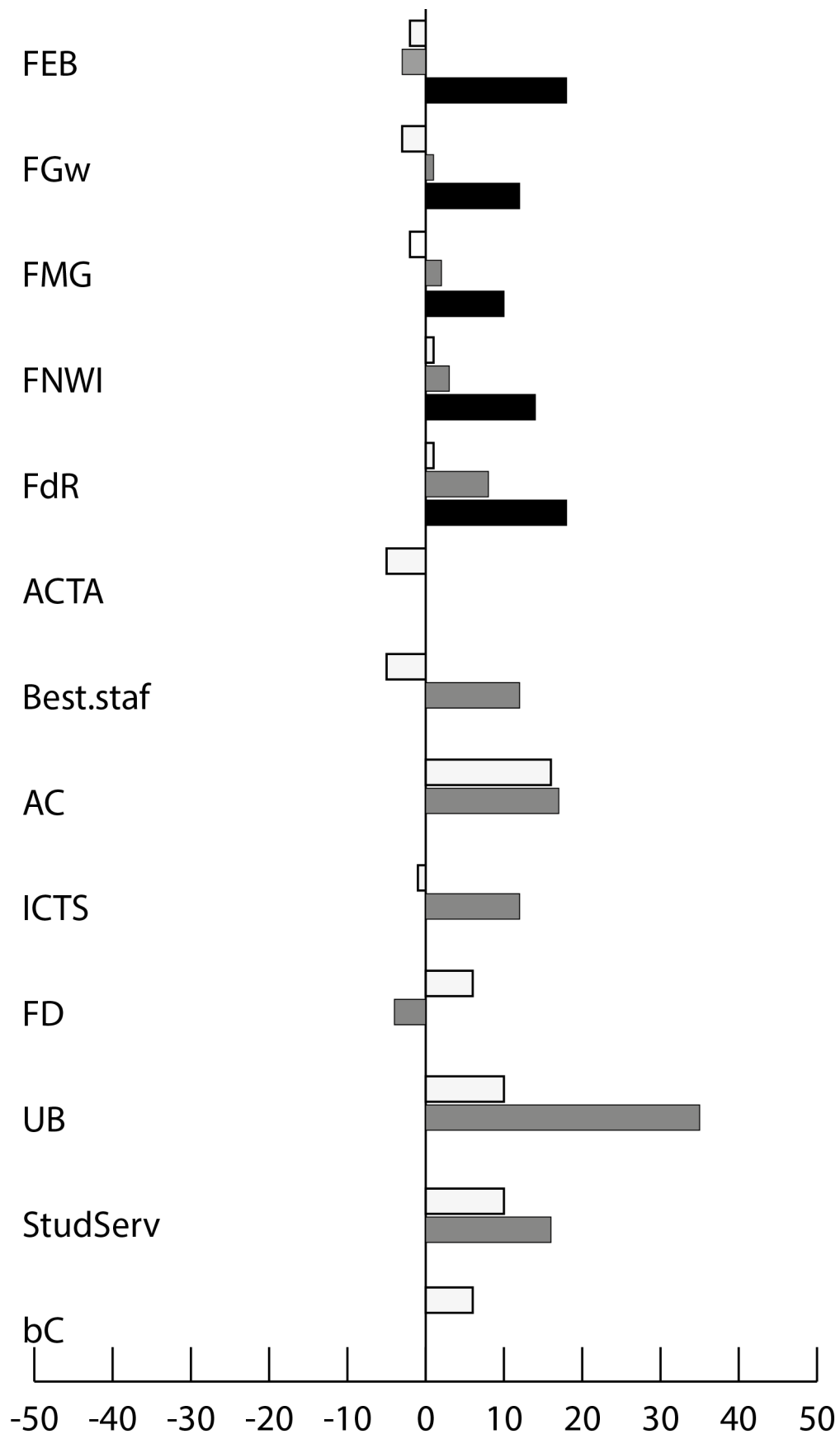
Figuur A3.A2 Relatief belang: Huidig UvA-allocatiemodel (medewerkers), naar faculteit/dienst



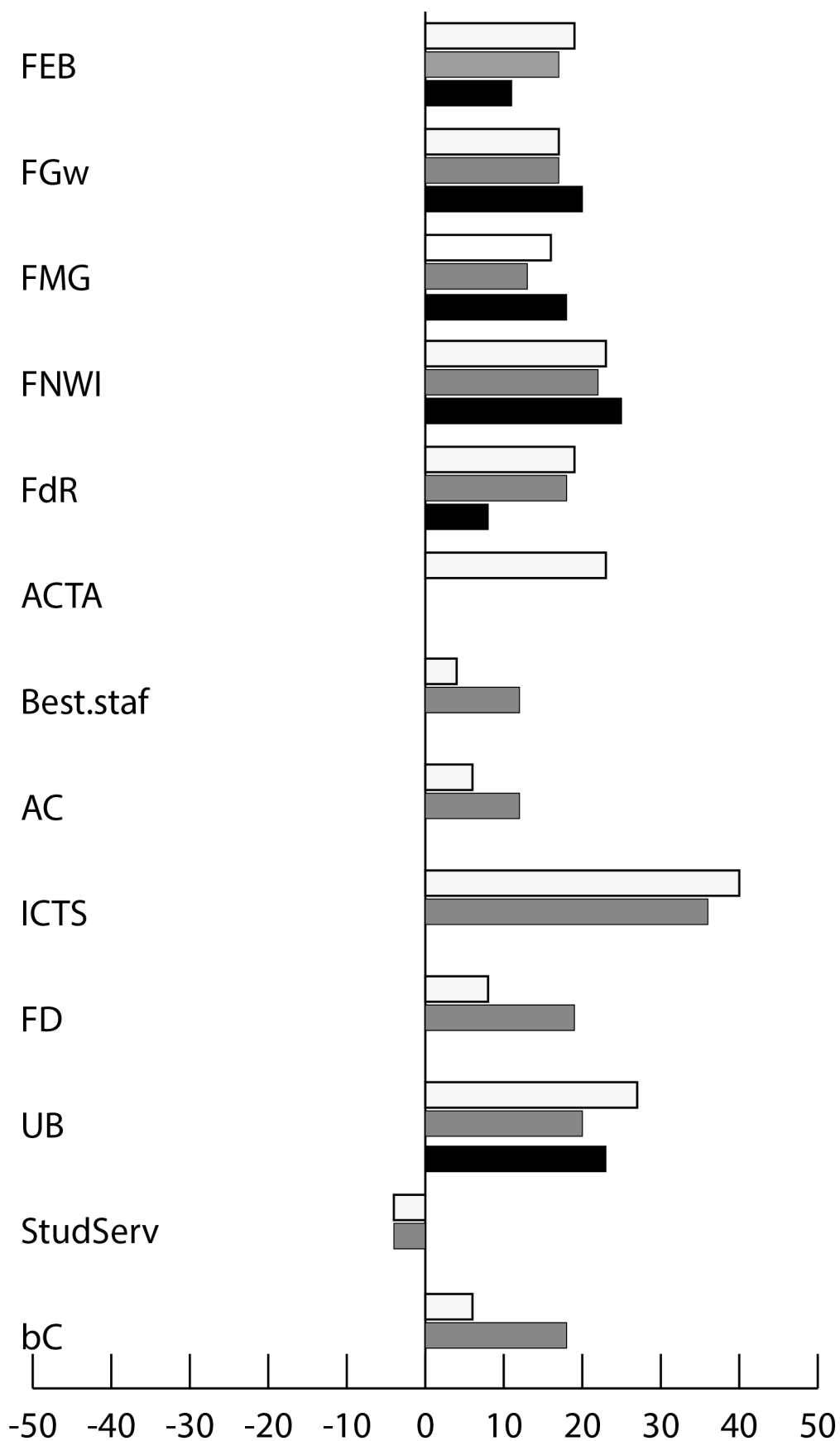
Figuur A3.A3 Relatief belang: Instemmingsrecht UvA-allocatiemodel (medewerkers), naar faculteit/dienst



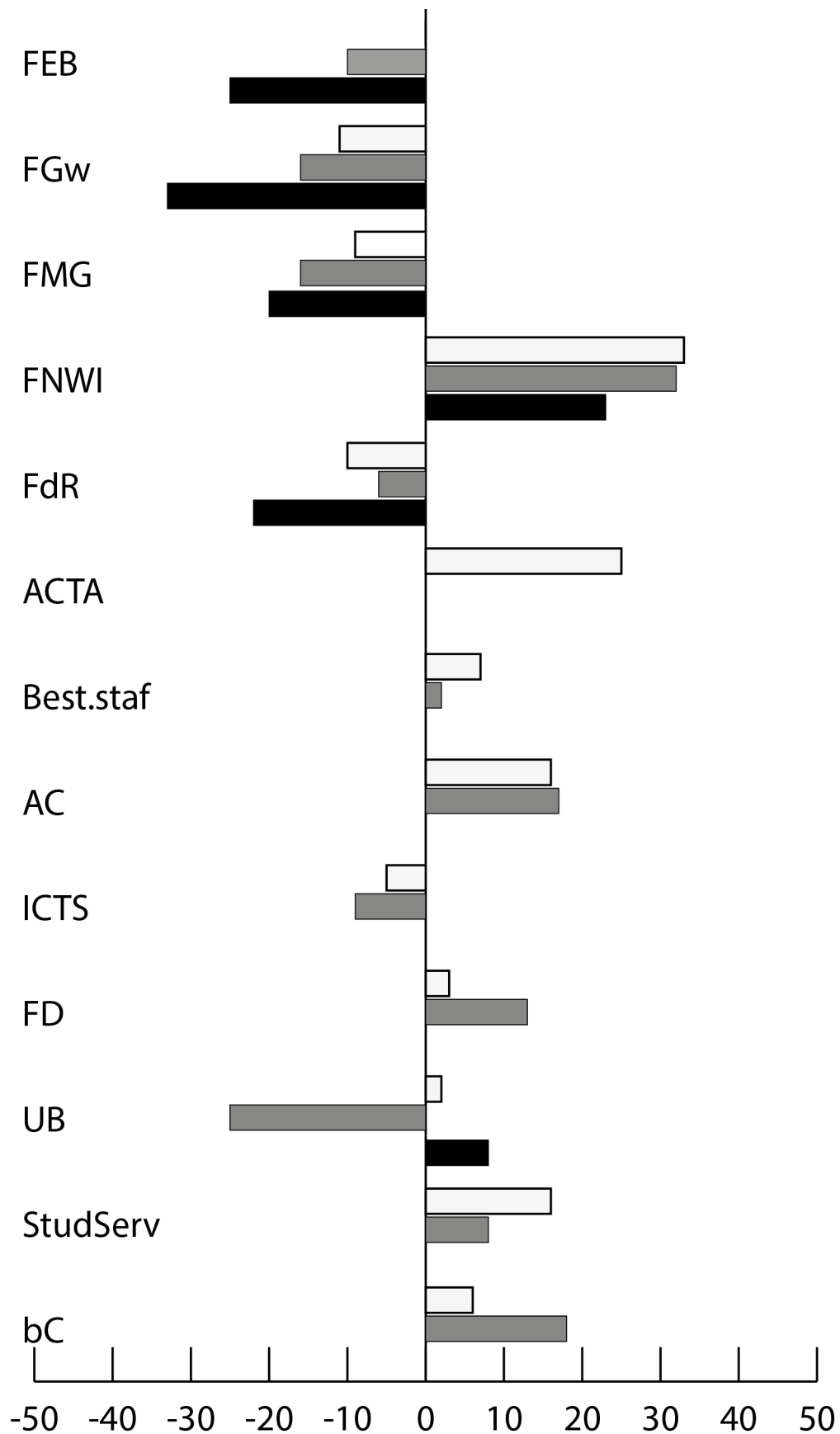
Figuur A3.A4 Profiel 2016 (medewerkers), naar faculteit/dienst



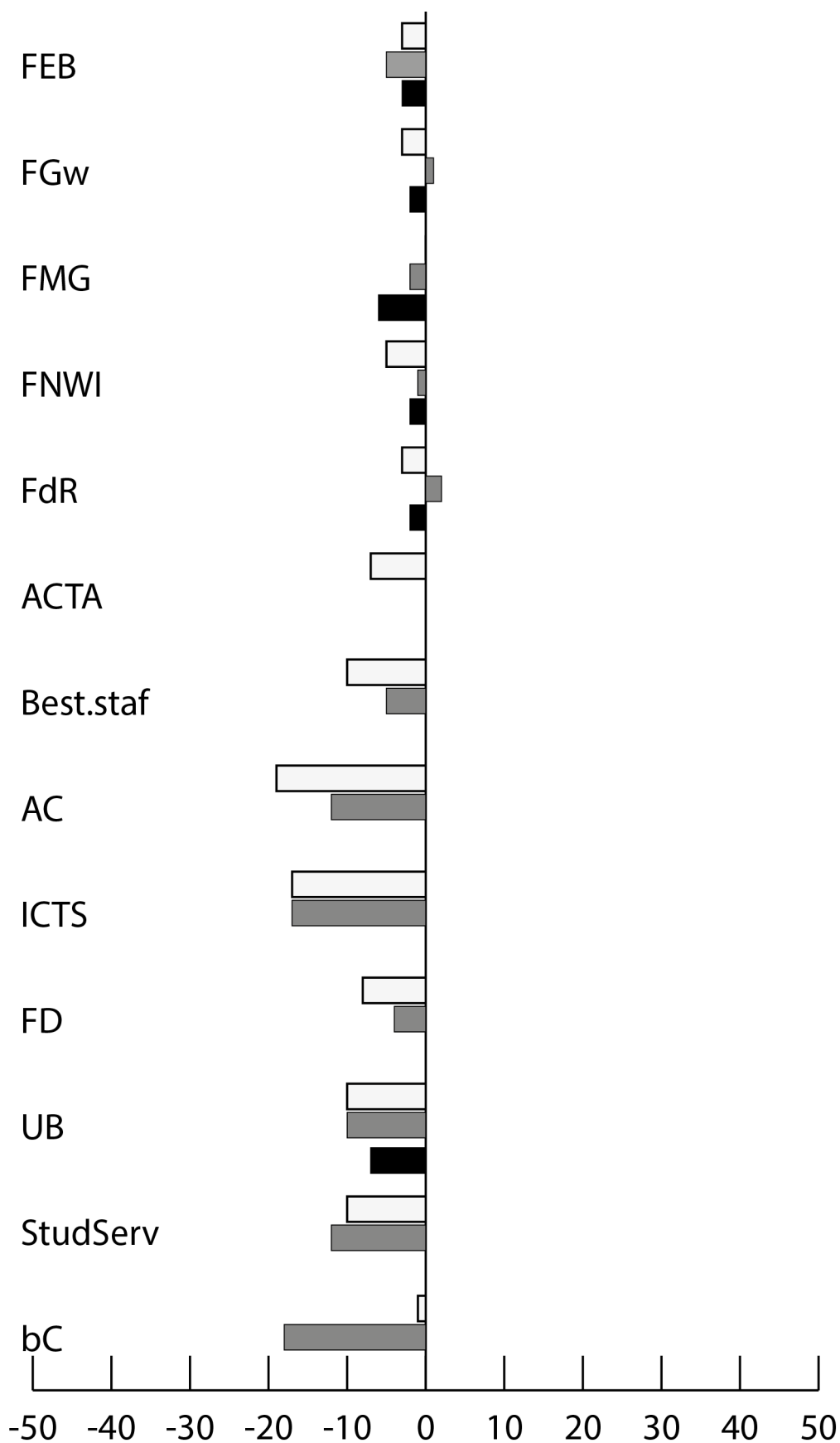
Figuur A3.A5 Relatief belang: Zeggenschap en medezeggenschap (medewerkers), naar faculteit/dienst



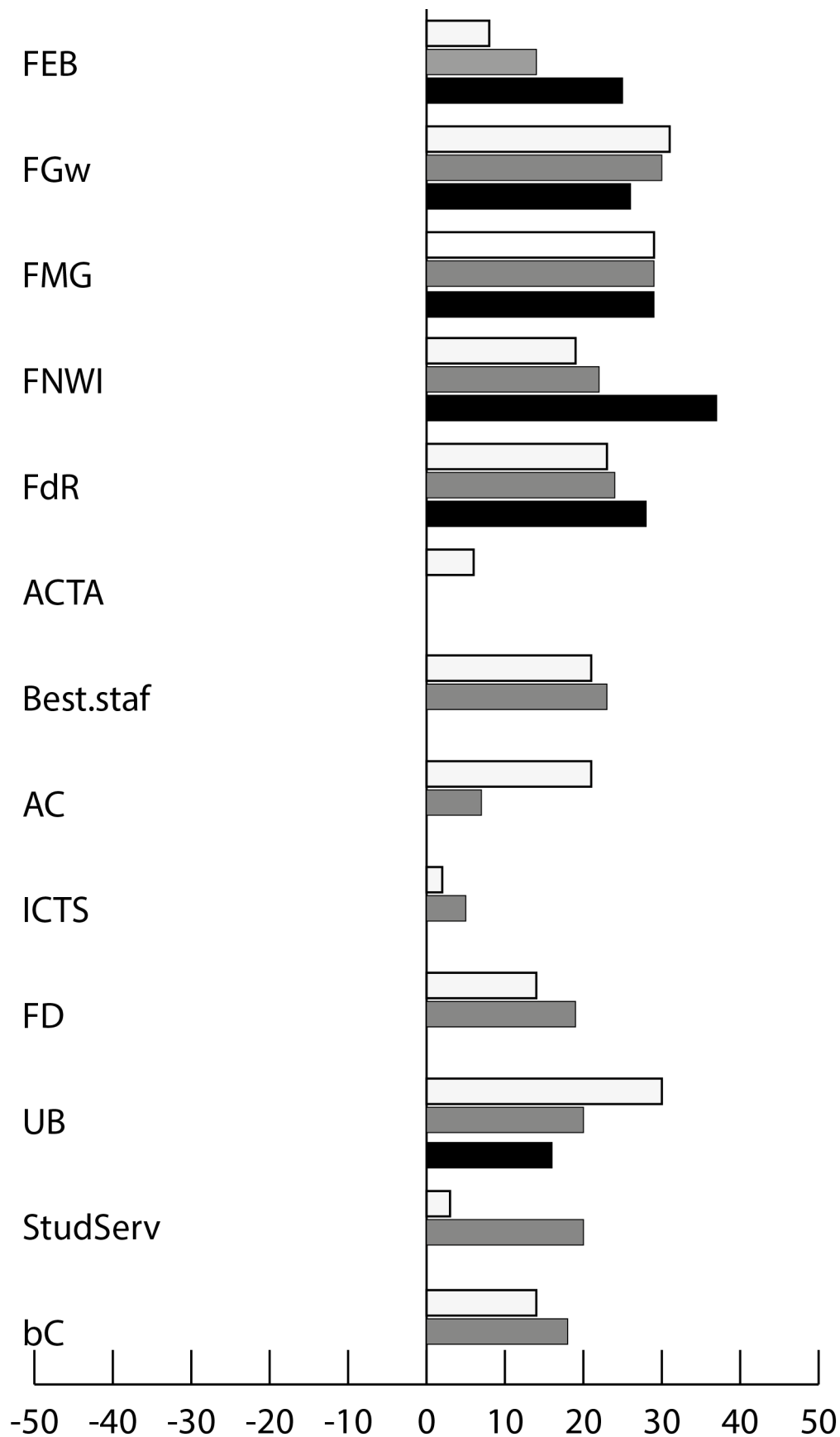
Figuur A3.A6 Relatief belang: Bureaucratisering en overhead (medewerkers), naar faculteit/dienst



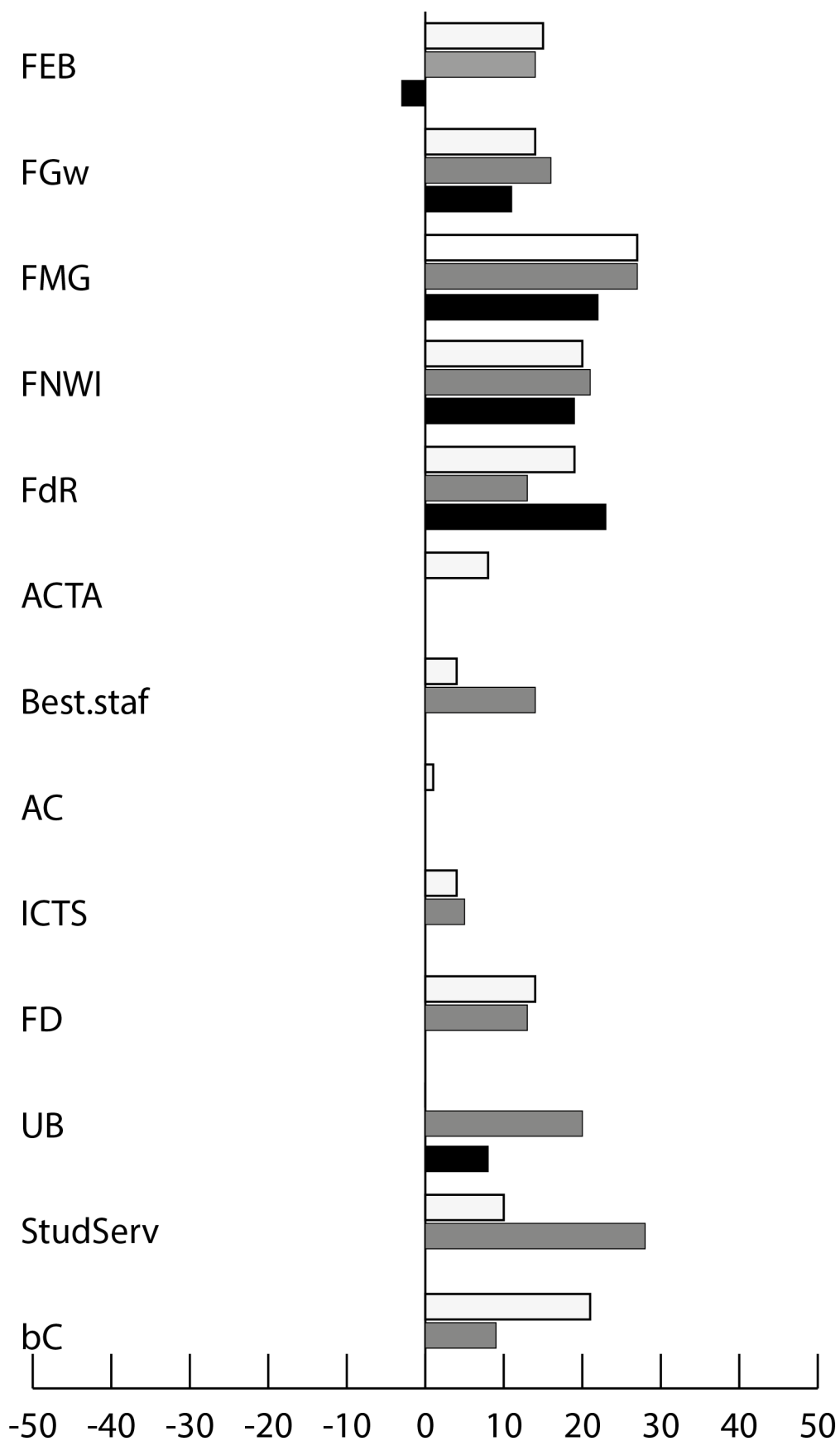
Figuur A3.A7 Samenwerking met de VU (medewerkers), naar faculteit/dienst



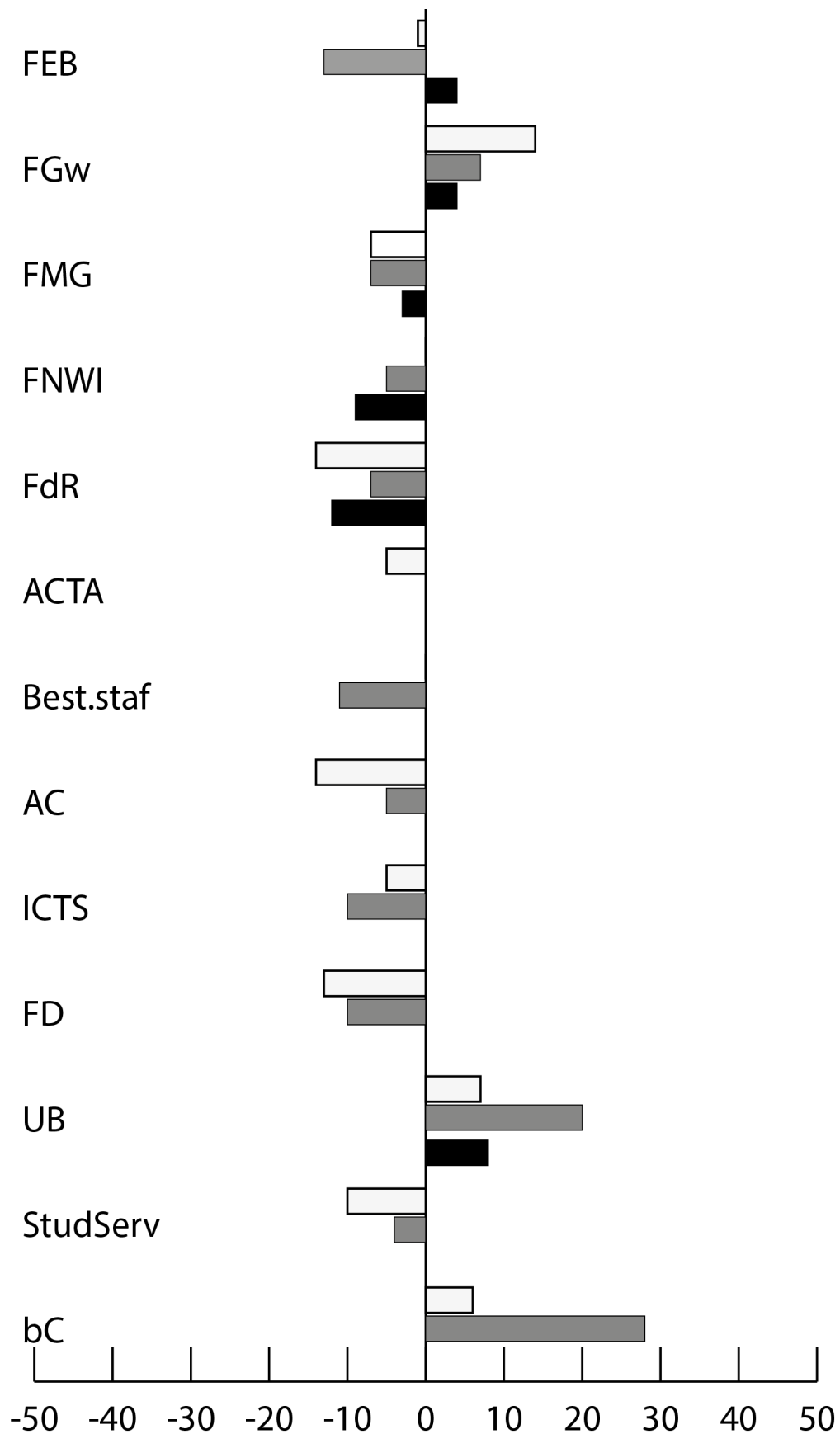
Figuur A3.A8 Relatief belang: Studierendementen (medewerkers), naar faculteit/dienst



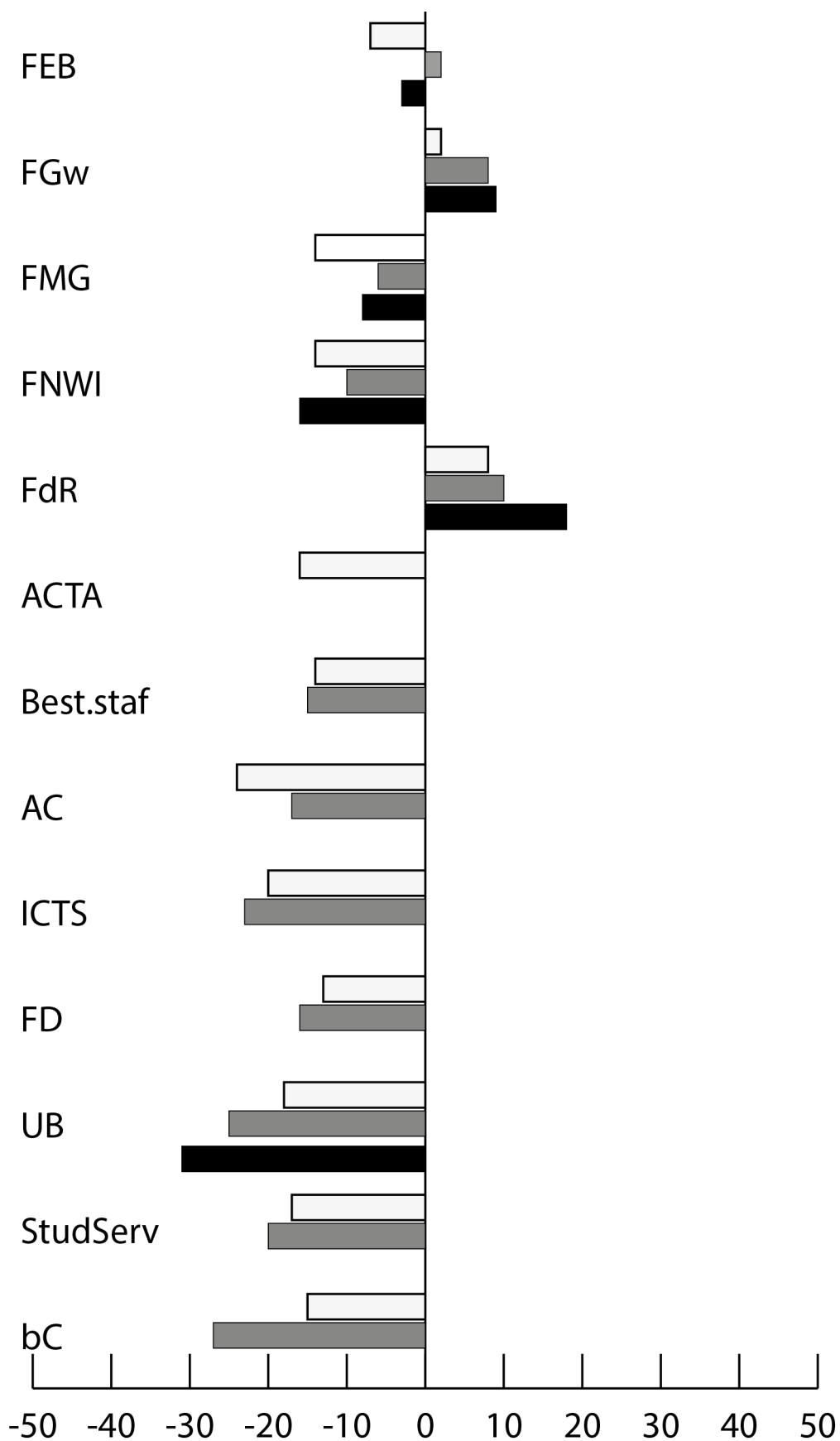
Figuur A3.A9 Relatief belang: Flexmedewerkers en tijdelijke contracten (medewerkers), naar faculteit/dienst



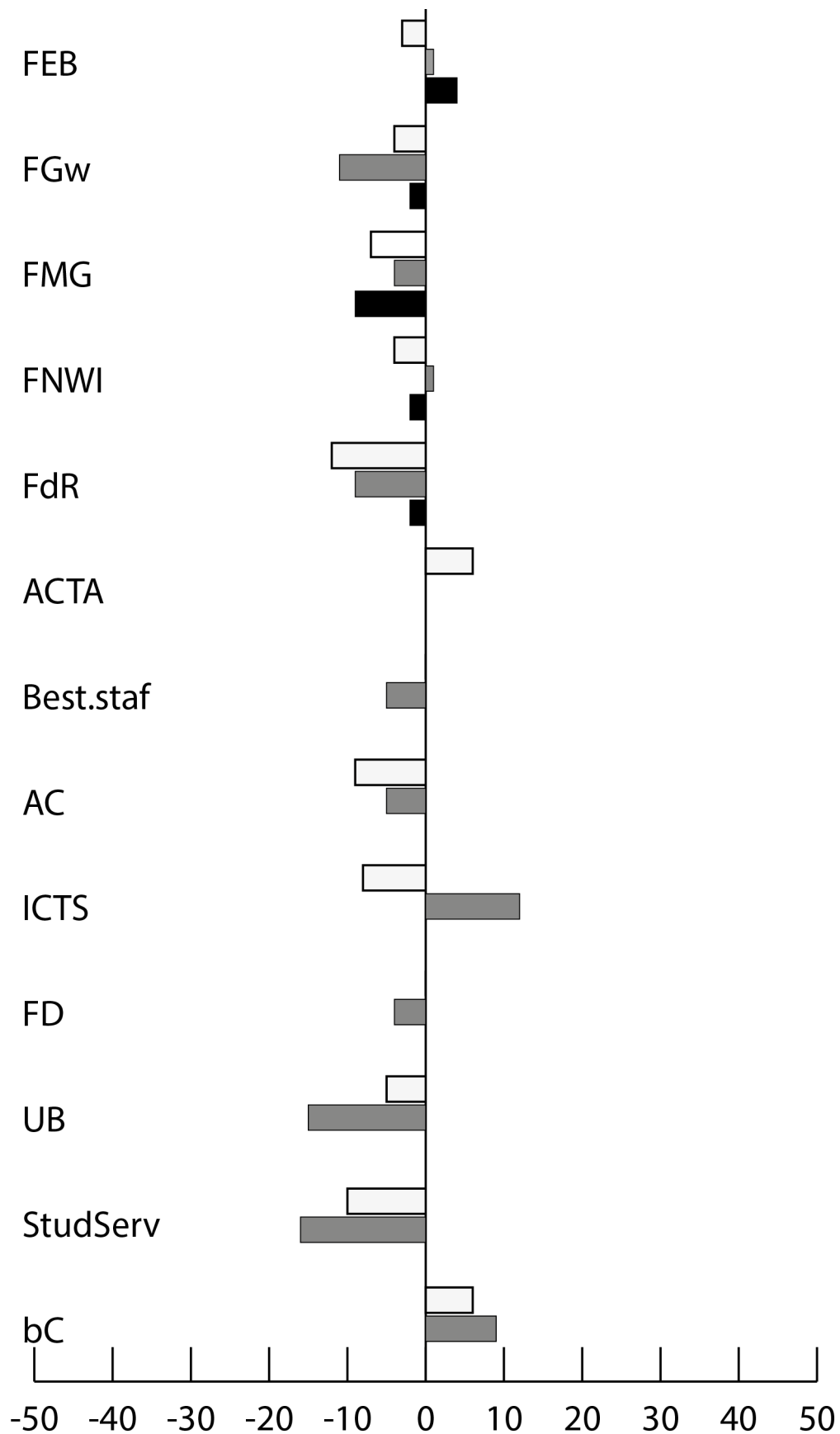
Figuur A3.A10 Relatief belang: Loopbaanmogelijkheden jonge medewerkers (medewerkers), naar faculteit/dienst



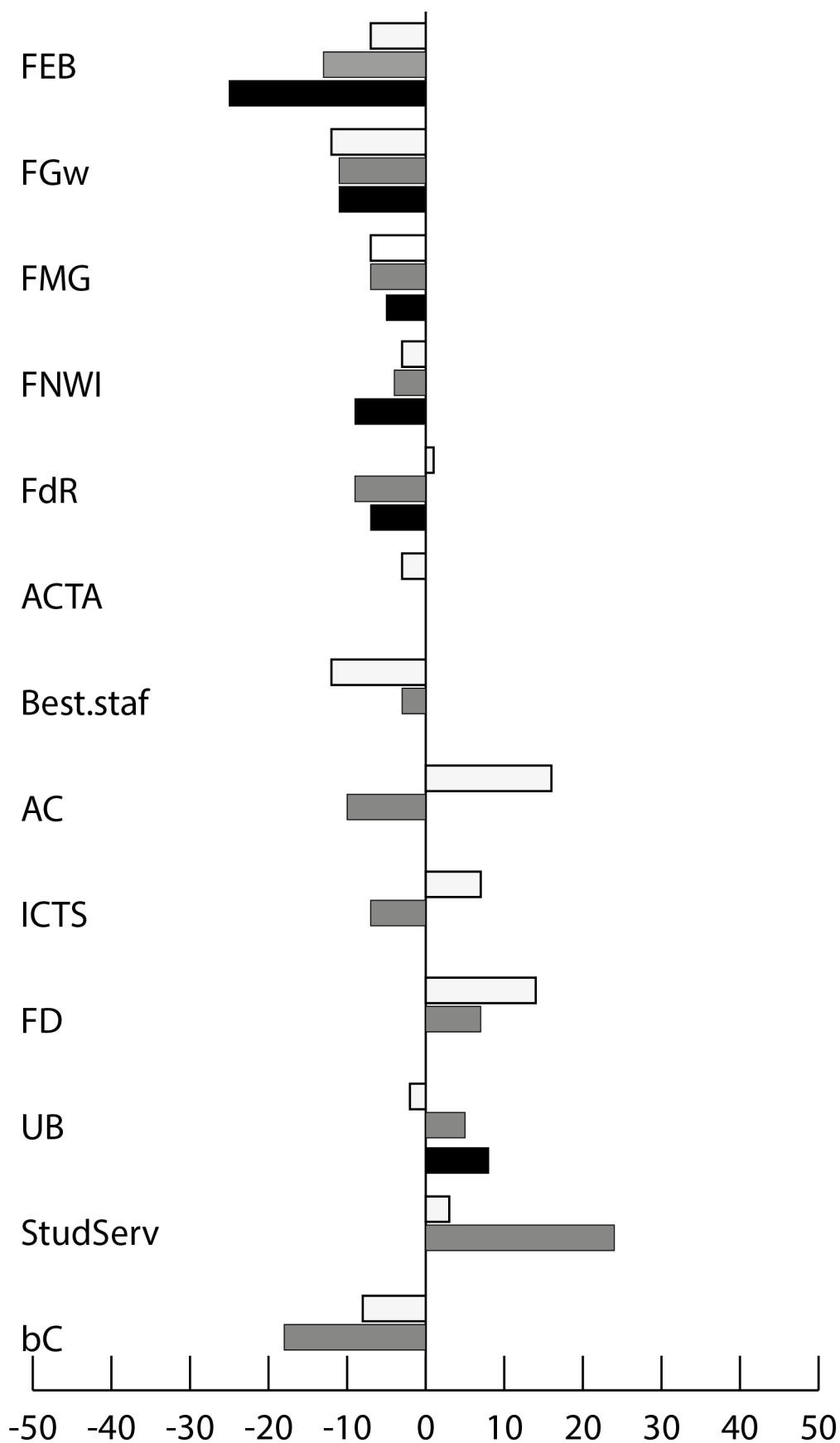
Figuur A3.A11 Relatief belang: Financiering en behoud kleine studies (medewerkers), naar faculteit/dienst



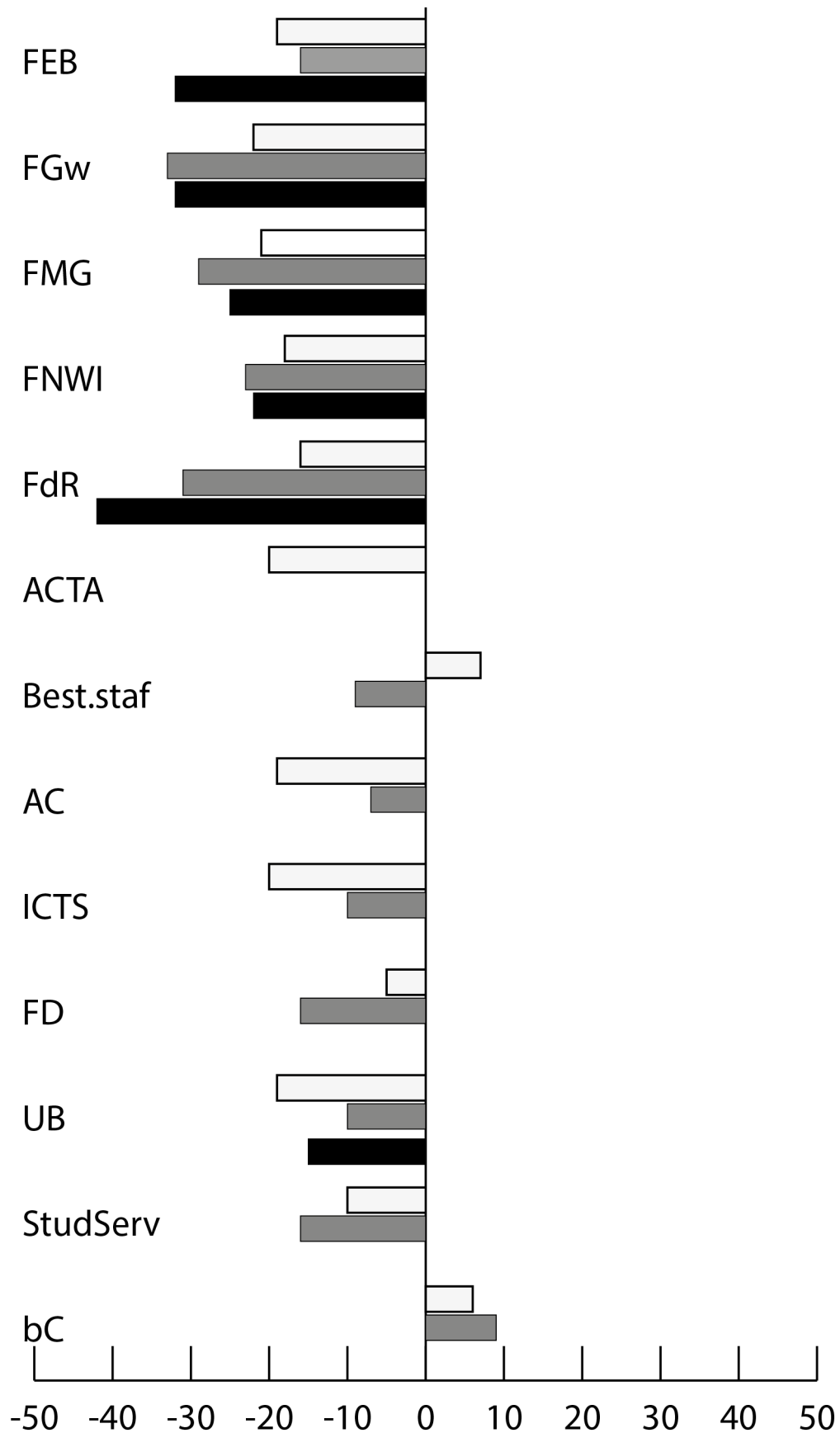
Figuur A3.A12 Relatief belang: Semester-indeling: 884-systeem (medewerkers), naar faculteit/dienst



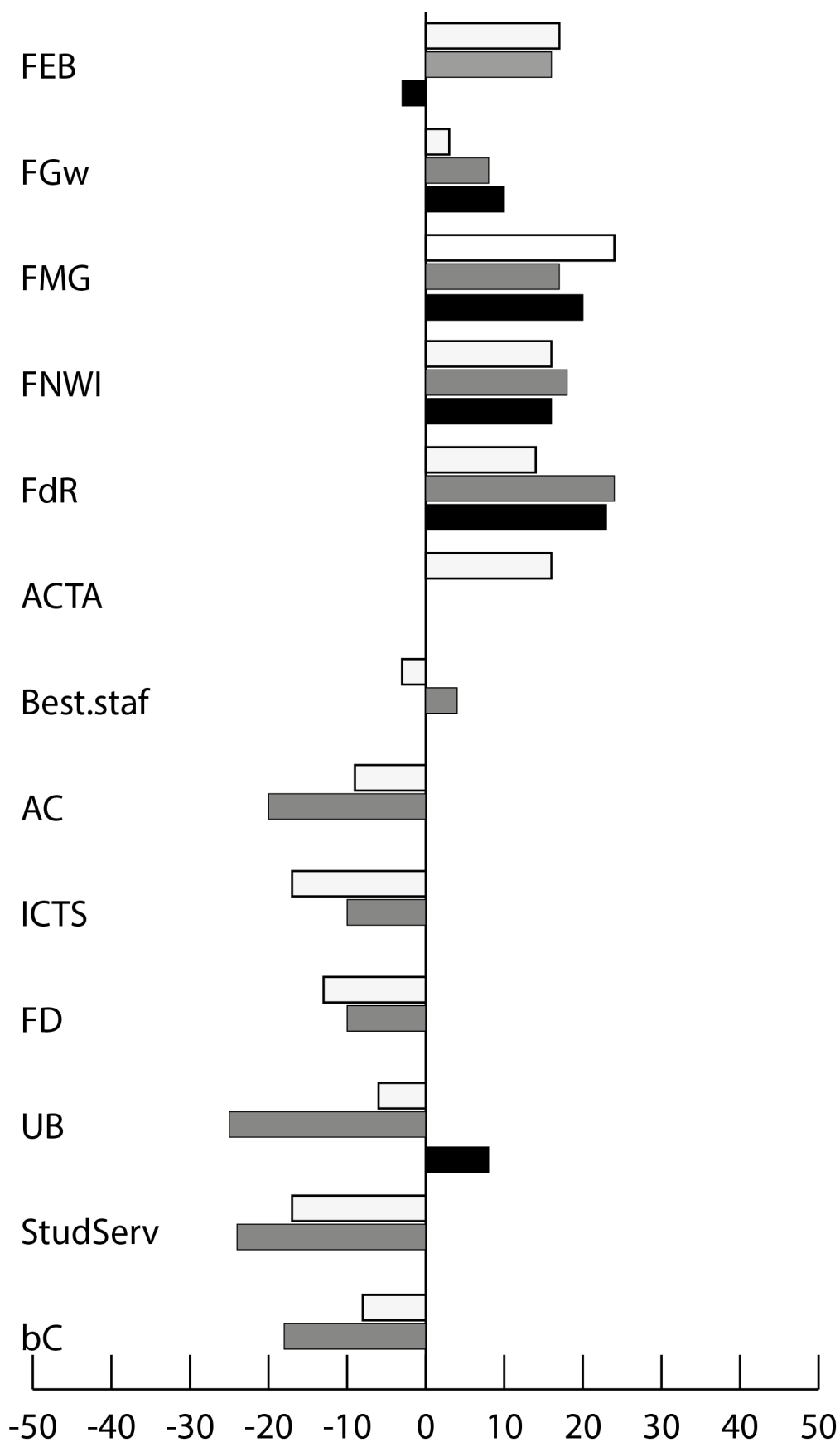
Figuur A3.A13 Relatief belang: Schaalgrootte onderwijs (medewerkers), naar faculteit/dienst



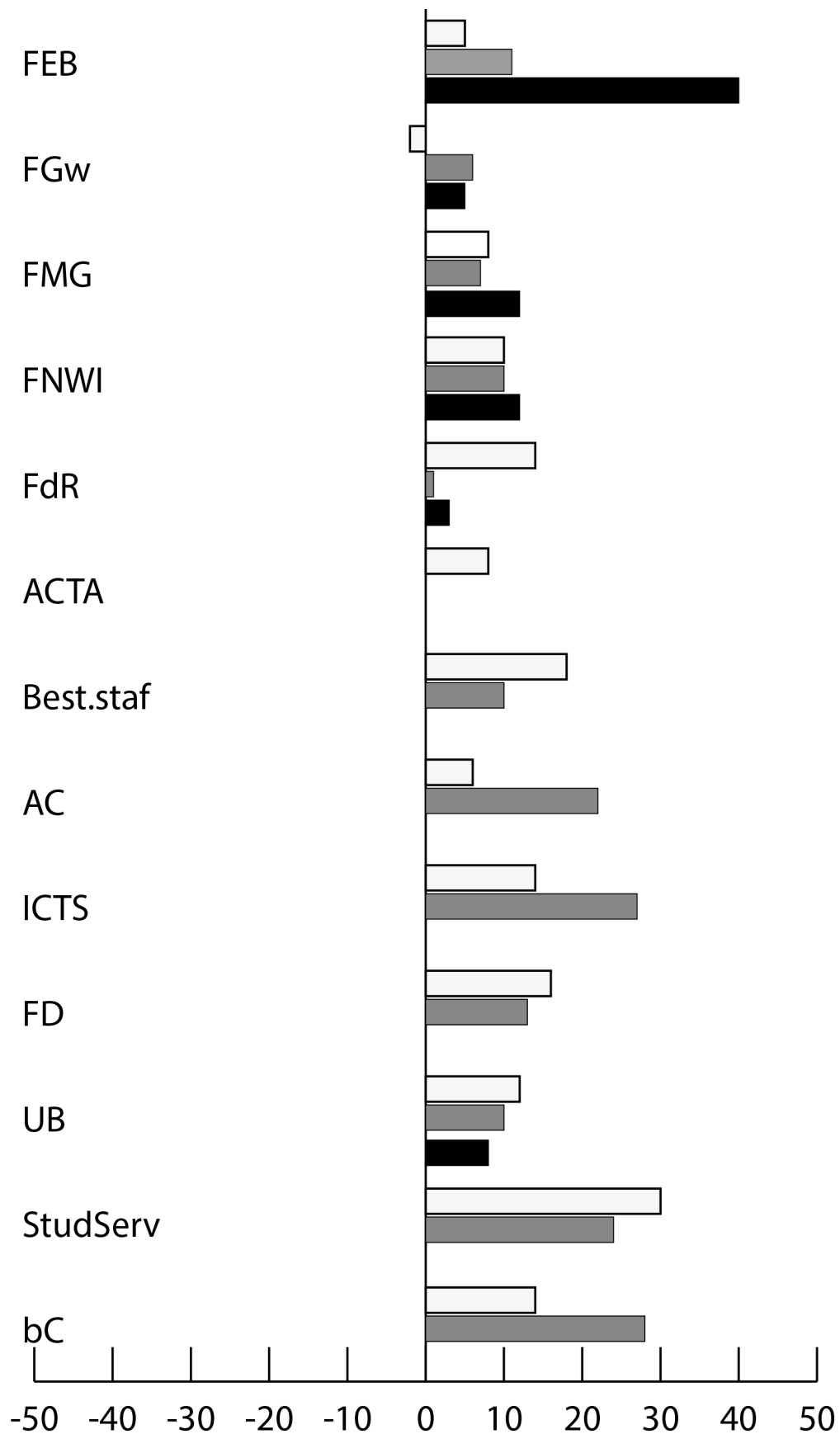
Figuur A3.A14 Relatief belang: Huisvestingsbeleid opleidingen/afdelingen (medewerkers), naar faculteit/dienst



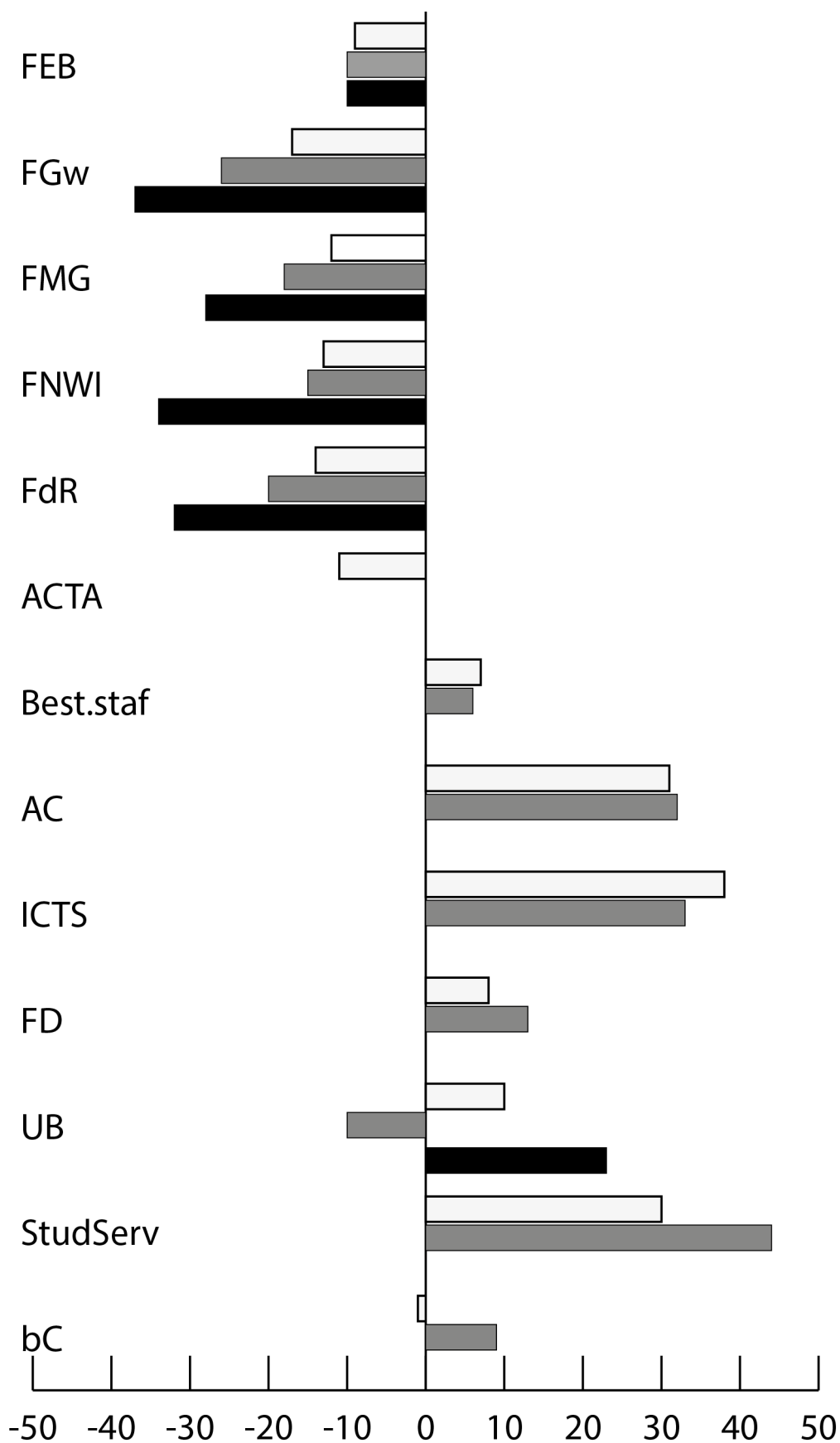
Figuur A3.A15 Relatief belang: Maagdenhuis als bestuurs- of debatcentrum (medewerkers), naar faculteit/dienst



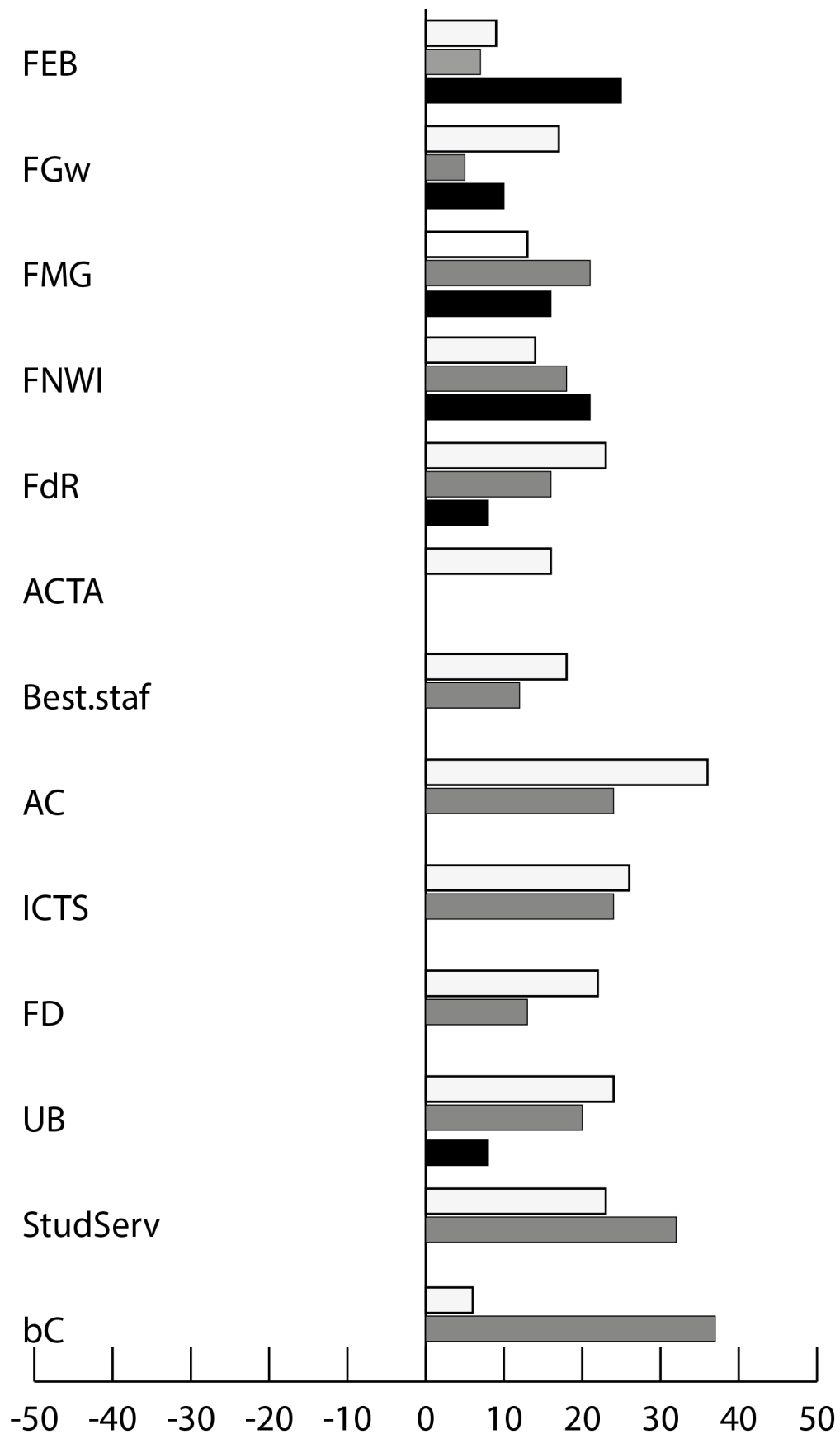
Figuur A3.A16 Relatief belang: Verhouding onderwijs en onderzoek (medewerkers), naar faculteit/dienst



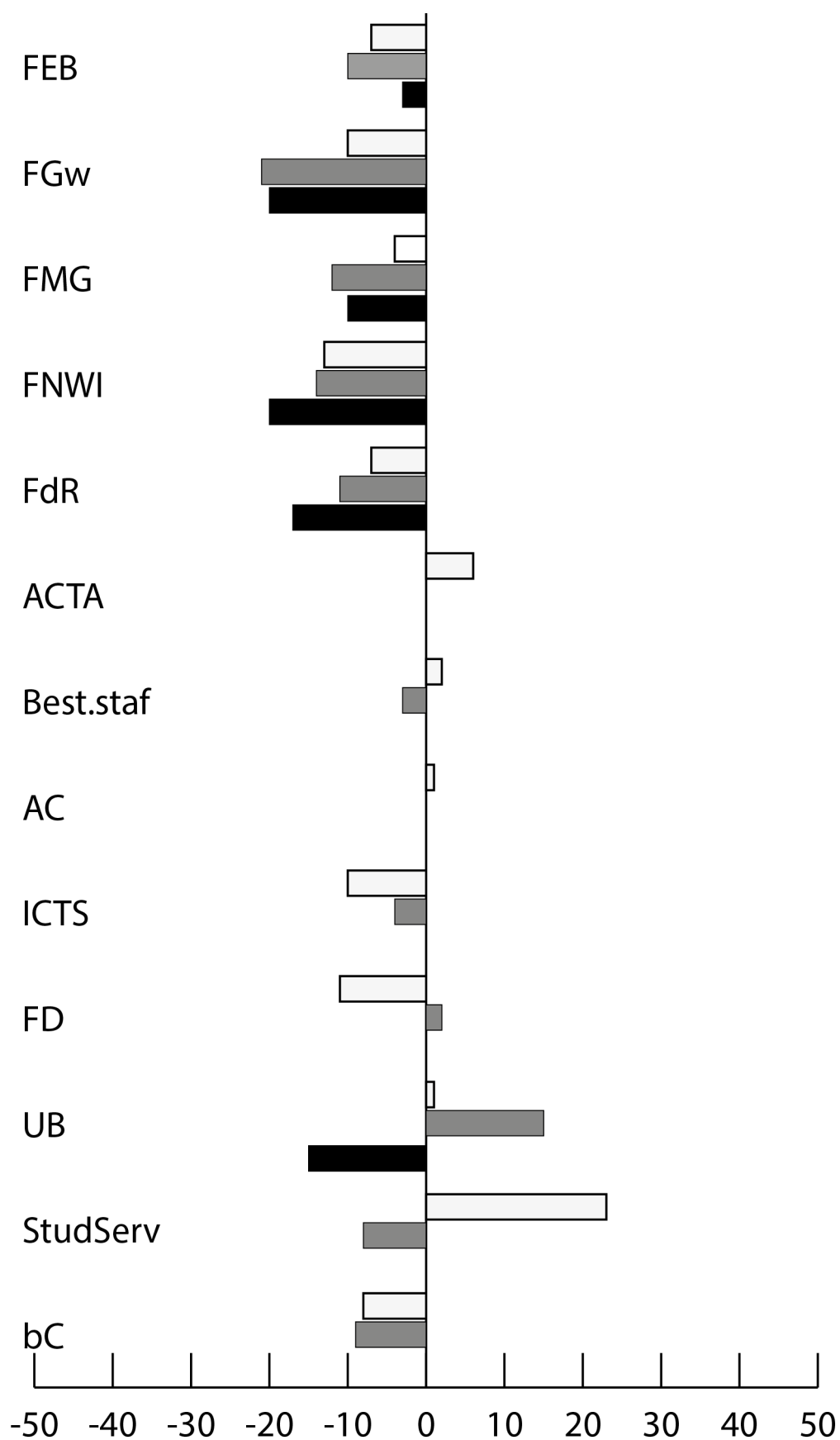
Figuur A3.A17 Relatief belang: Afstand personeel/student tot bestuurders (medewerkers), naar faculteit/dienst



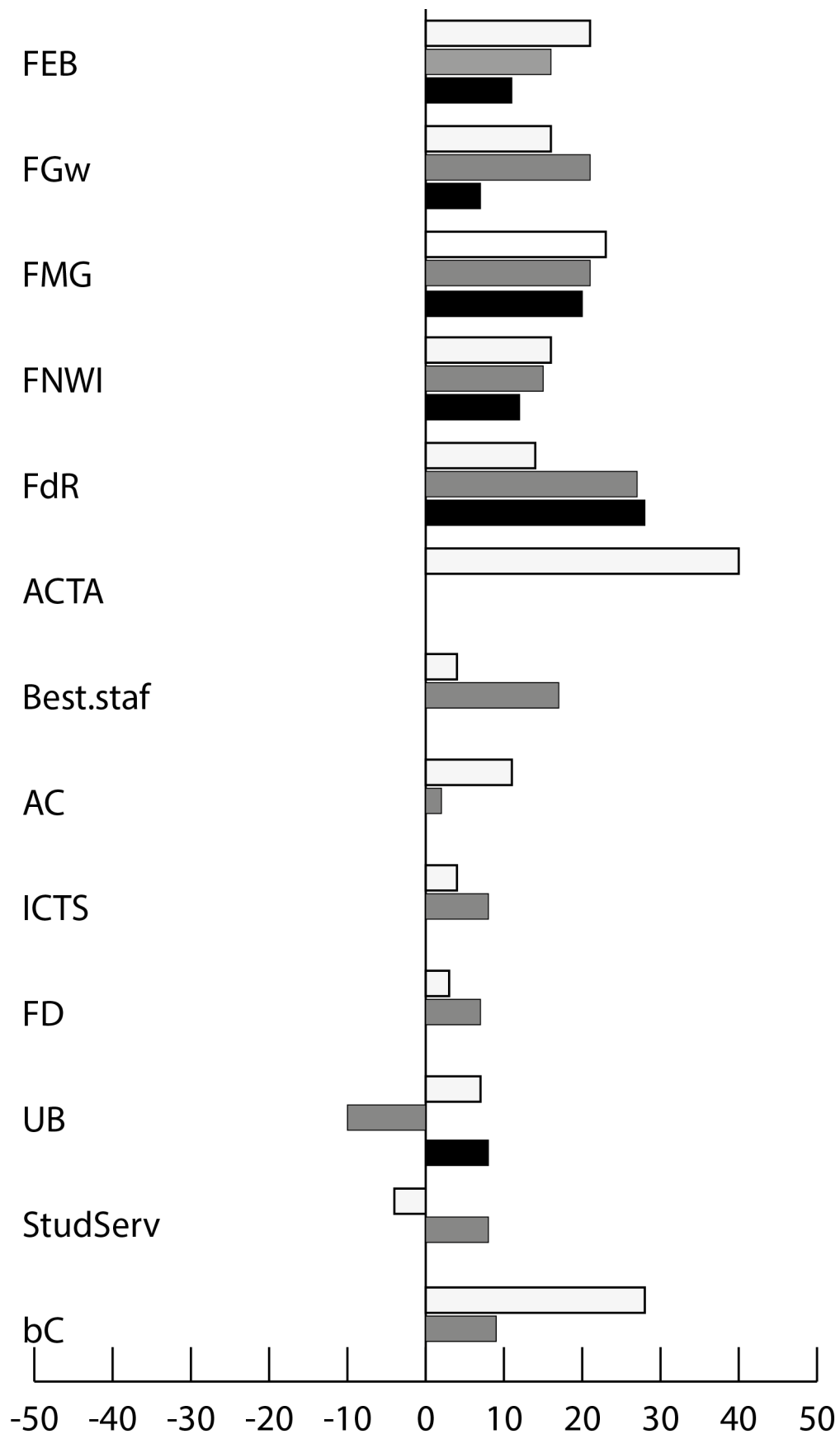
Figuur A3.A18 Relatief belang: Samenwerking met de HvA (medewerkers), naar faculteit/dienst



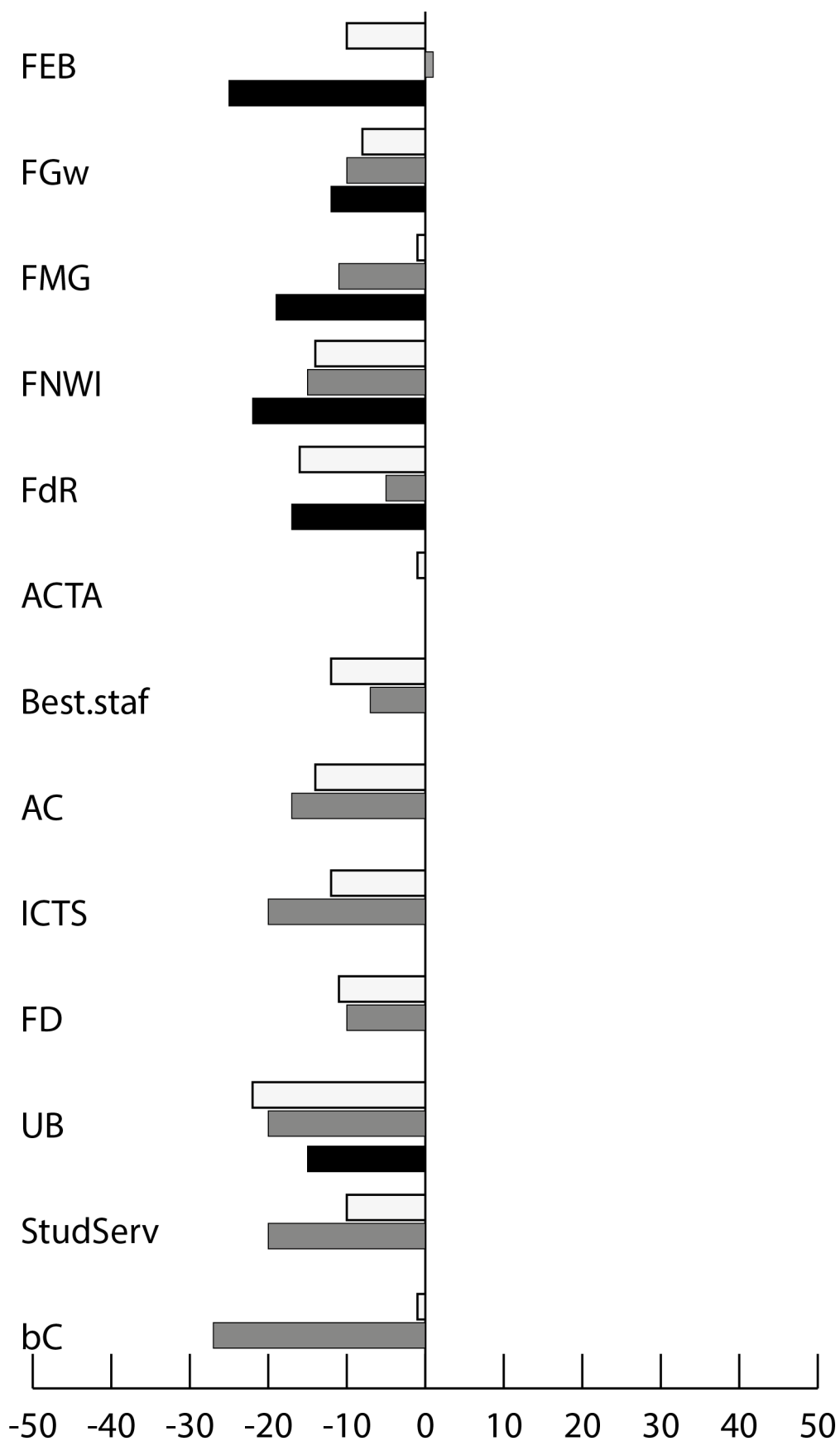
Figuur A3.A19 Relatief belang: Transparantie van beleid (medewerkers),
naar faculteit/dienst



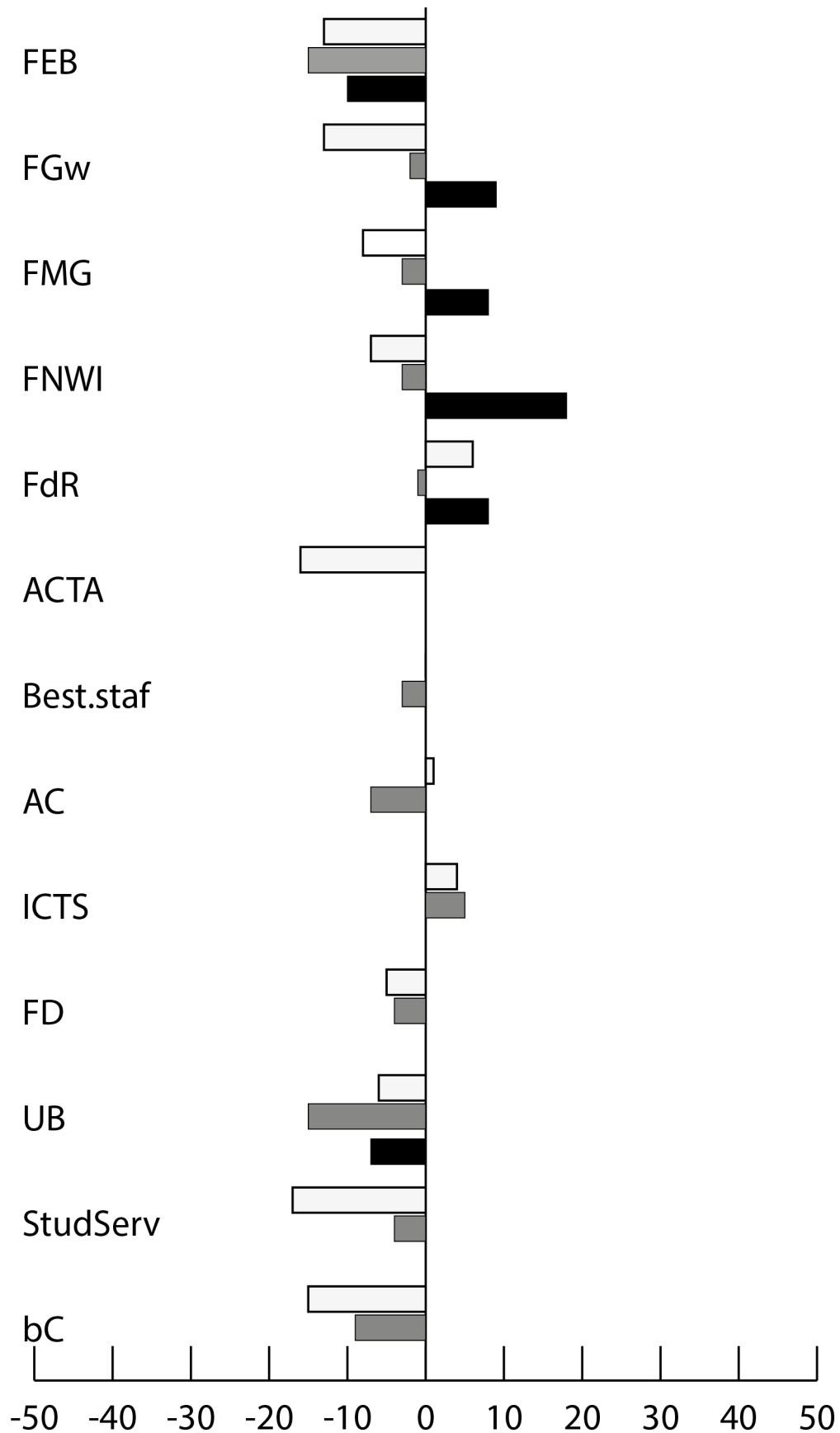
Figuur A3.A20 Relatief belang: Gevoelens van angst bespreken problemen (medewerkers), naar faculteit/dienst



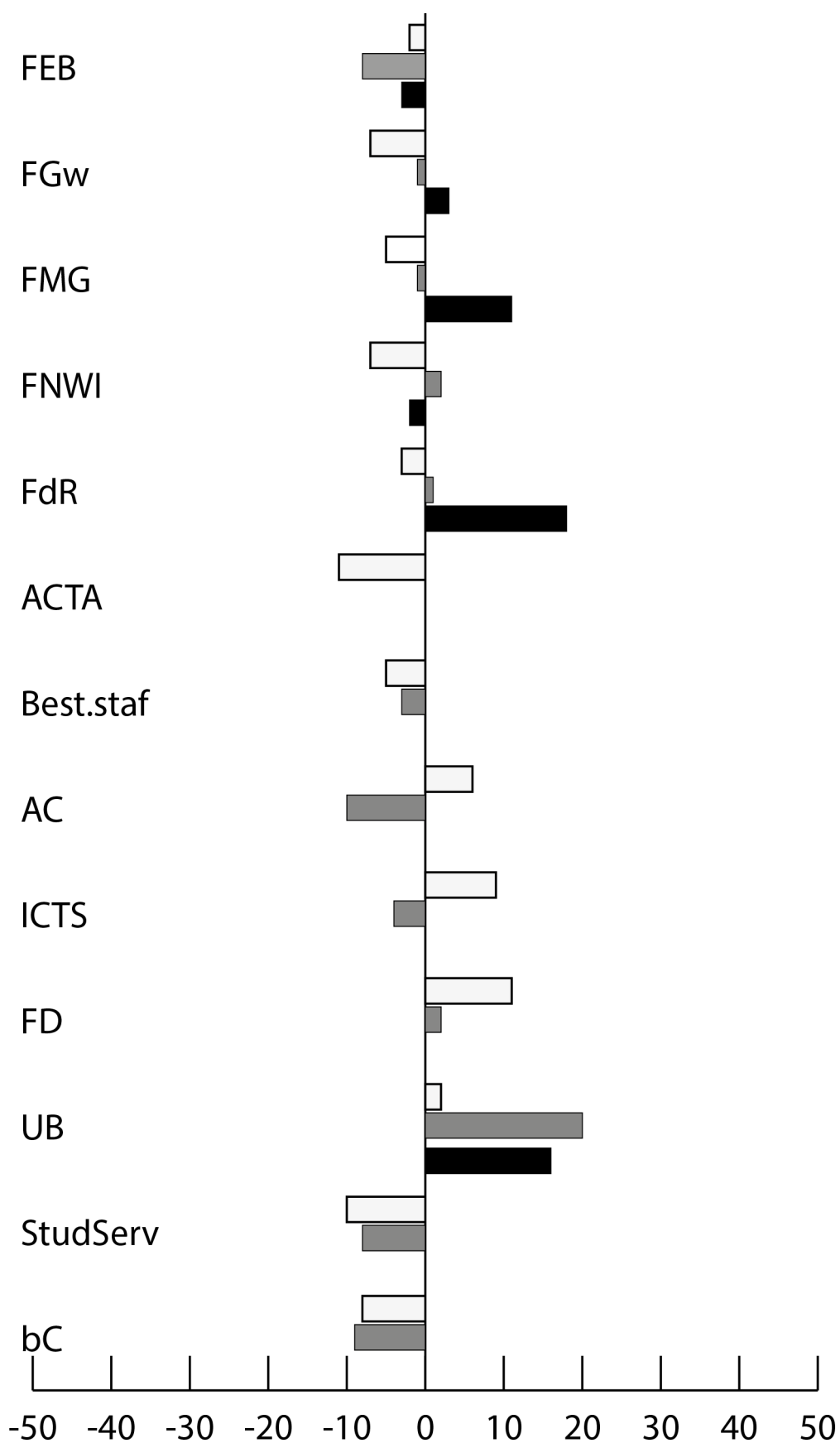
Figuur A3.A21 Relatief belang: Kwaliteit van het onderwijs (medewerkers), naar faculteit/dienst



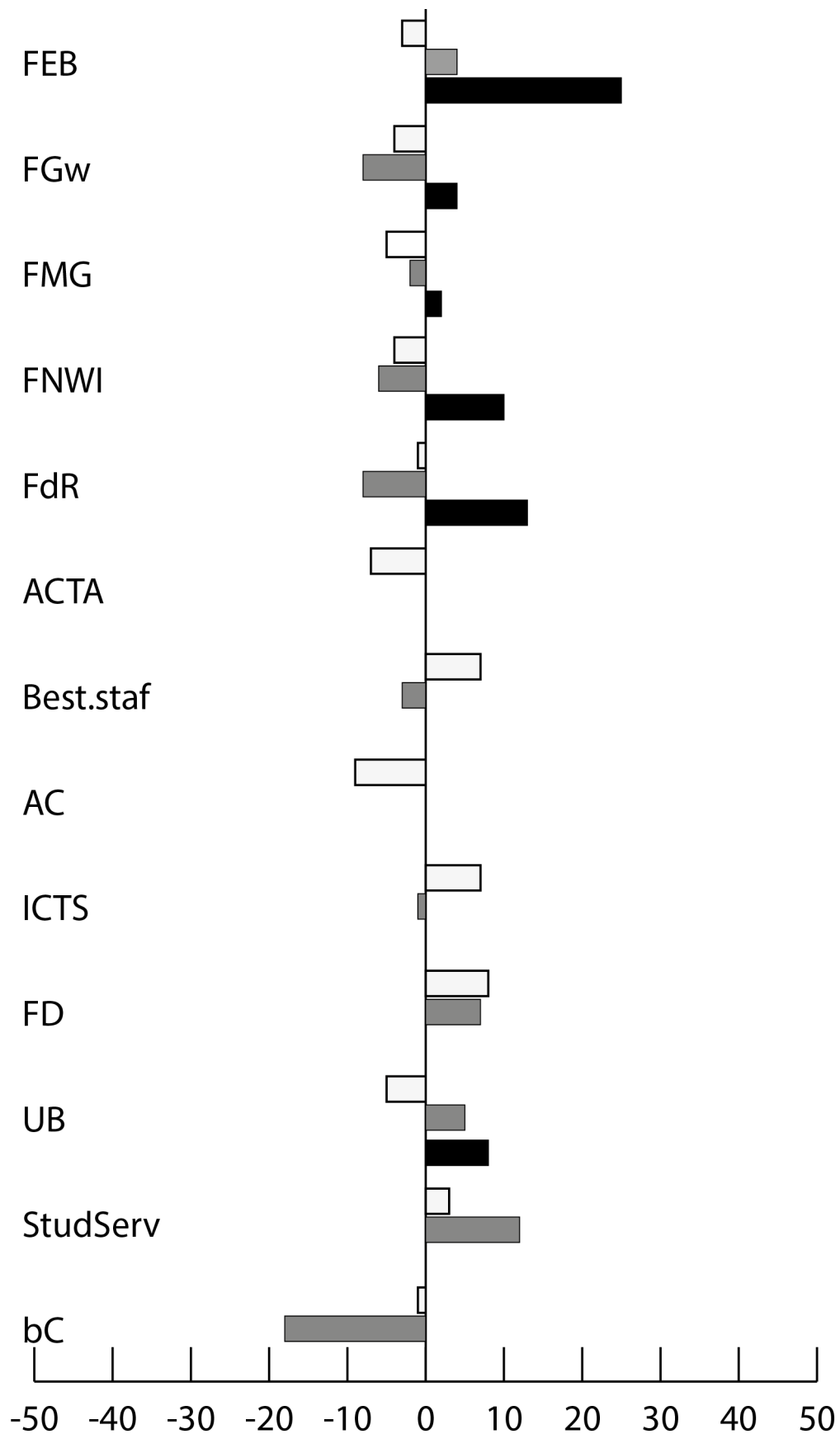
Figuur A3.A22 Relatief belang: Hoeveelheid contacturen studenten (medewerkers), naar faculteit/dienst



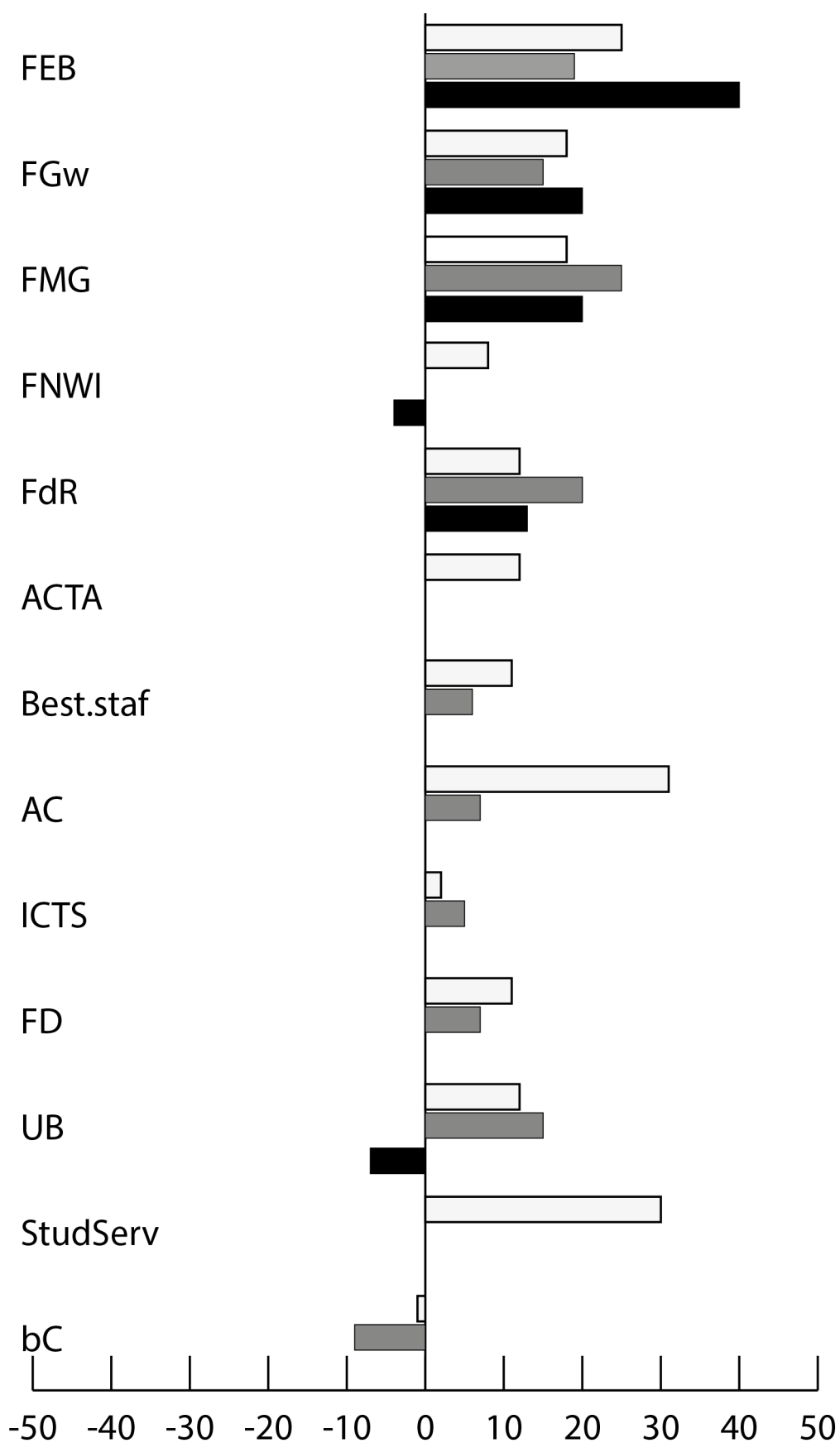
Figuur A3.A23 Relatief belang: (De)centralisatie van bestuur (medewerkers), naar faculteit/dienst



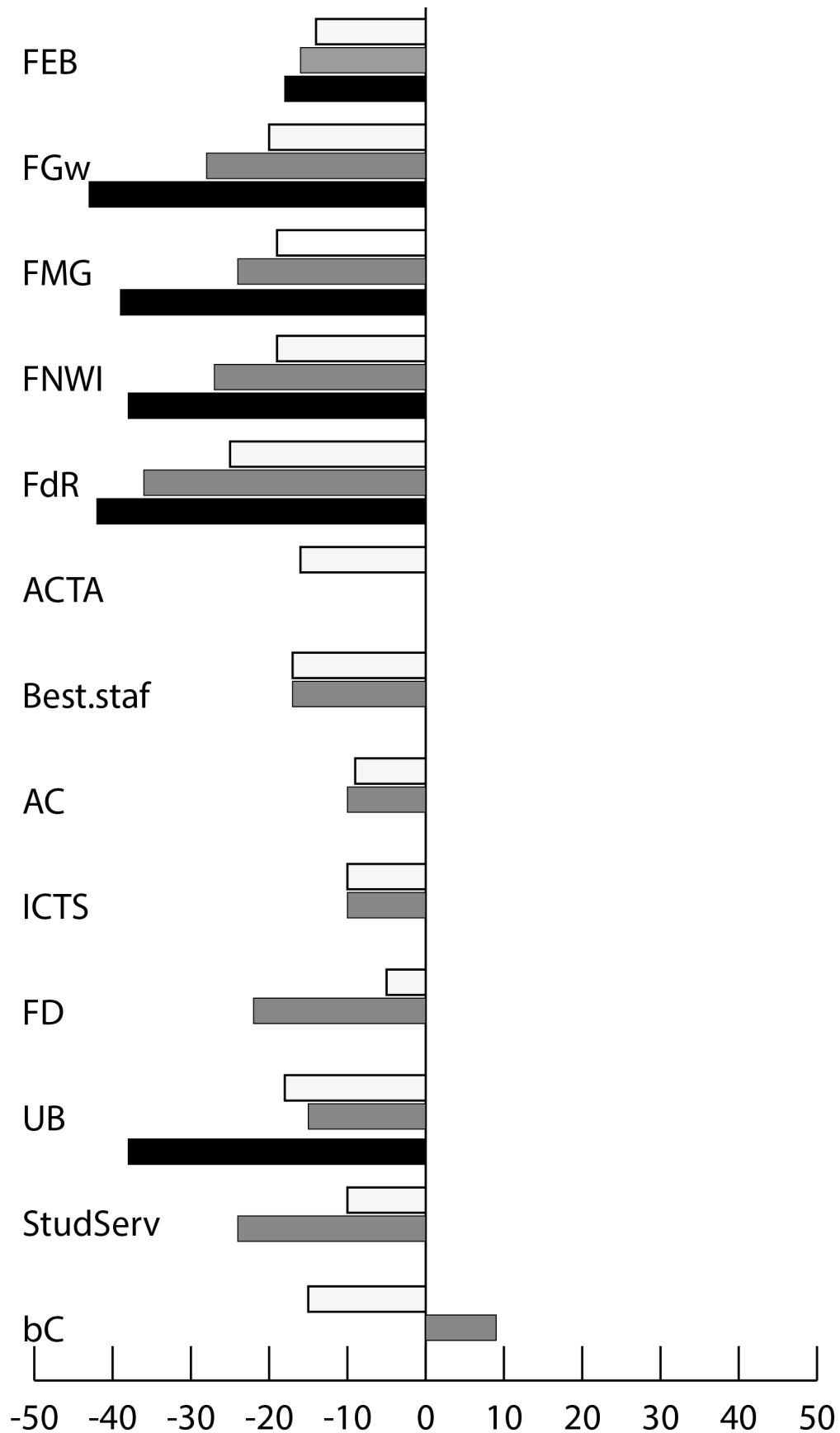
Figuur A3.A24 Relatief belang: Vastgoedbeleid van de universiteit (medewerkers), naar faculteit/dienst



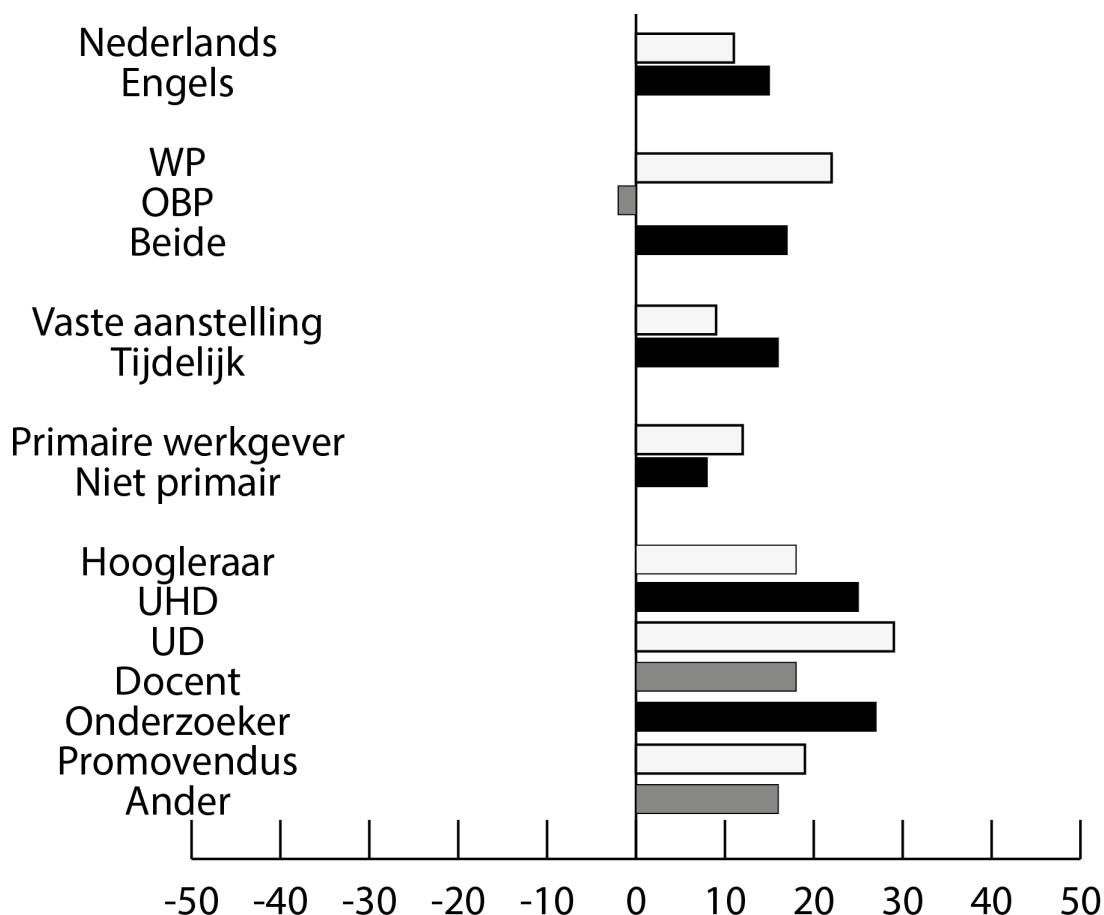
Figuur A3.A25 Relatief belang: Selectiewijze facultaire/centrale bestuurders (medewerkers), naar faculteit/dienst



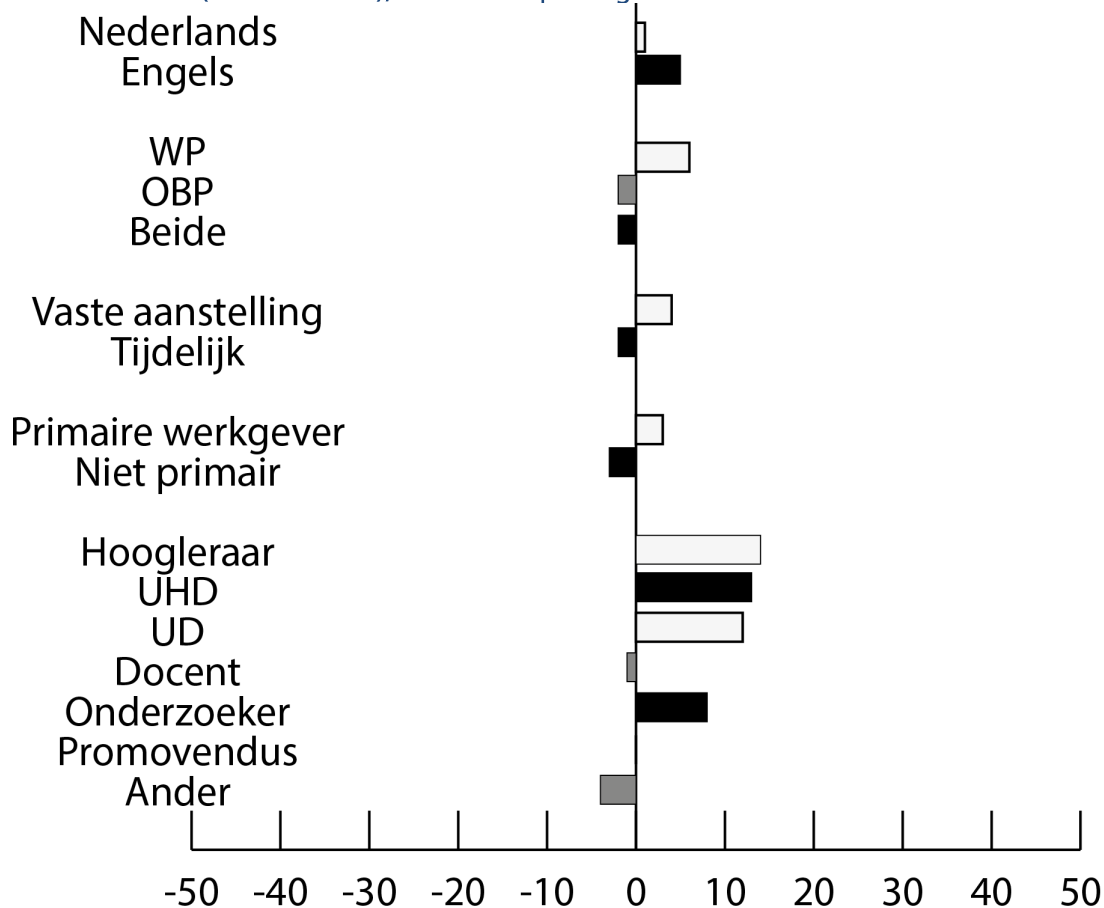
Figuur A3.A26 Relatief belang: Werkdruk (medewerkers), naar faculteit/dienst



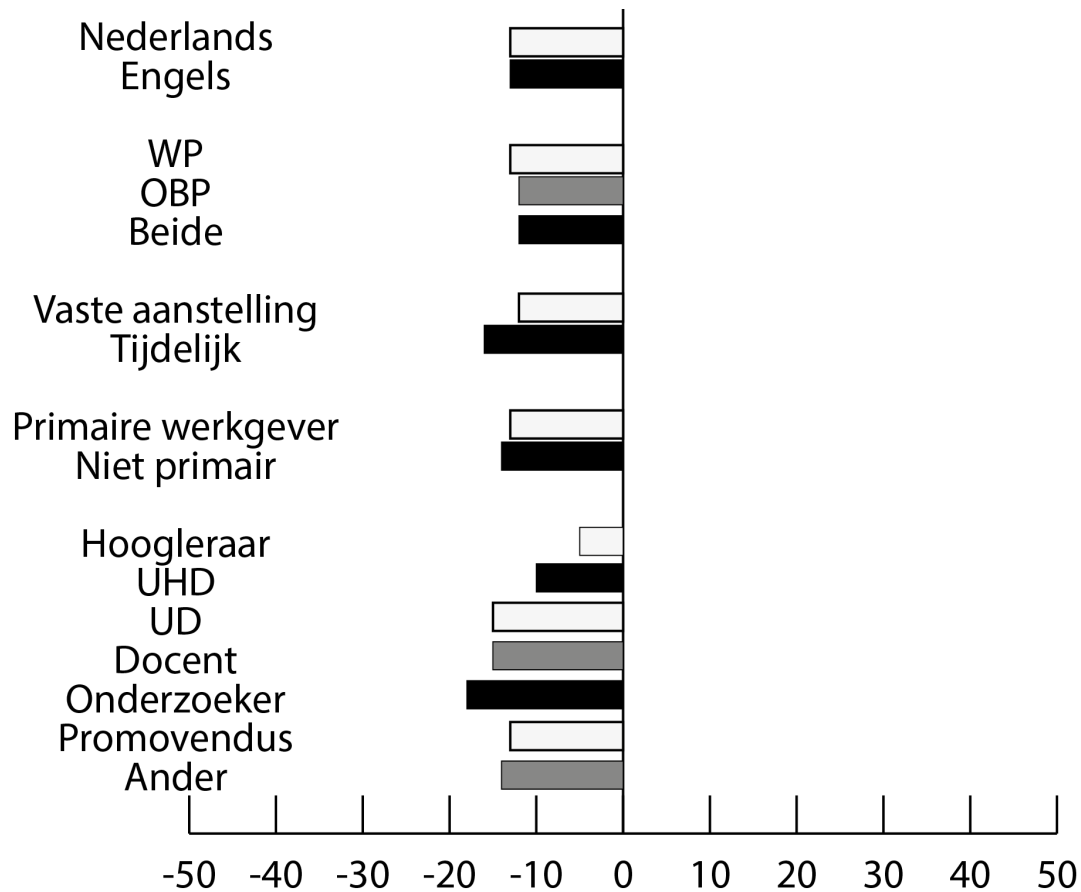
Figuur A3.A27 Relatief belang: Anders, namelijk... (medewerkers), naar faculteit/dienst



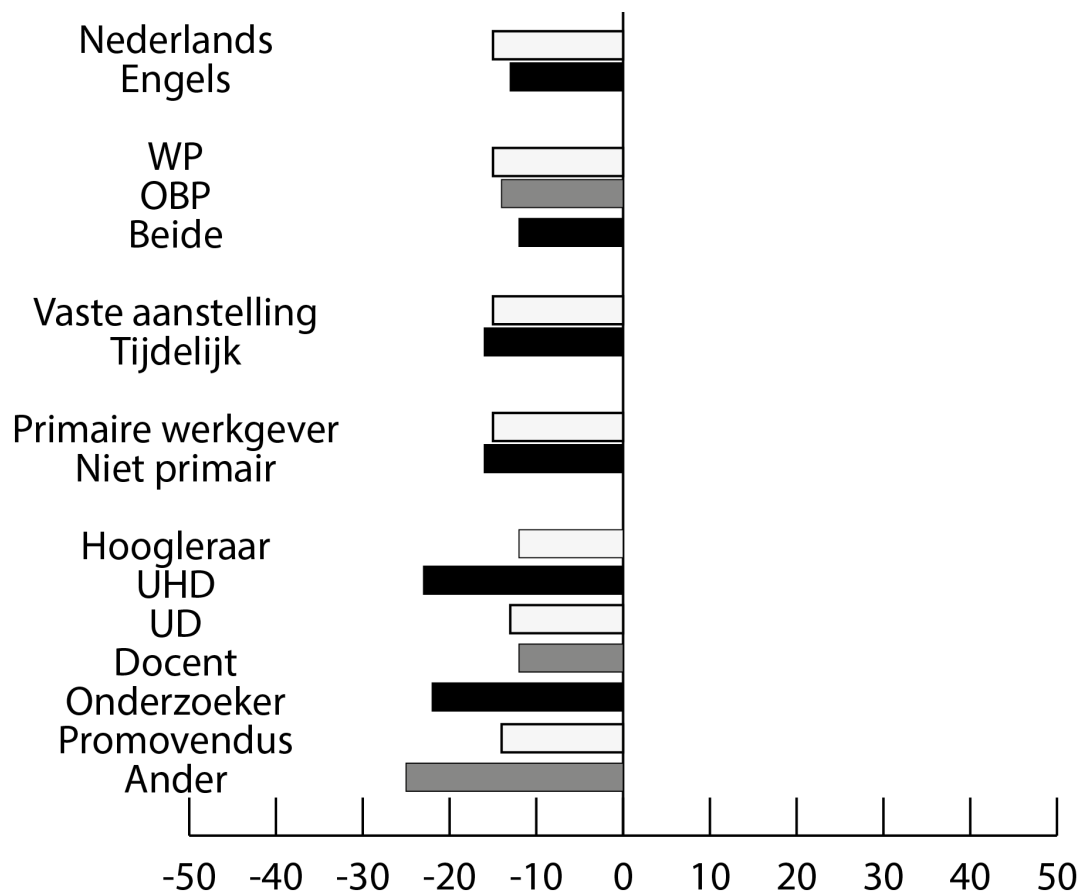
Figuur A3.B1 Relatief belang: Meten en beoordelen prestaties onderwijs & onderzoek (medewerkers), andere uitsplitsingen



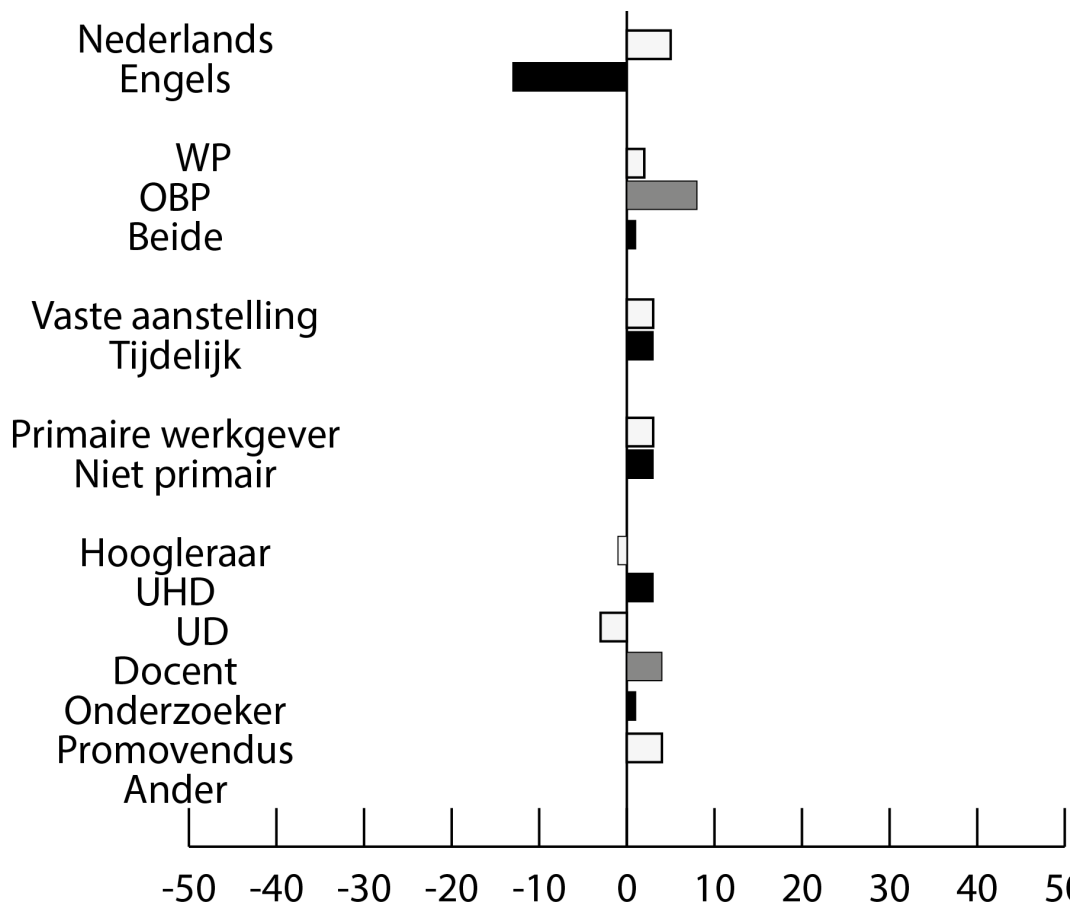
Figuur A3.B2 Relatief belang: Huidig UvA-allocatiemodel (medewerkers), andere uitsplitsingen



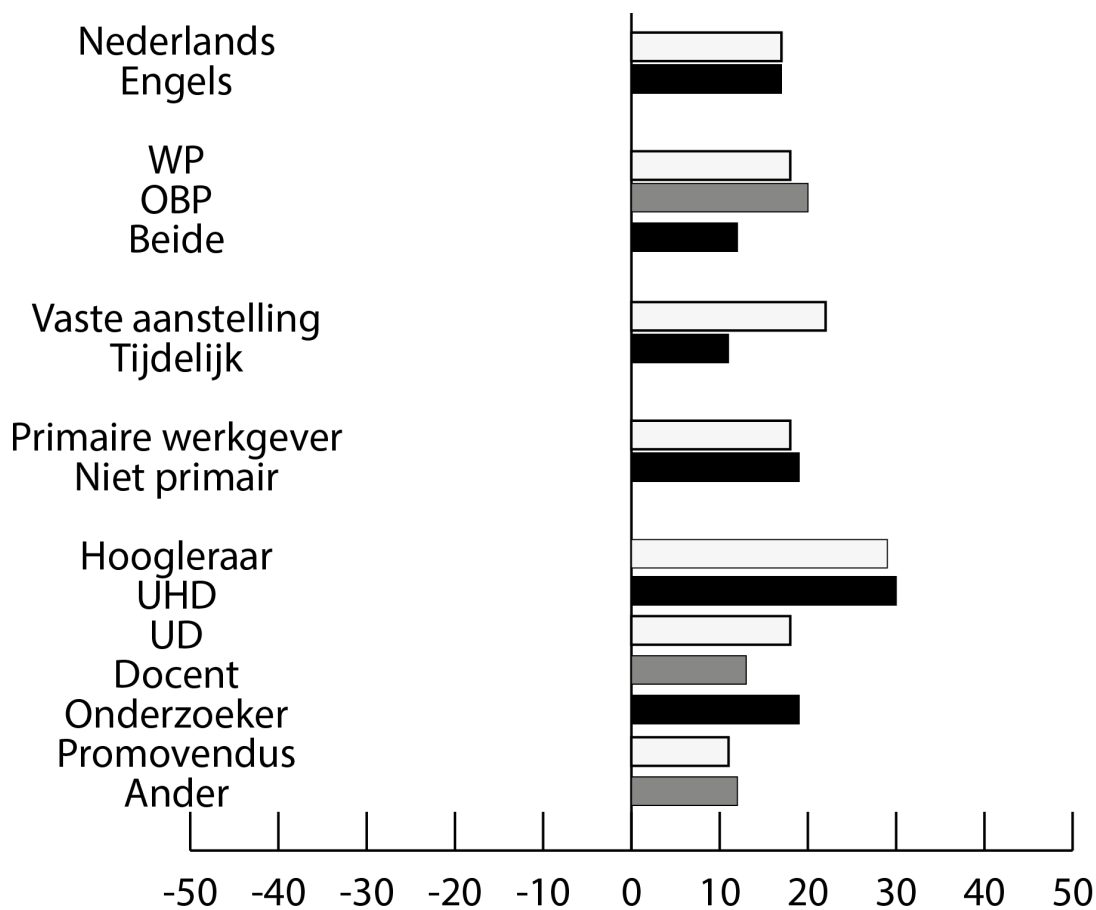
Figuur A3.B3 Relatief belang: Instemmingsrecht UvA-allocatiemodel (medewerkers), andere uitsplitsingen



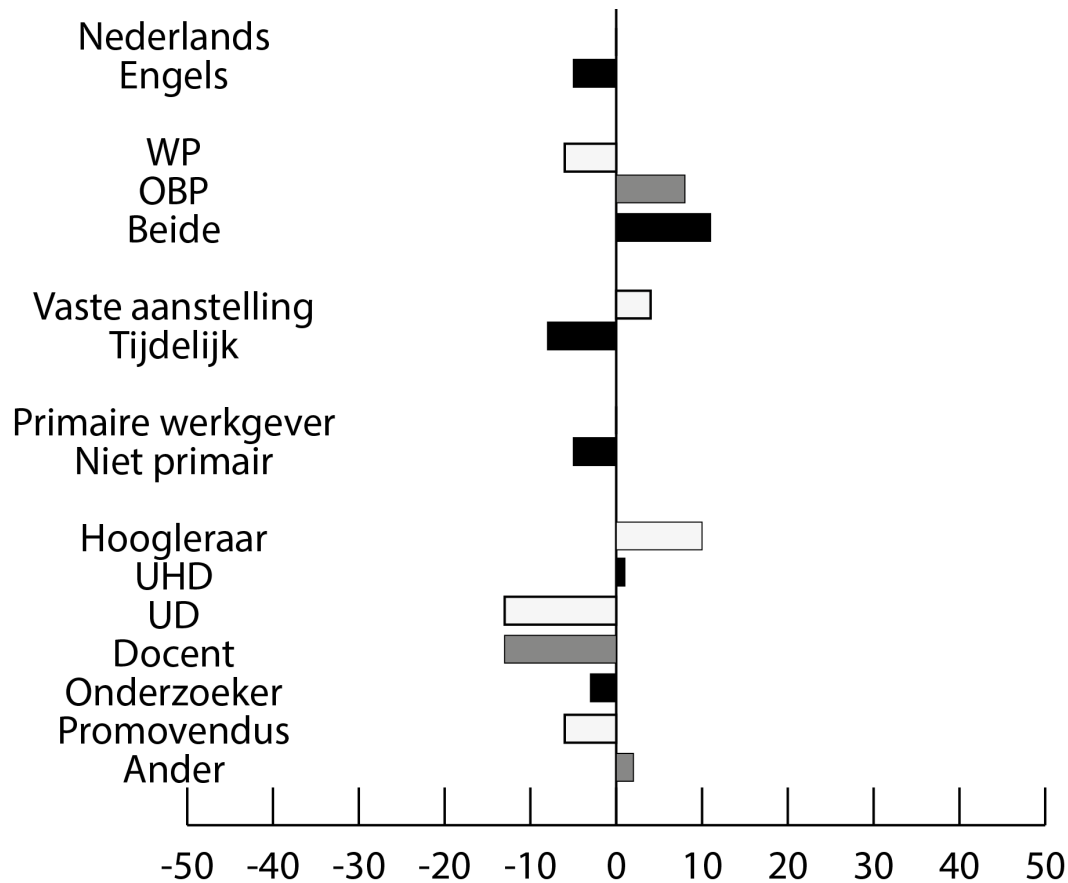
Figuur A3.B4 Profiel 2016 (medewerkers), andere uitsplitsingen



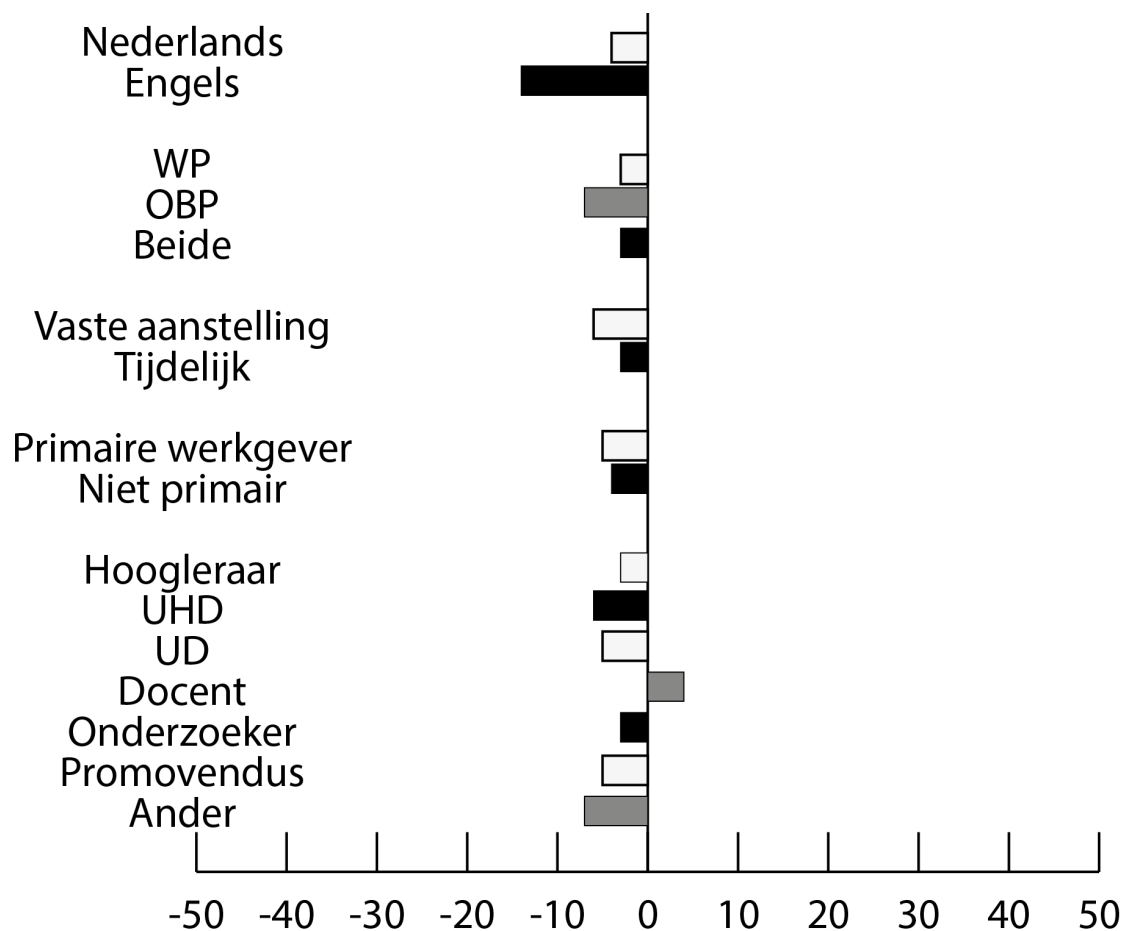
Figuur A3.B5 Relatief belang: Zeggenschap en medezeggenschap (medewerkers), andere uitsplitsingen



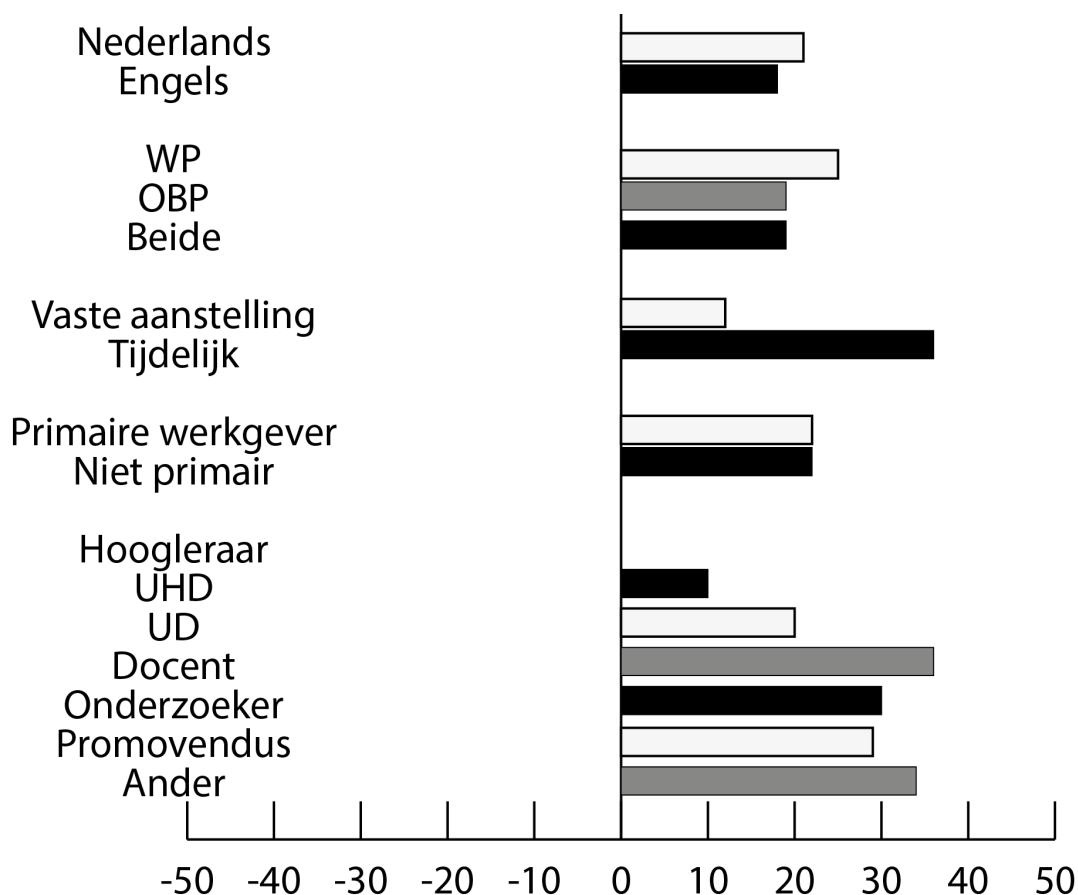
Figuur A3.B6 Relatief belang: Bureaucratisering en overhead (medewerkers), andere uitsplitsingen



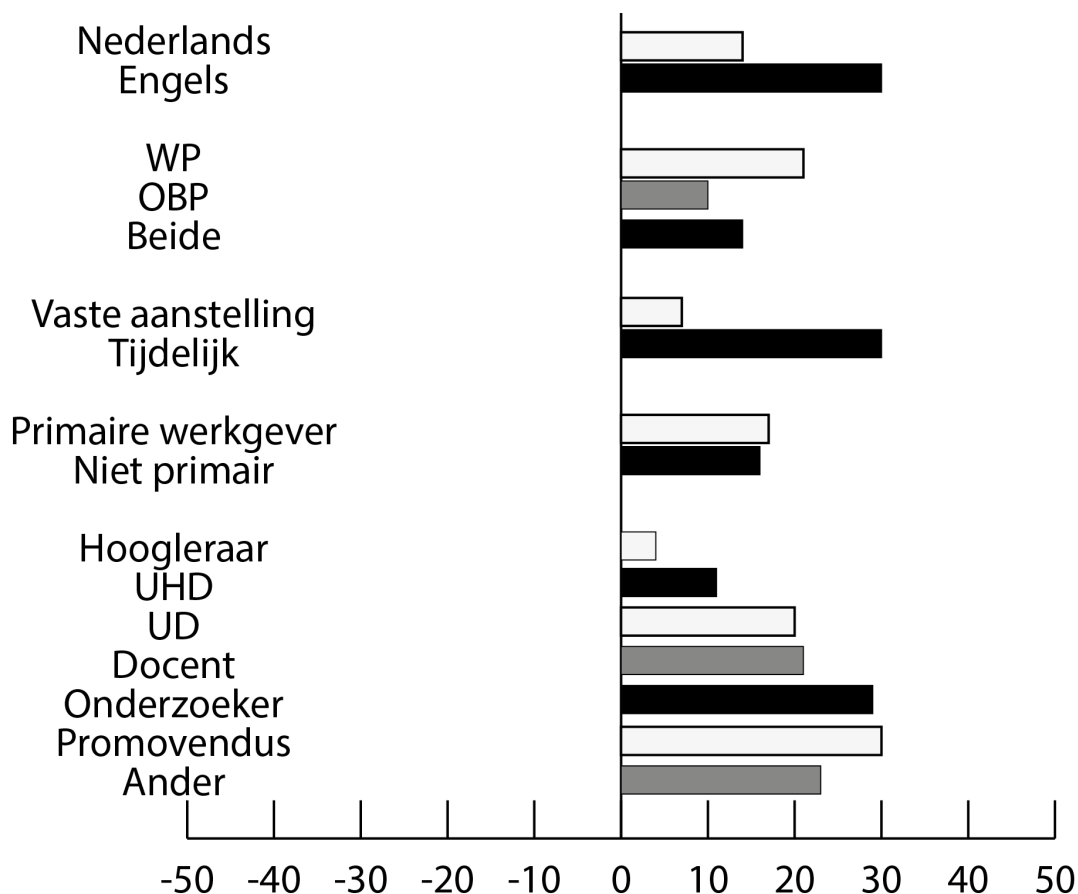
Figuur A3.B7 Samenwerking met de VU (medewerkers), andere uitsplitsingen



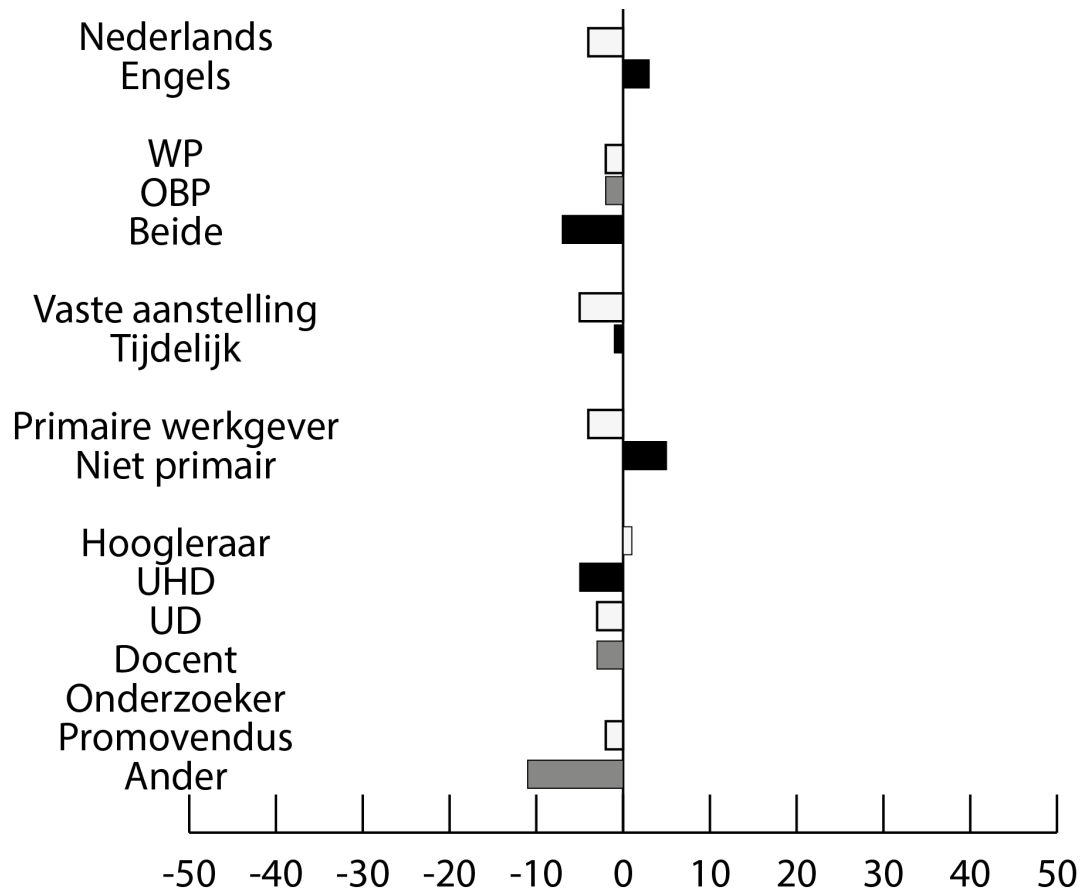
Figuur A3.B8 Relatief belang: Studierendementen (medewerkers), andere uitsplitsingen



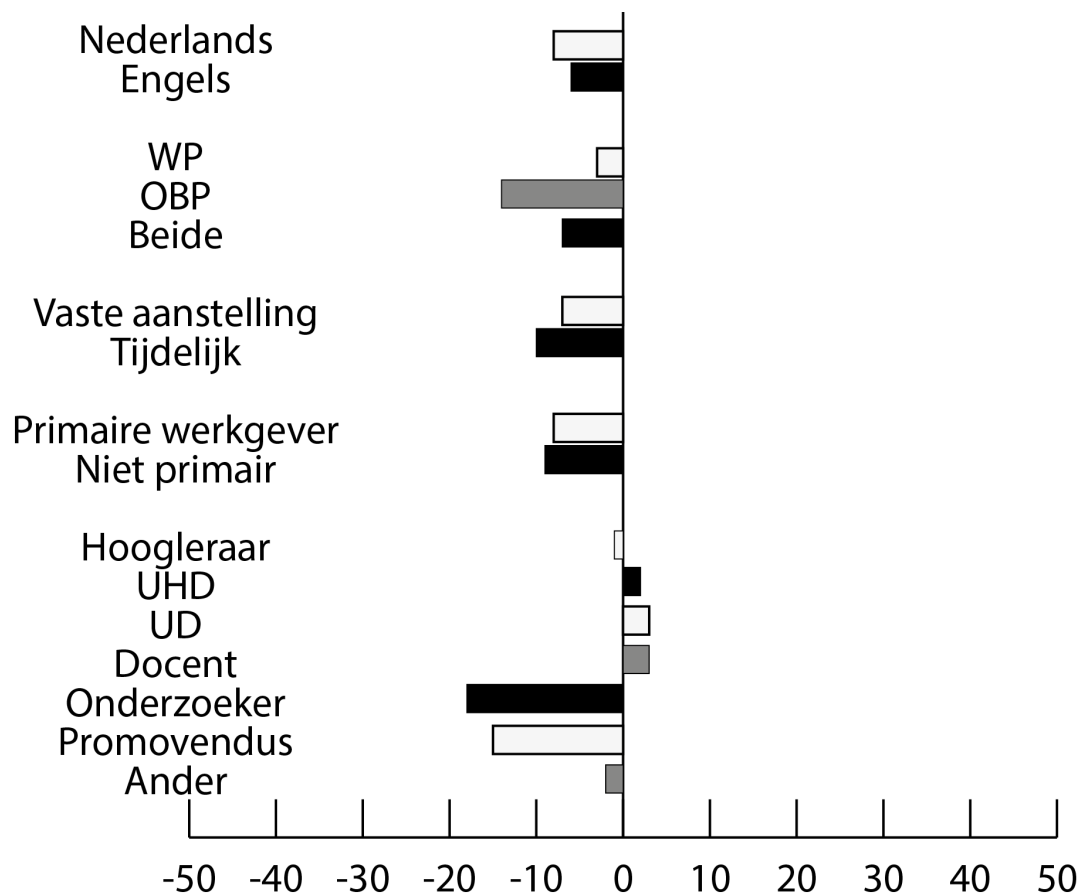
Figuur A3.B9 Relatief belang: Flexmedewerkers en tijdelijke contracten (medewerkers), andere uitsplitsingen



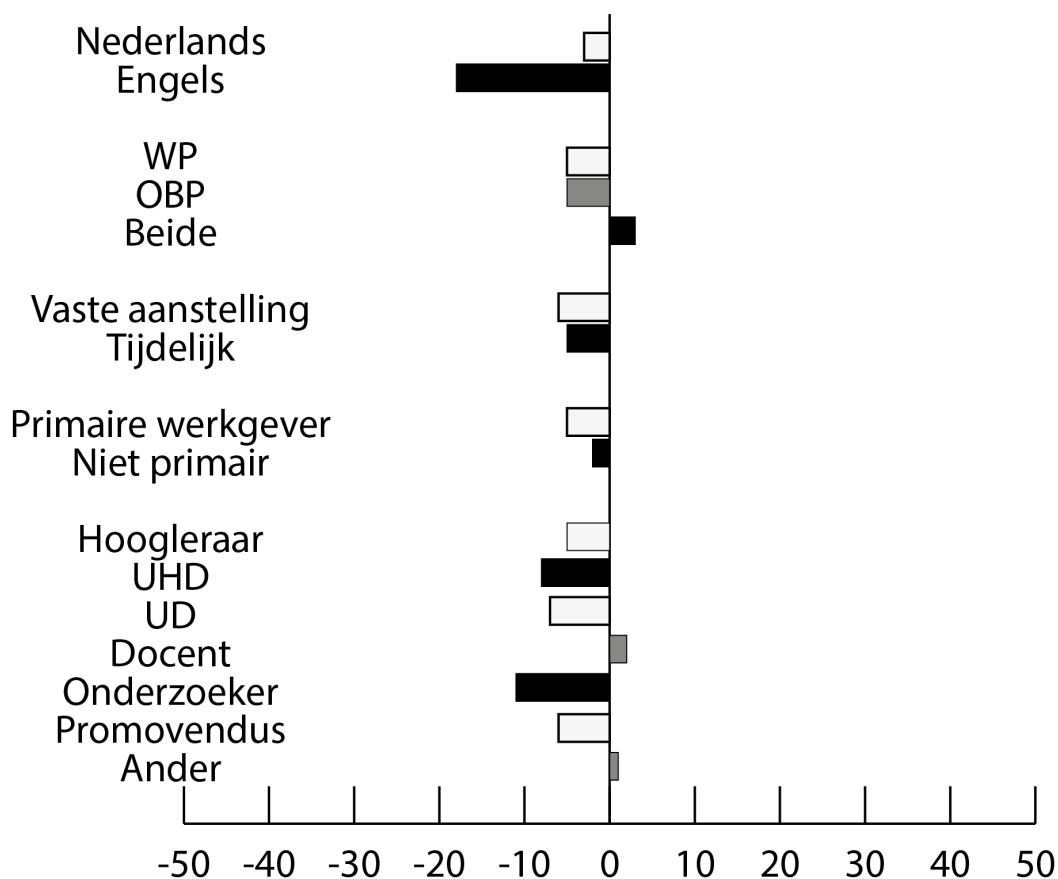
Figuur A3.B10 Relatief belang: Loopbaanmogelijkheden jonge medewerkers (medewerkers), andere uitsplitsingen



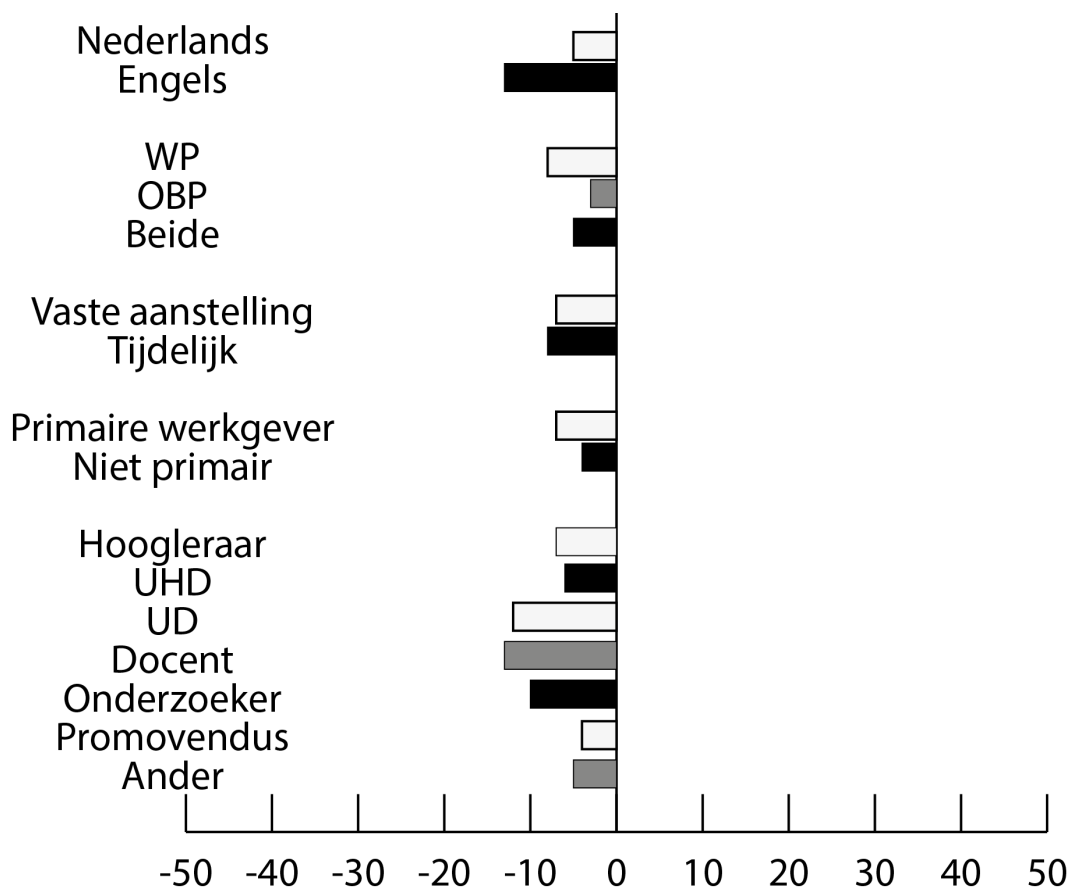
Figuur A3.B11 Relatief belang: Financiering en behoud kleine studies (medewerkers), andere uitsplitsingen



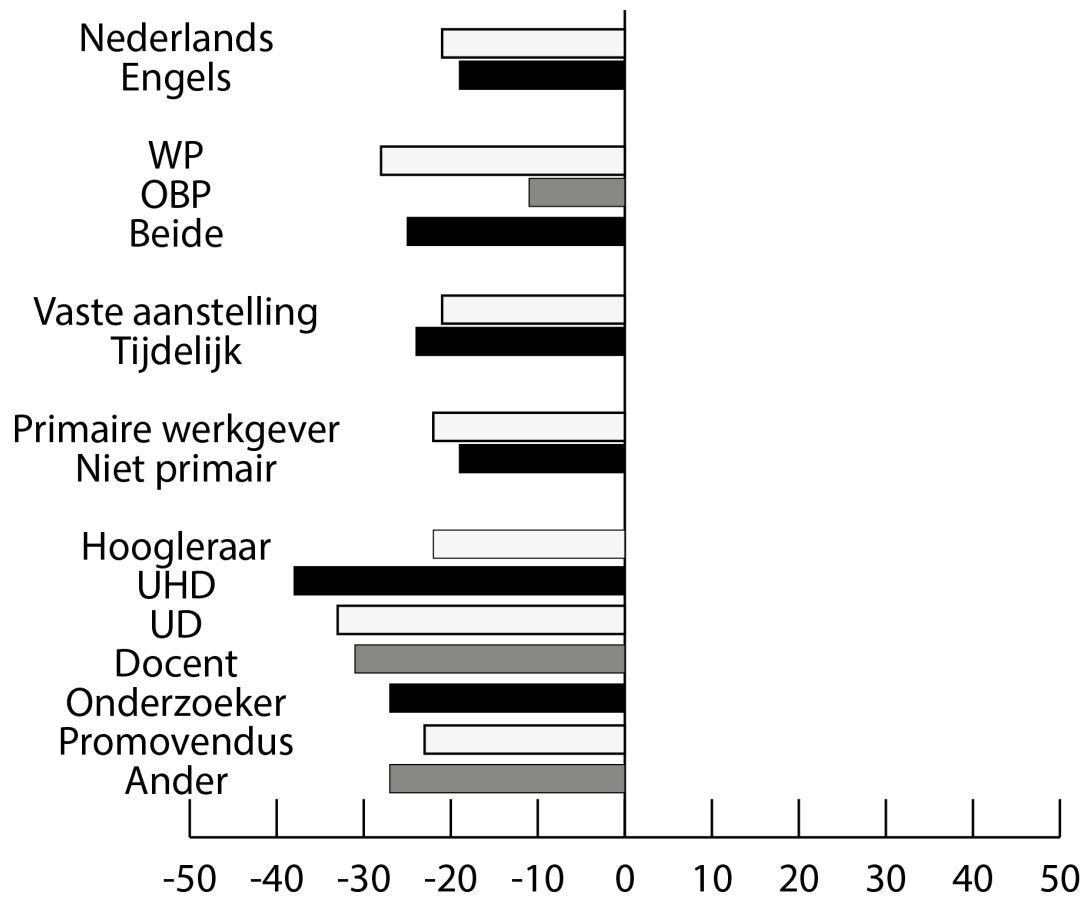
Figuur A3.B12 Relatief belang: Semester-indeling: 884-systeem (medewerkers), andere uitsplitsingen



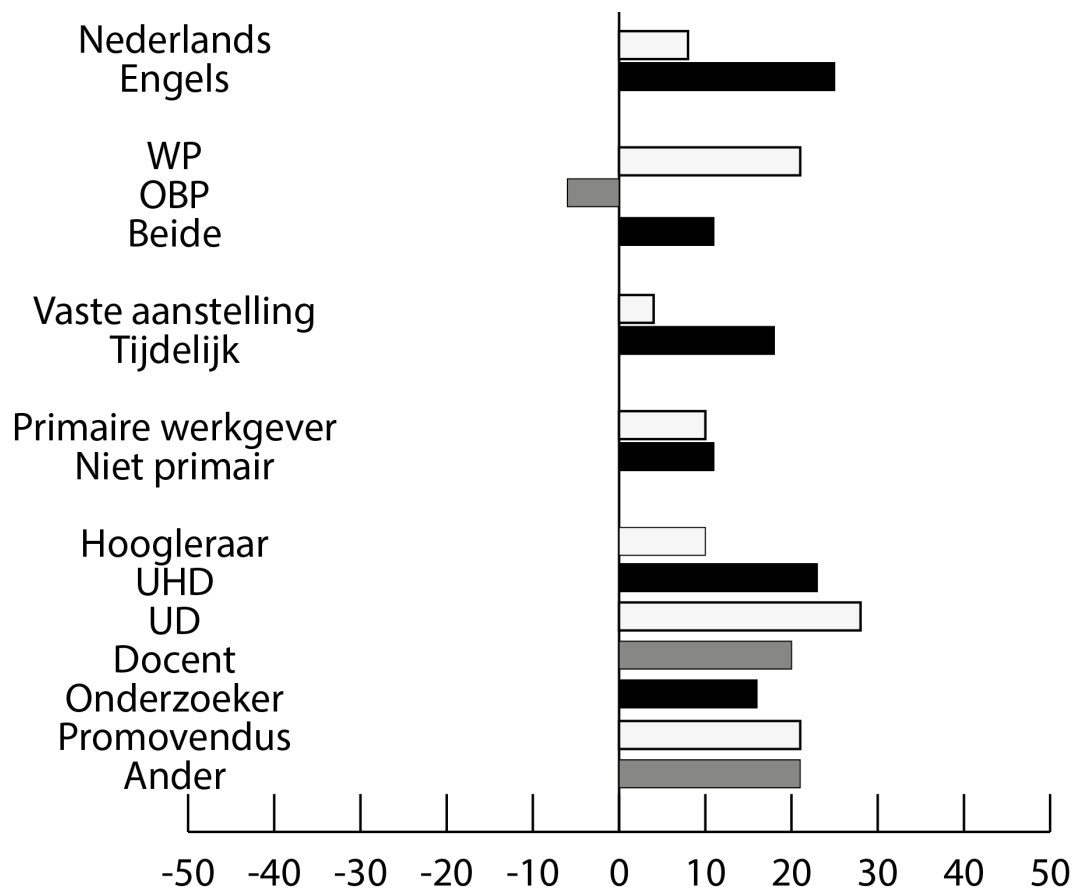
Figuur A3.B13 Relatief belang: Schaalgrootte onderwijs (medewerkers), andere uitsplitsingen



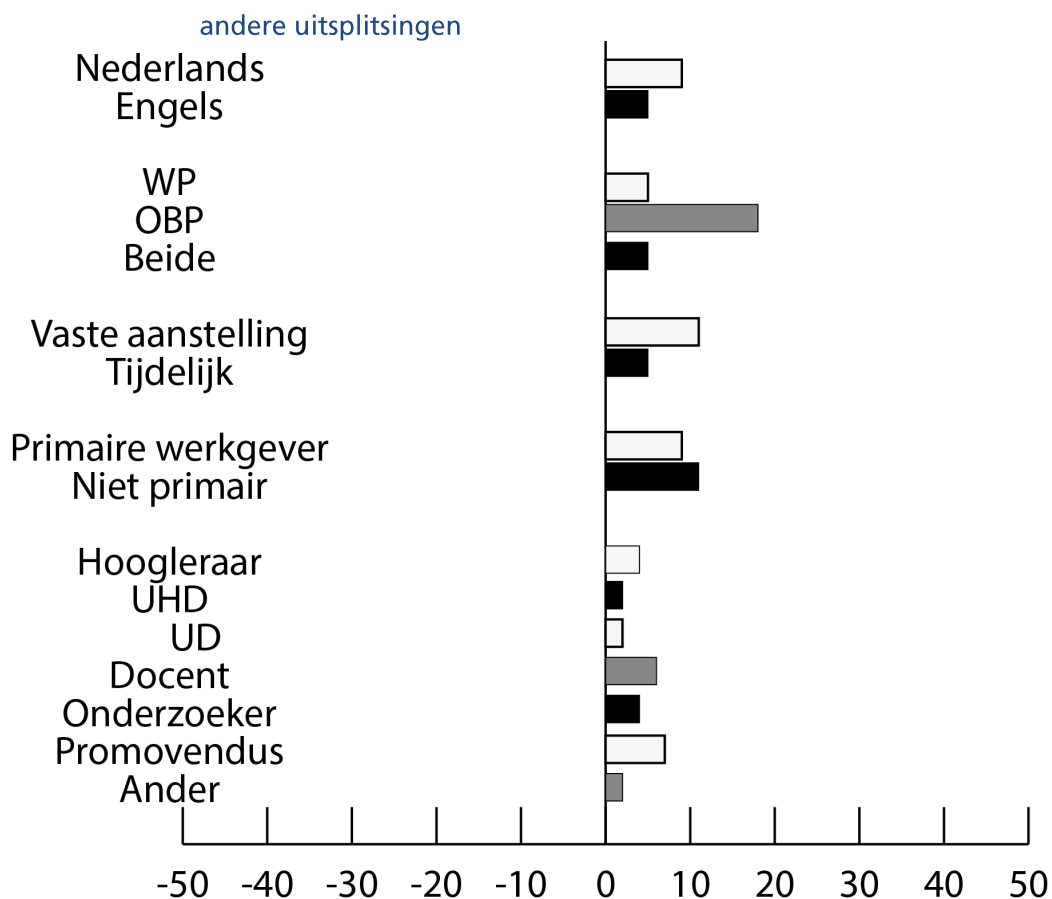
Figuur A3.B14 Relatief belang: Huisvestingsbeleid opleidingen/afdelingen (medewerkers), andere uitsplitsingen



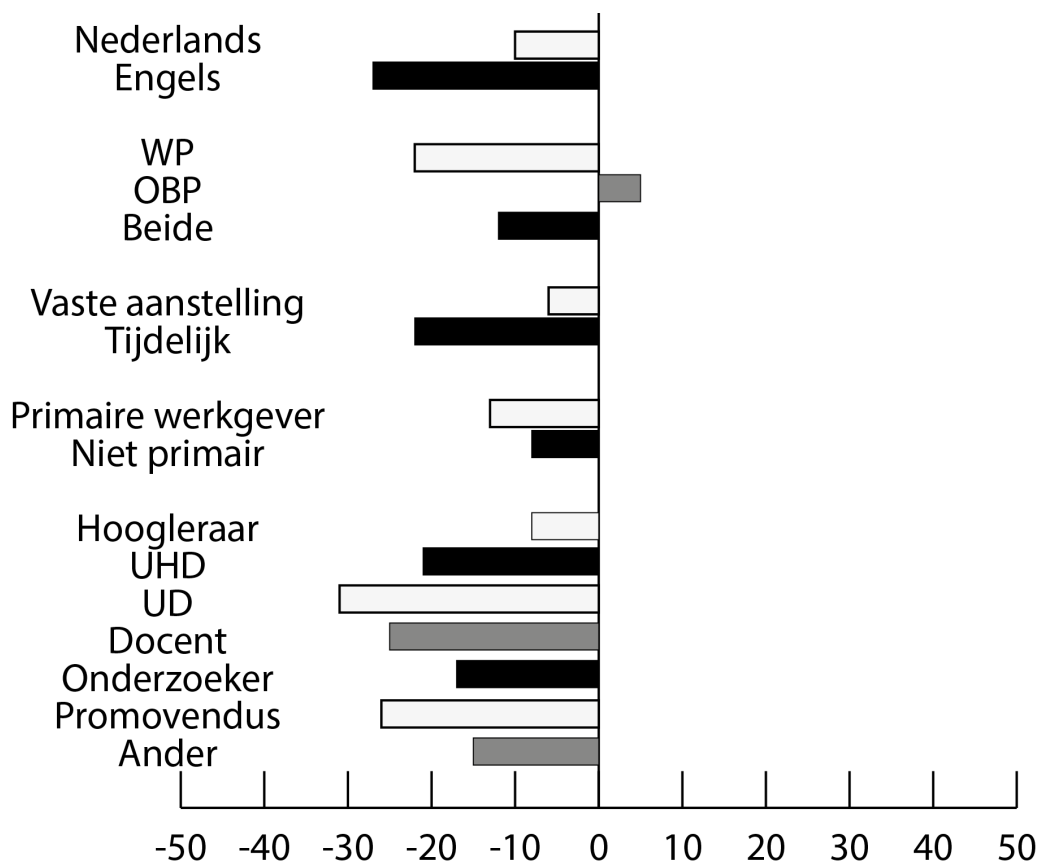
Figuur A3.B15 Relatief belang: Maagdenhuis als bestuurs- of debatcentrum (medewerkers), andere uitsplitsingen



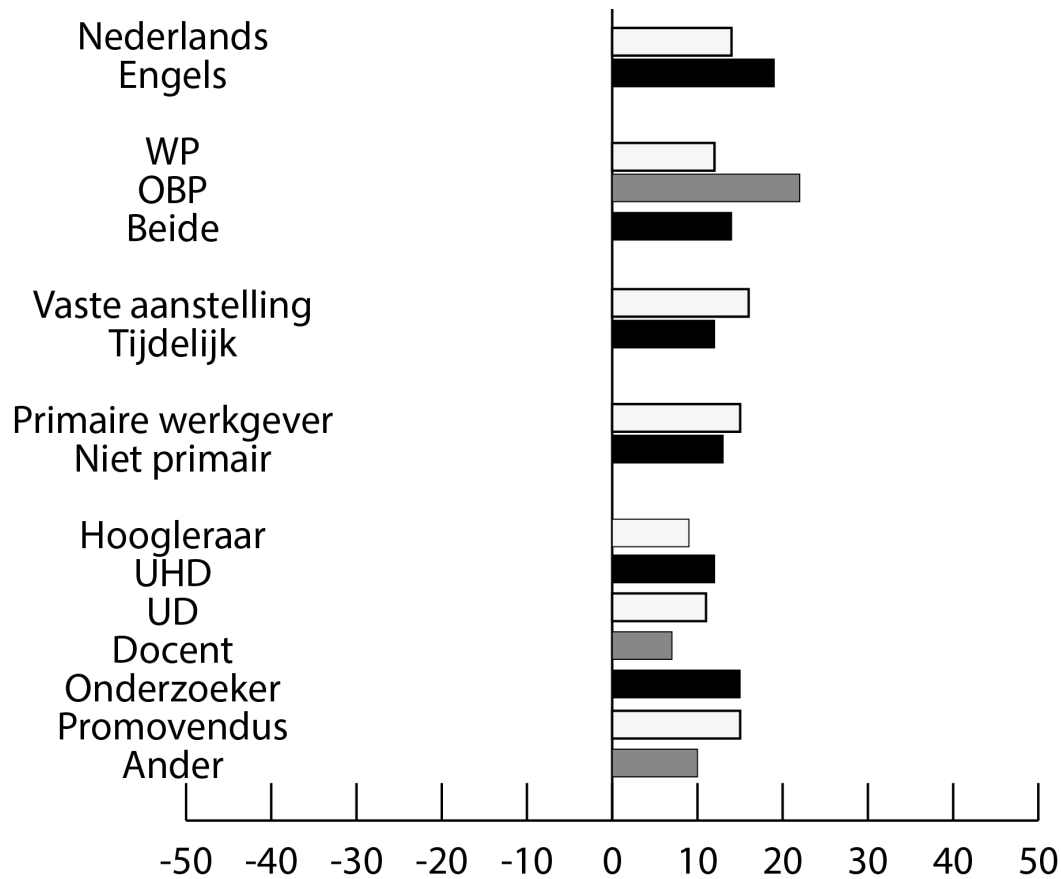
Figuur A3.B16 Relatief belang: Verhouding onderwijs en onderzoek (medewerkers),



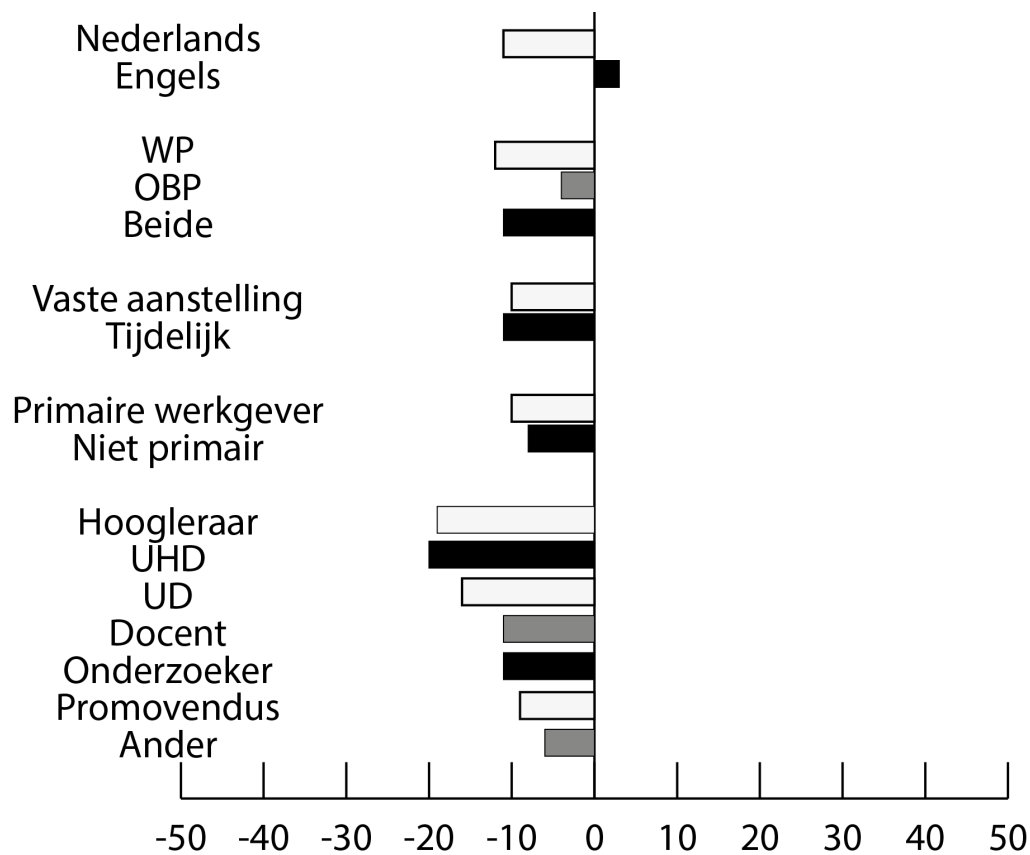
Figuur A3.B17 Relatief belang: Afstand personeel/student tot bestuurders (medewerkers), andere uitsplitsingen



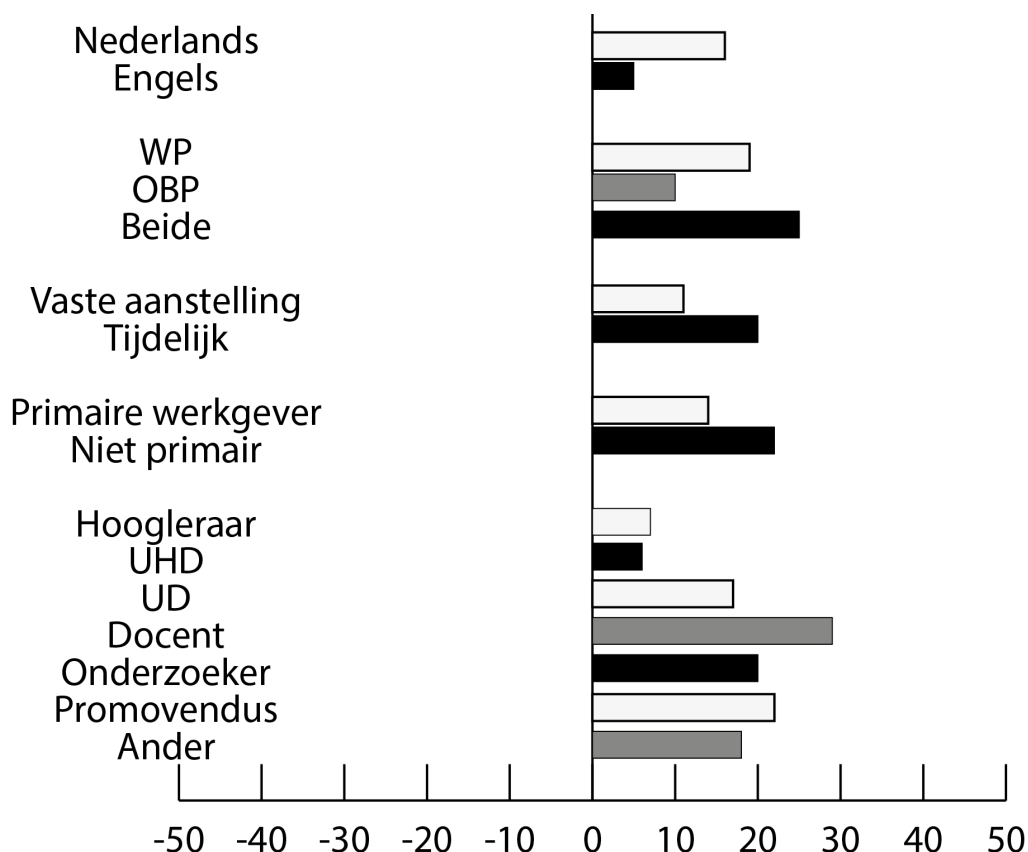
Figuur A3.B18 Relatief belang: Samenwerking met de HvA (medewerkers), andere uitsplitsingen



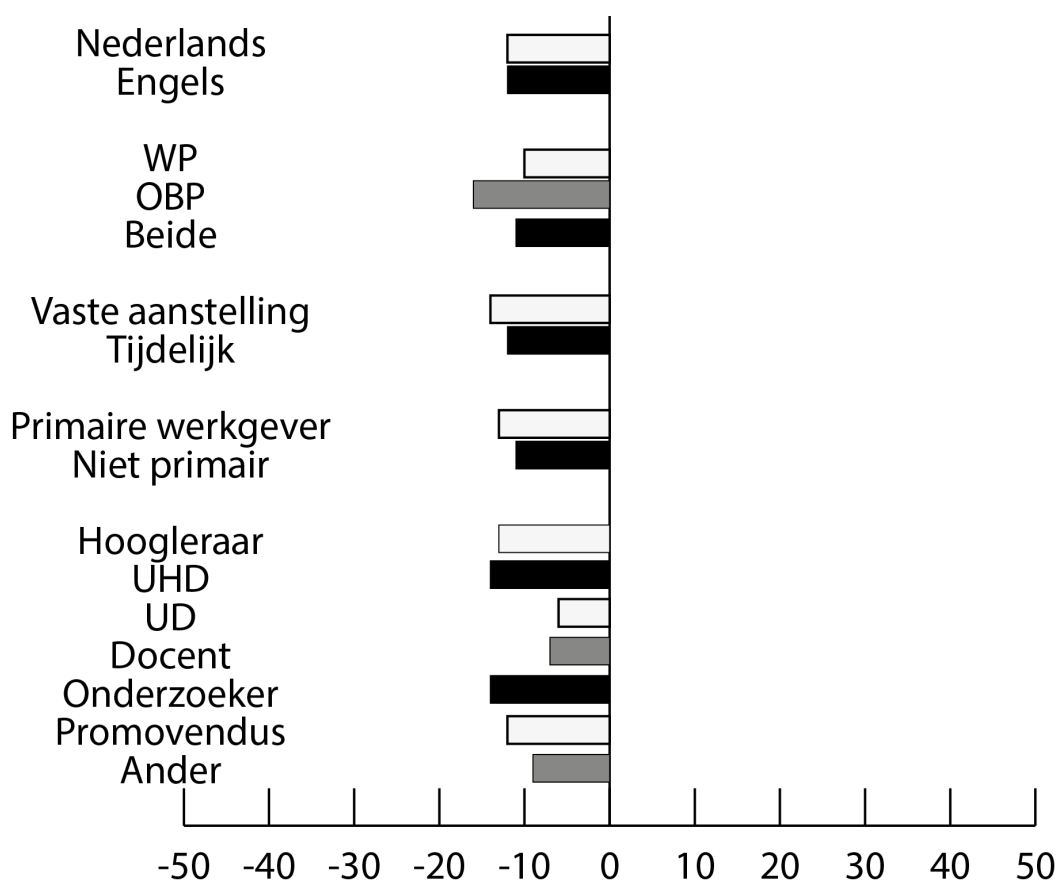
Figuur A3.B19 Relatief belang: Transparantie van beleid (medewerkers), andere uitsplitsingen



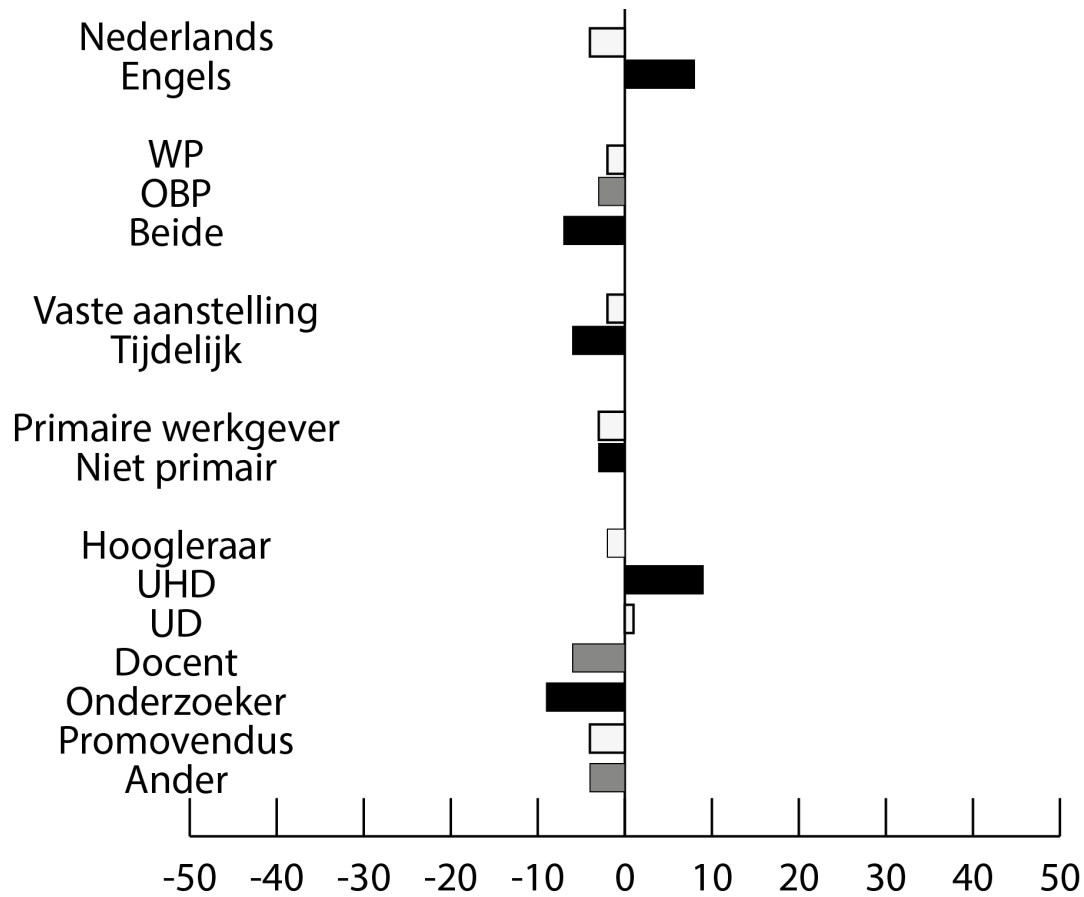
Figuur A3.B20 Relatief belang: Gevoelens van angst bespreken problemen (medewerkers), andere uitsplitsingen



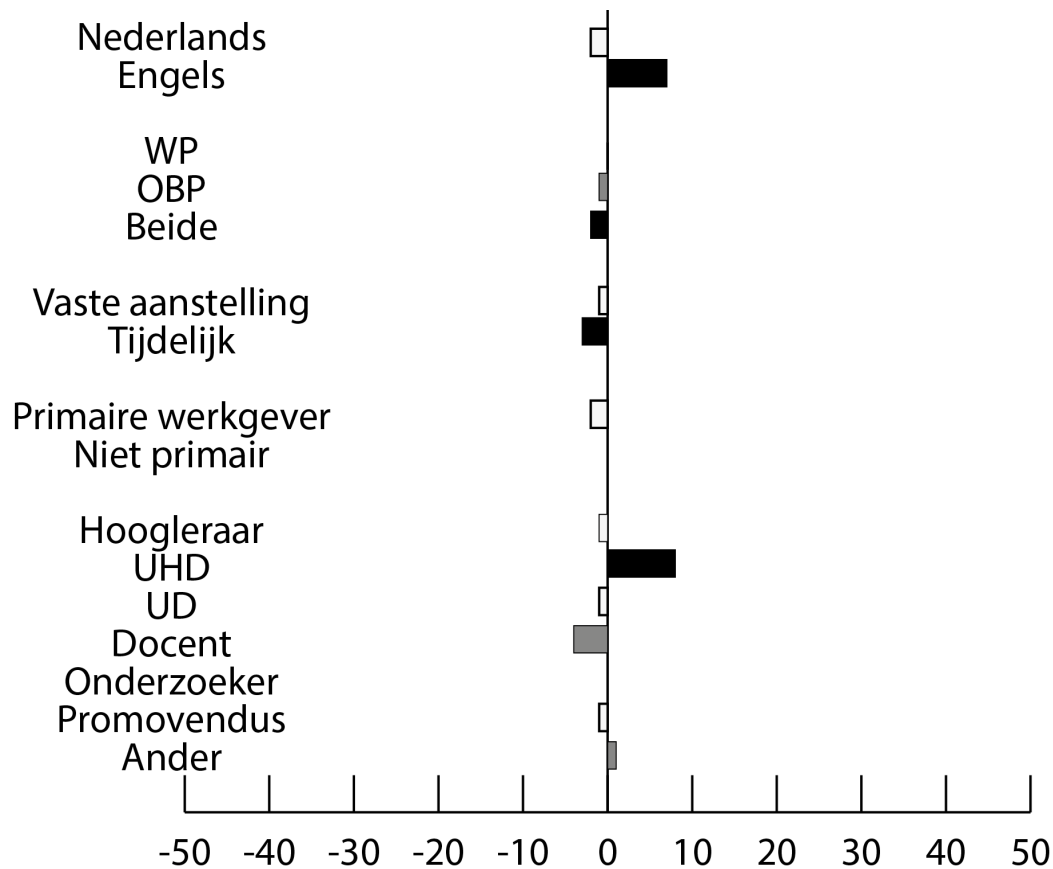
Figuur A3.B21 Relatief belang: Kwaliteit van het onderwijs (medewerkers), andere uitsplitsingen



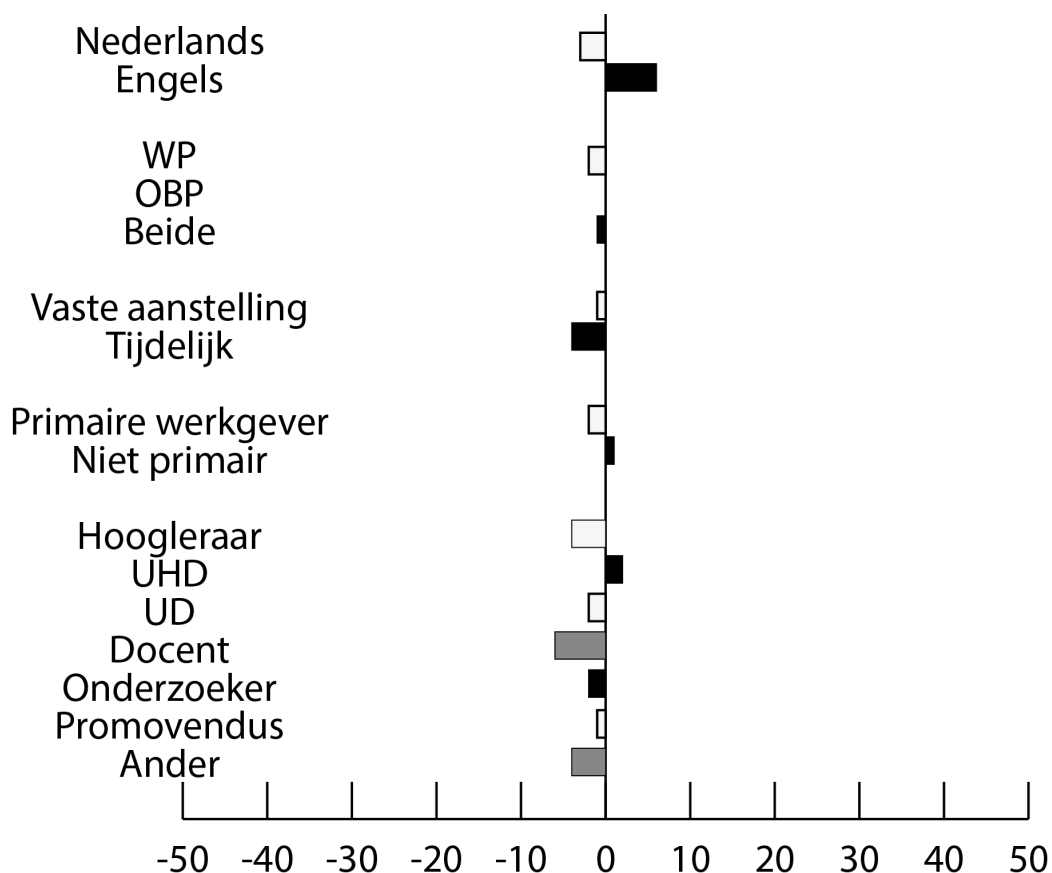
Figuur A3.B22 Relatief belang: Hoeveelheid contacturen studenten (medewerkers), andere uitsplitsingen



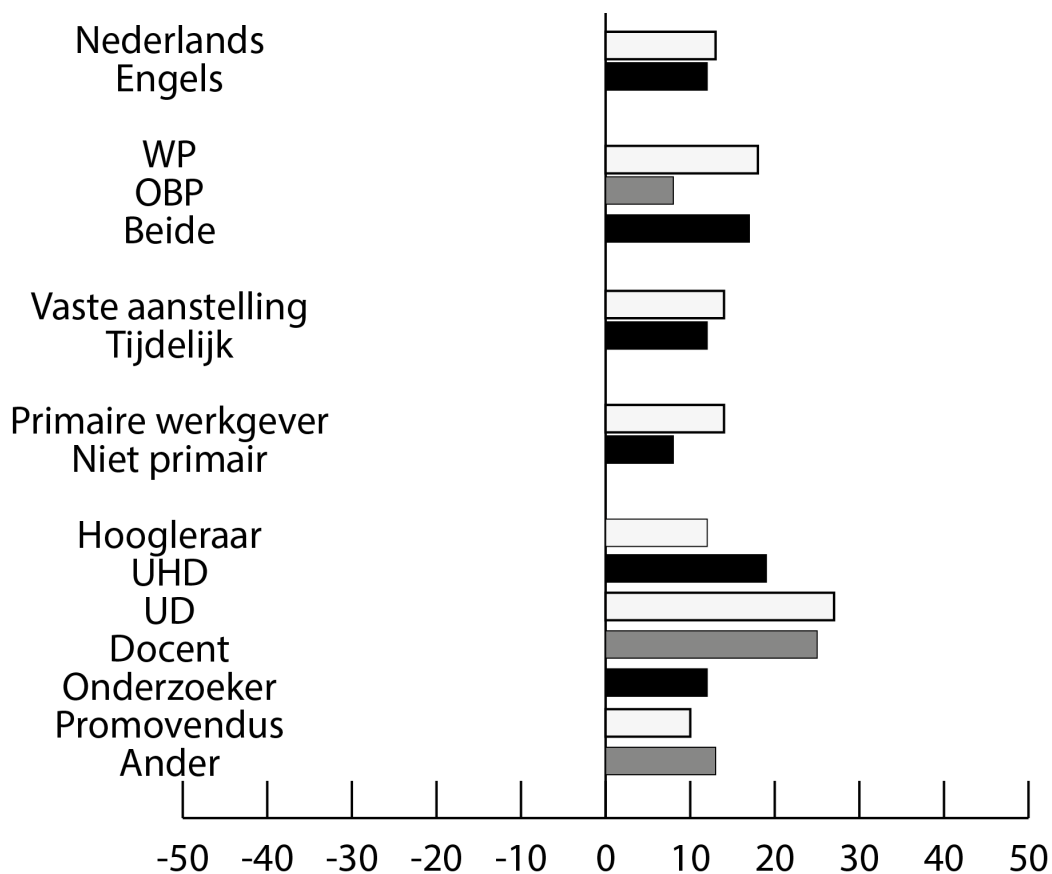
Figuur A3.B23 Relatief belang: (De)centralisatie van bestuur (medewerkers), andere uitsplitsingen



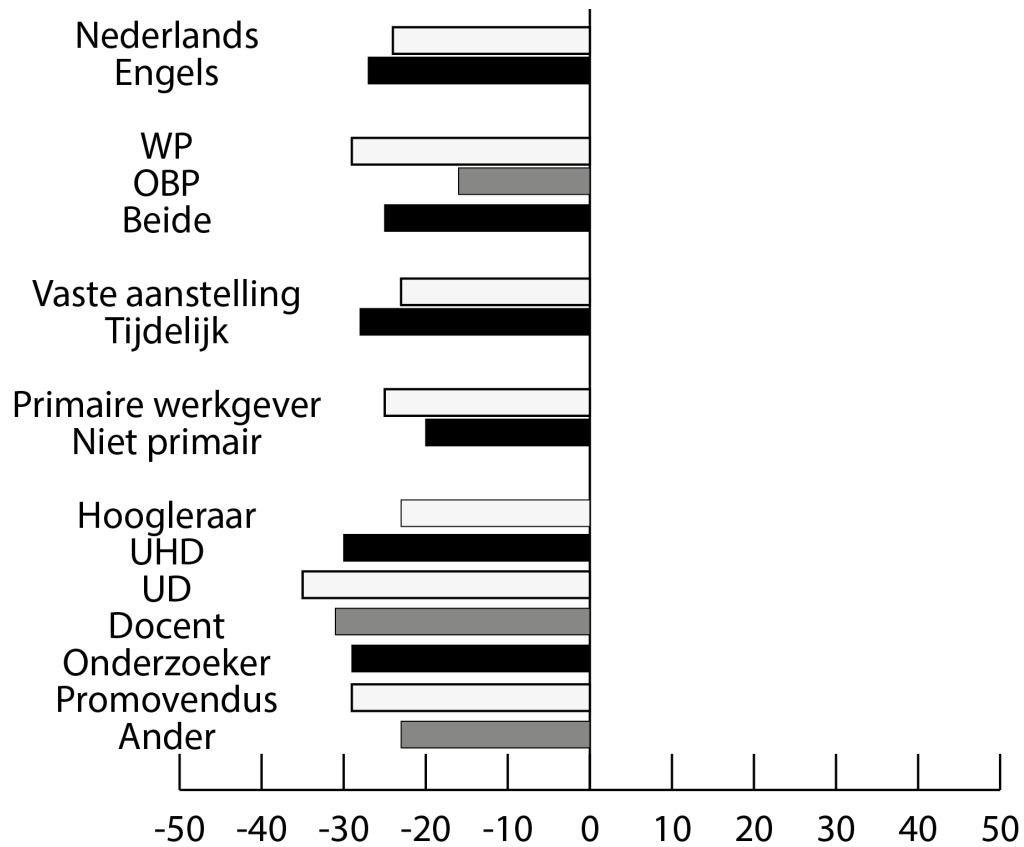
Figuur A3.B24 Relatief belang: Vastgoedbeleid van de universiteit (medewerkers), andere uitsplitsingen



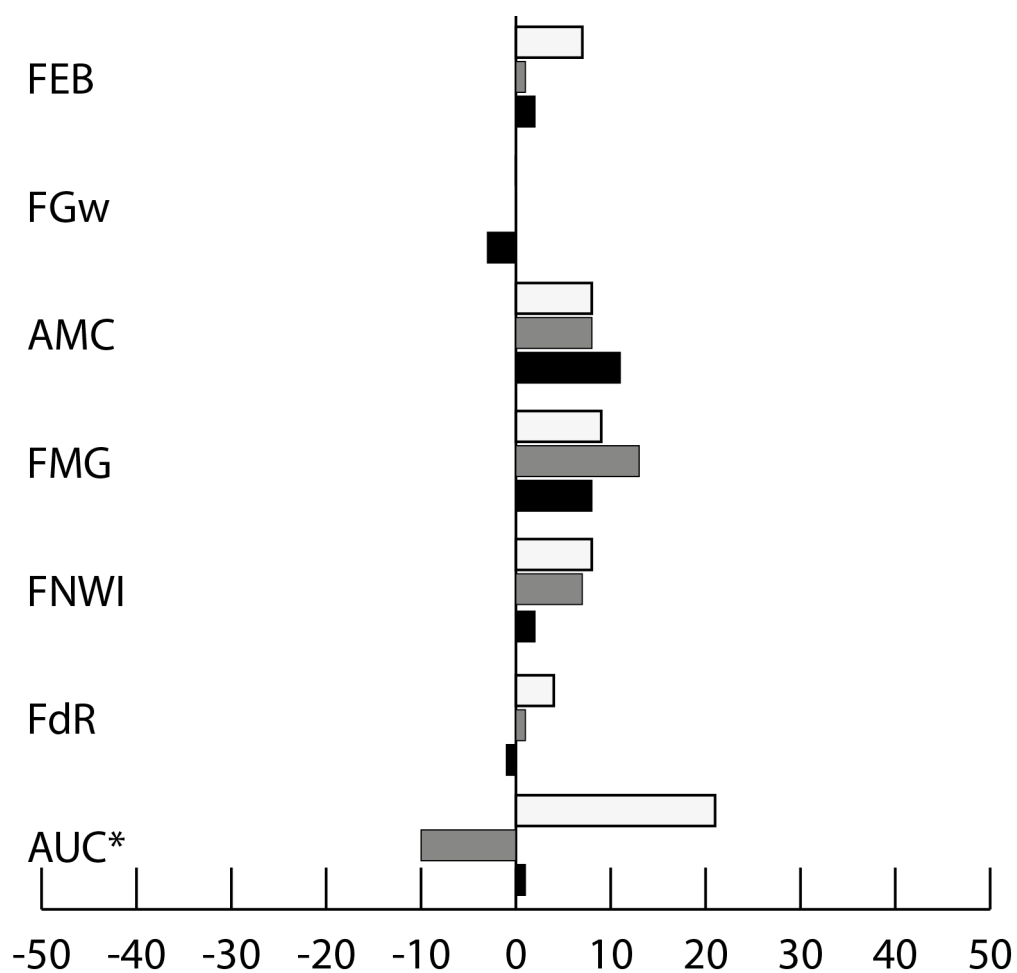
Figuur A3.B25 Relatief belang: Selectiewijze facultaire/centrale bestuurders (medewerkers), andere uitsplitsingen



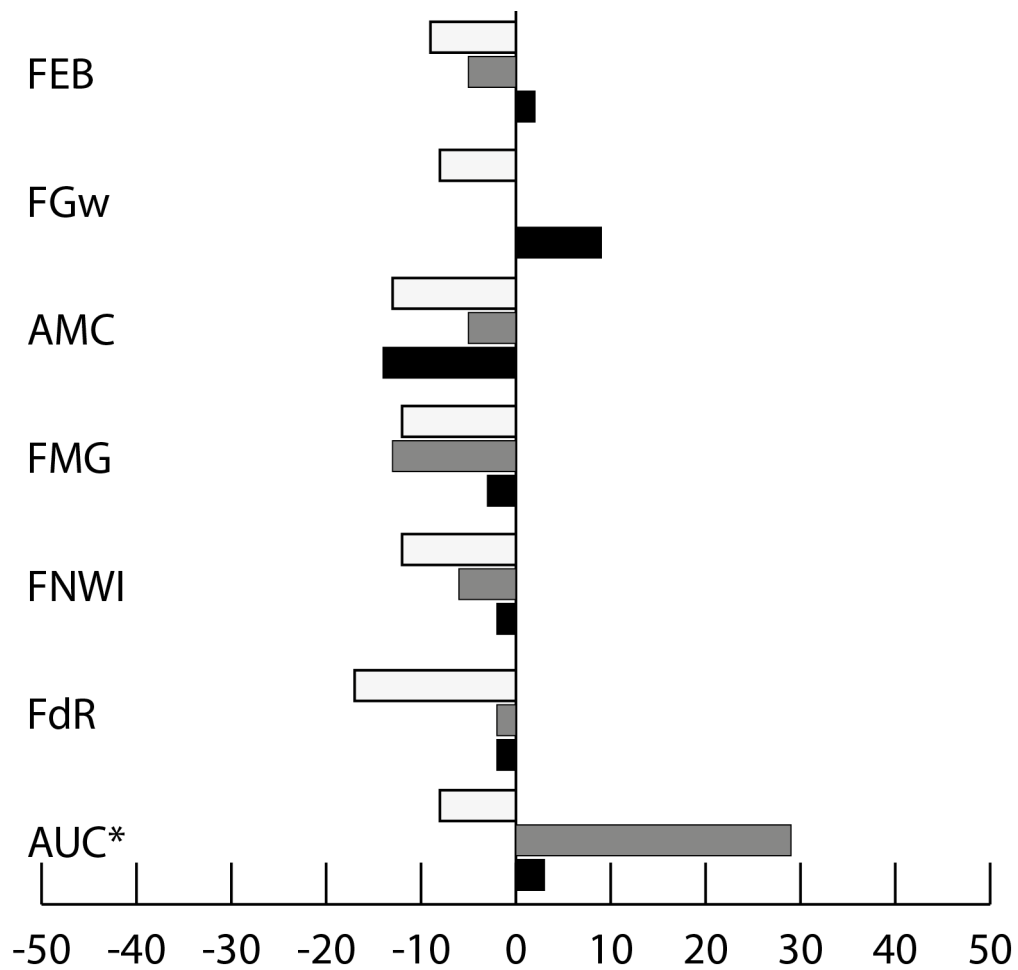
Figuur A3.B26 Relatief belang: Werkdruk (medewerkers), andere uitsplitsingen



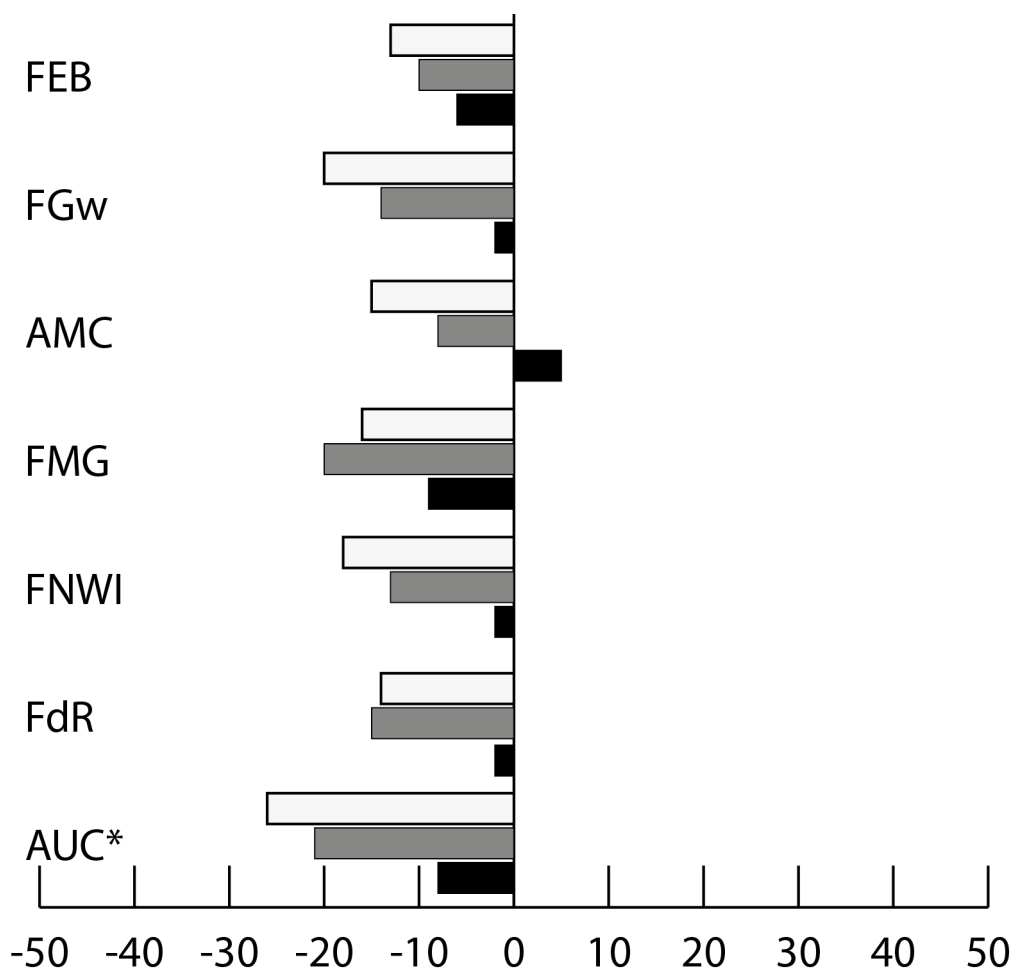
Figuur A3.B27 Relatief belang: Anders, namelijk... (medewerkers), andere uitsplitsingen



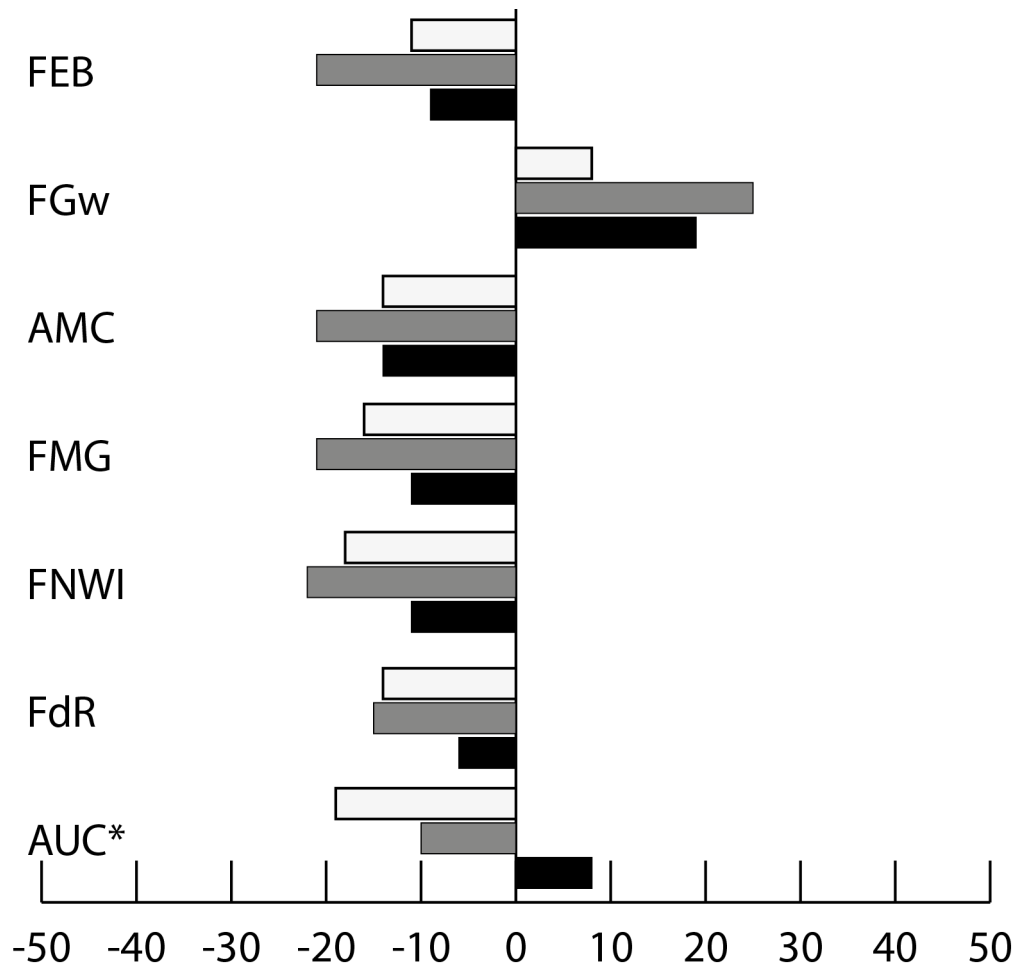
Figuur A3.C1 Relatief belang: Meten en beoordelen prestaties onderwijs & onderzoek (studenten), naar faculteit



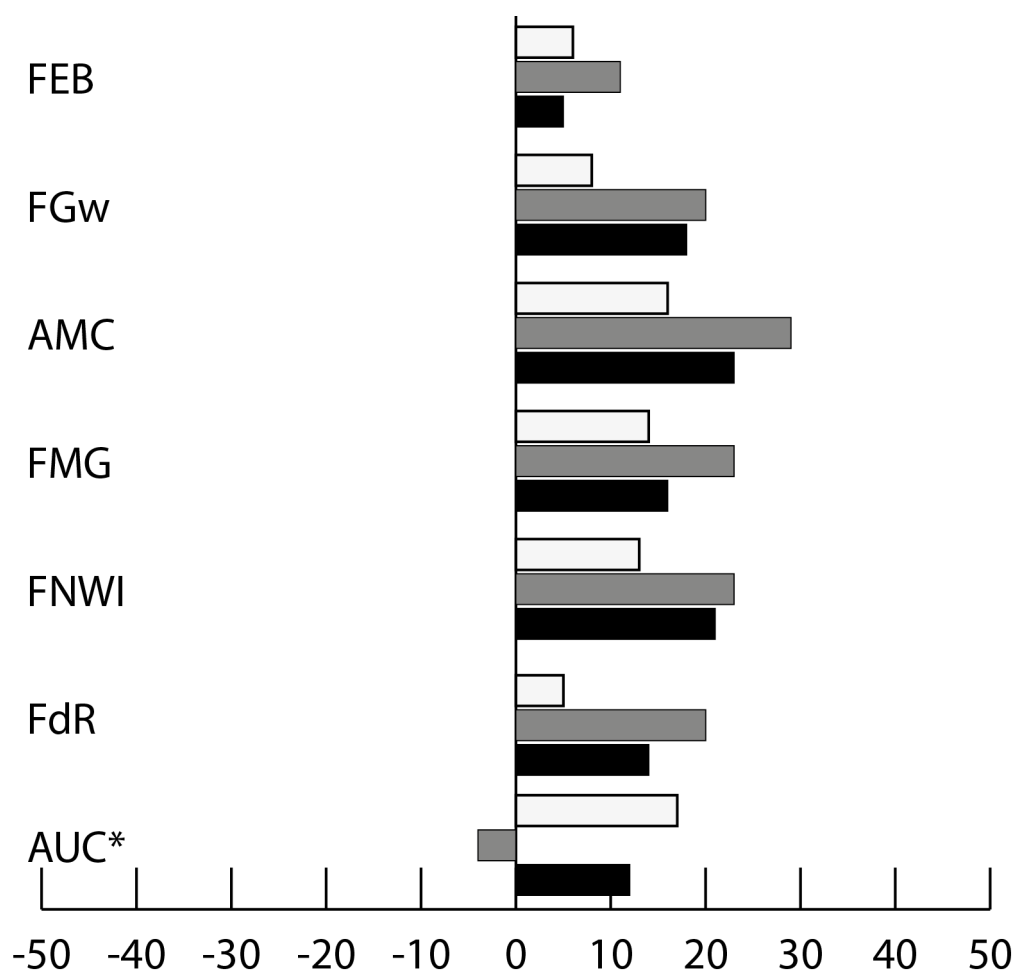
Figuur A3.C2 Relatief belang: Huidig UvA-allocatiemodel (studenten), naar faculteit



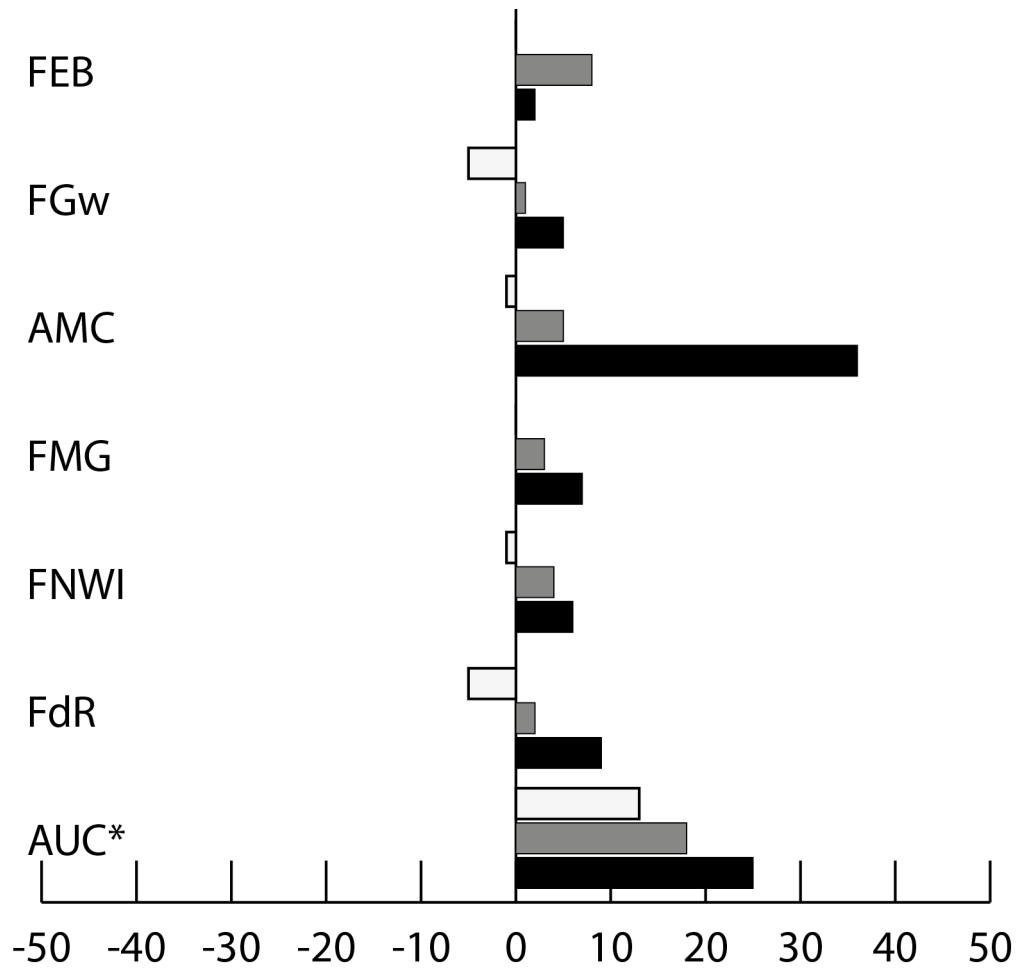
Figuur A3.C3 Relatief belang: Instemmingsrecht UvA-allocatiemodel (studenten), naar faculteit



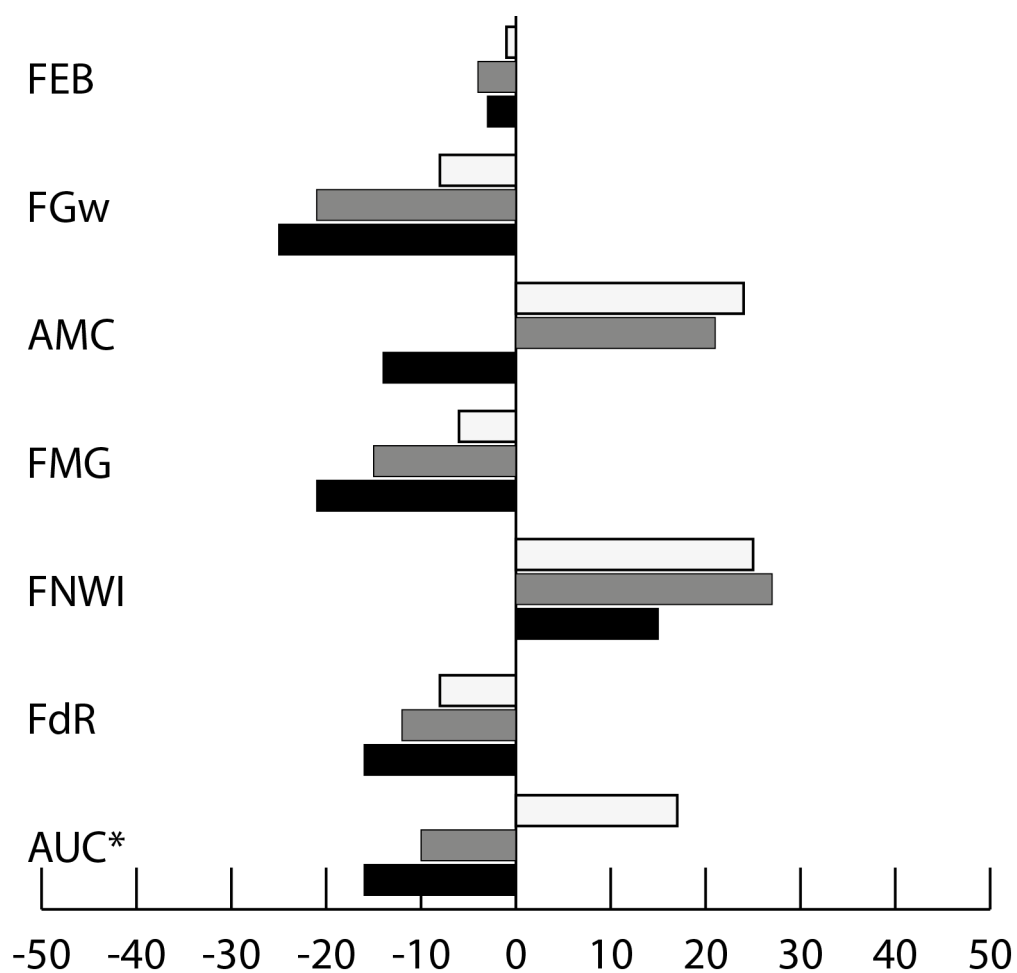
Figuur A3.C4 Profiel 2016 (studenten), naar faculteit



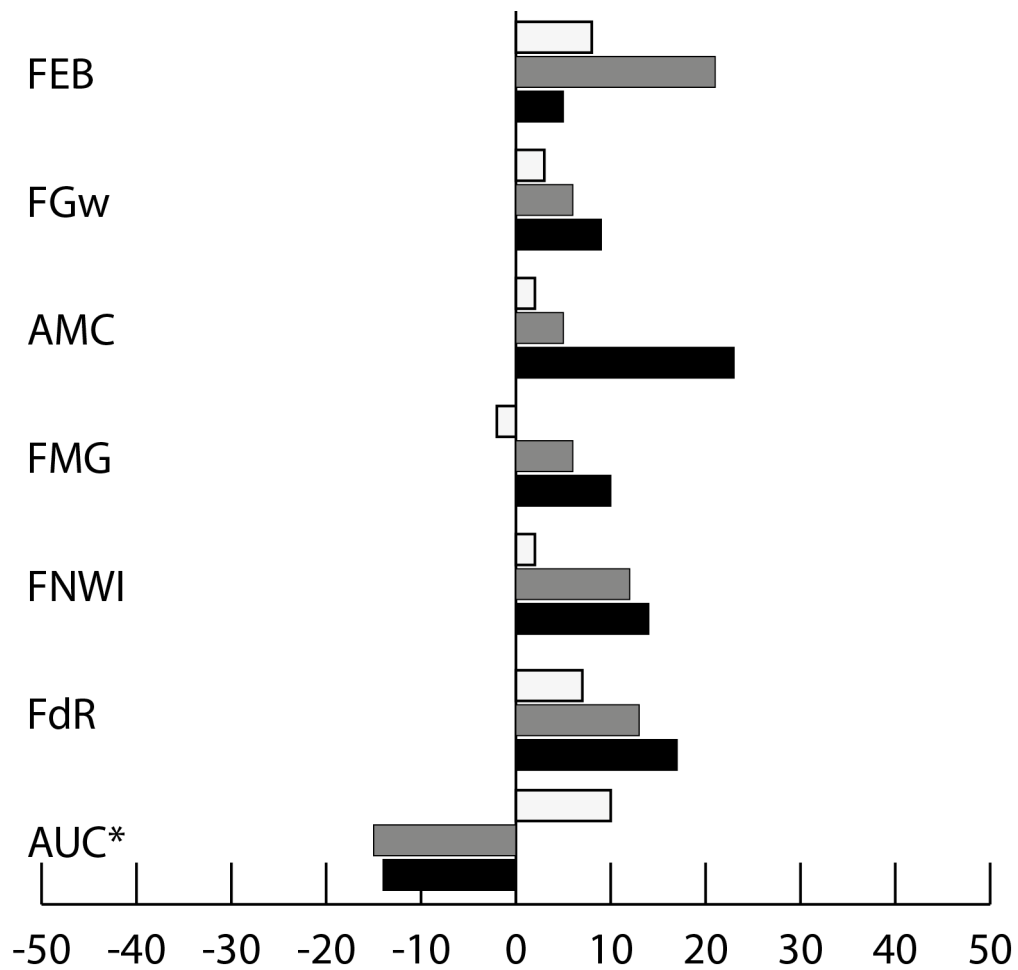
Figuur A3.C5 Relatief belang: Zeggenschap en medezeggenschap (studenten), naar faculteit



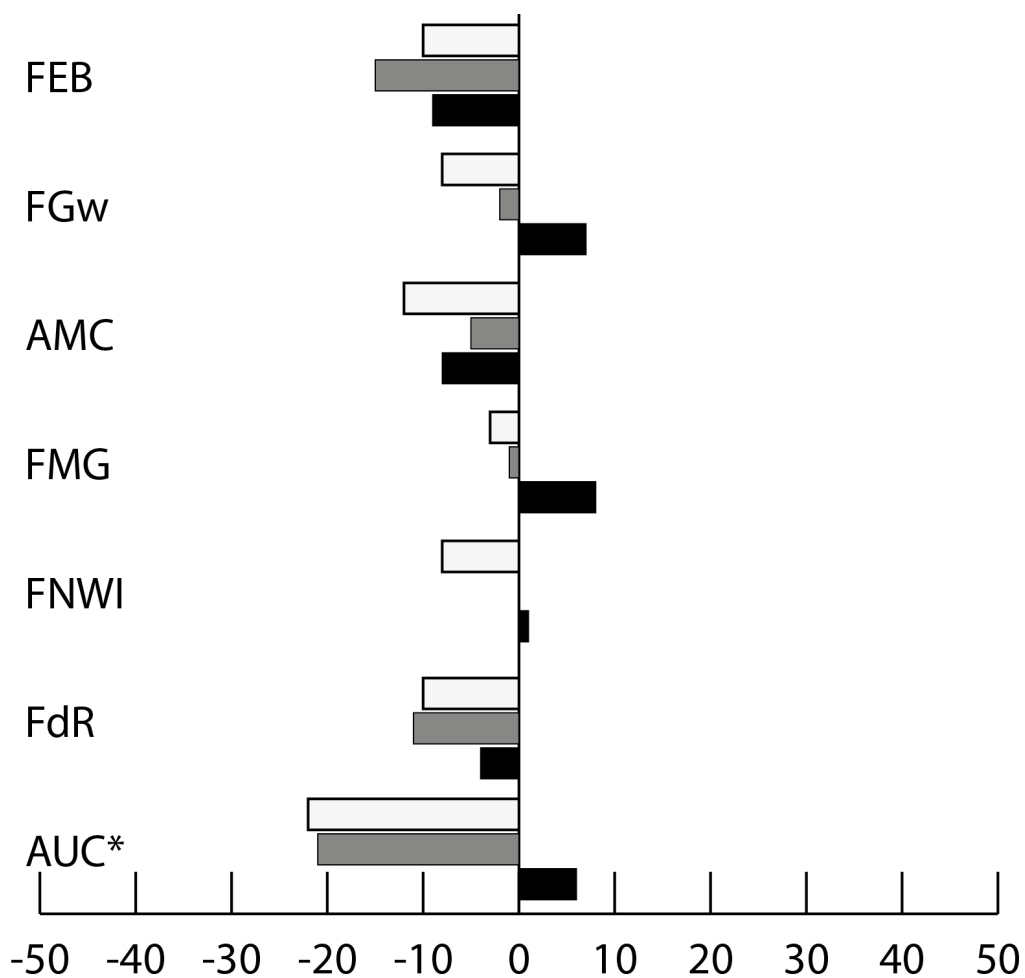
Figuur A3.C6 Relatief belang: Bureaucratisering en overhead (studenten), naar faculteit



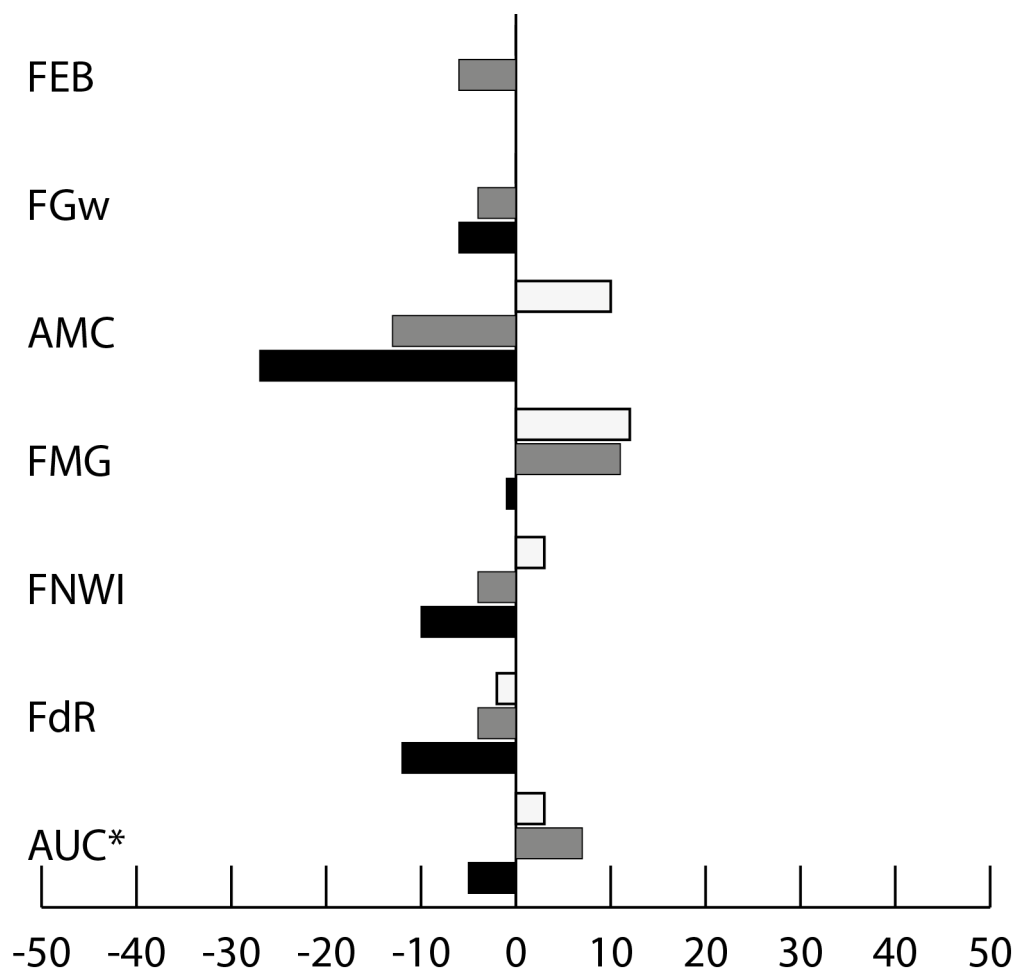
Figuur A3.C7 Samenwerking met de VU (studenten), naar faculteit



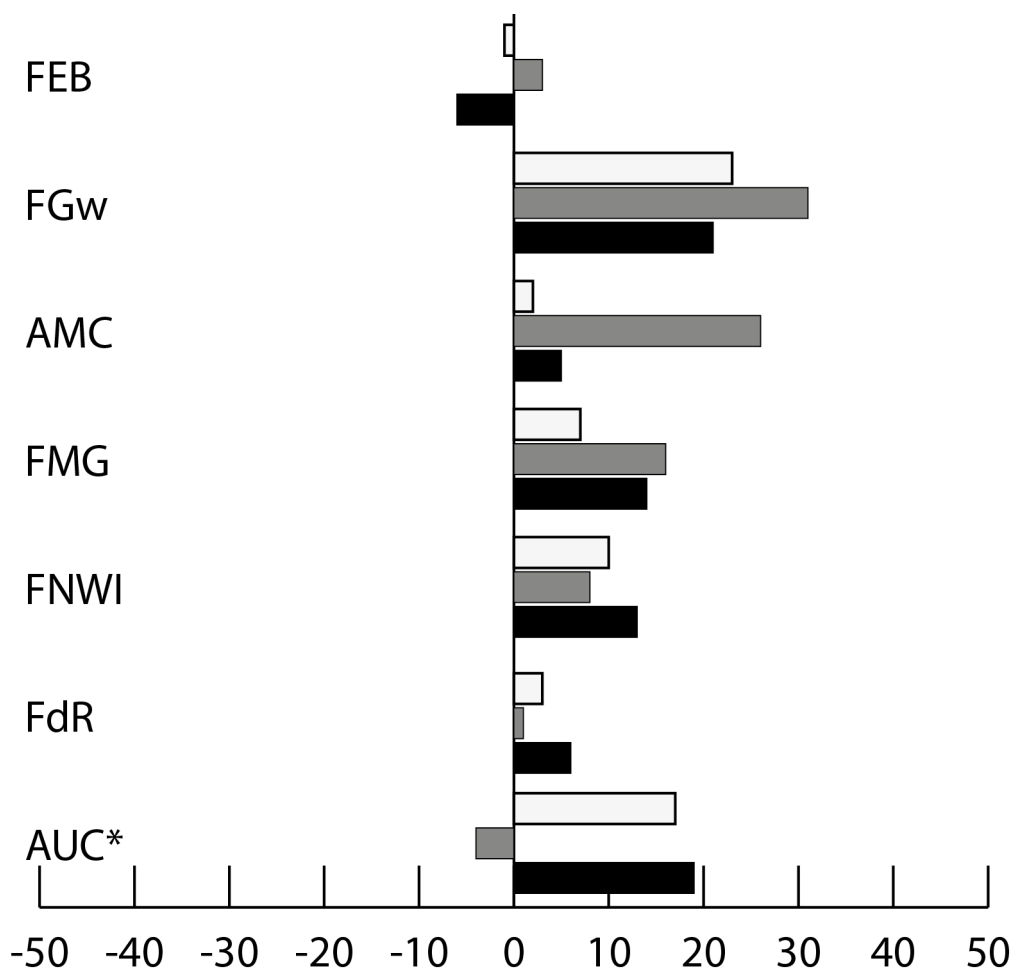
Figuur A3.C8 Relatief belang: Studierendementen (studenten), naar faculteit



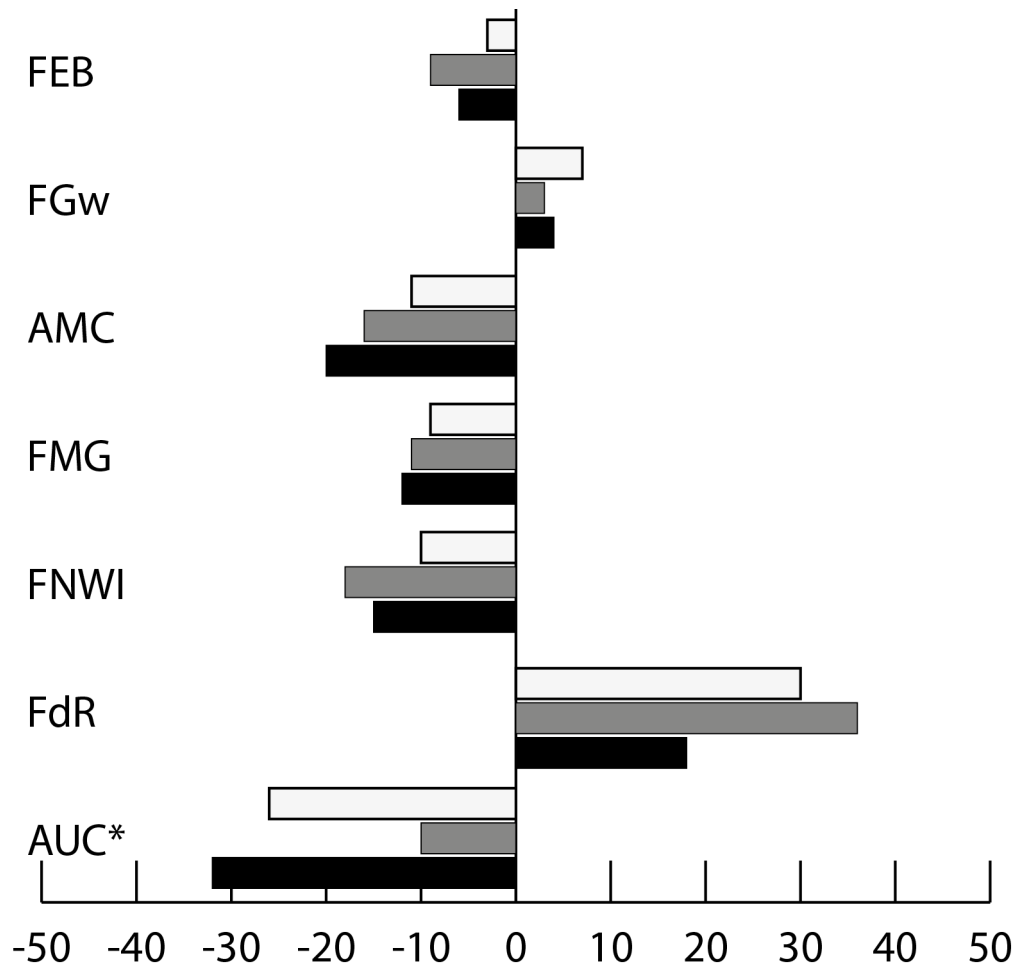
Figuur A3.C9 Relatief belang: Flexmedewerkers en tijdelijke contracten (studenten), naar faculteit



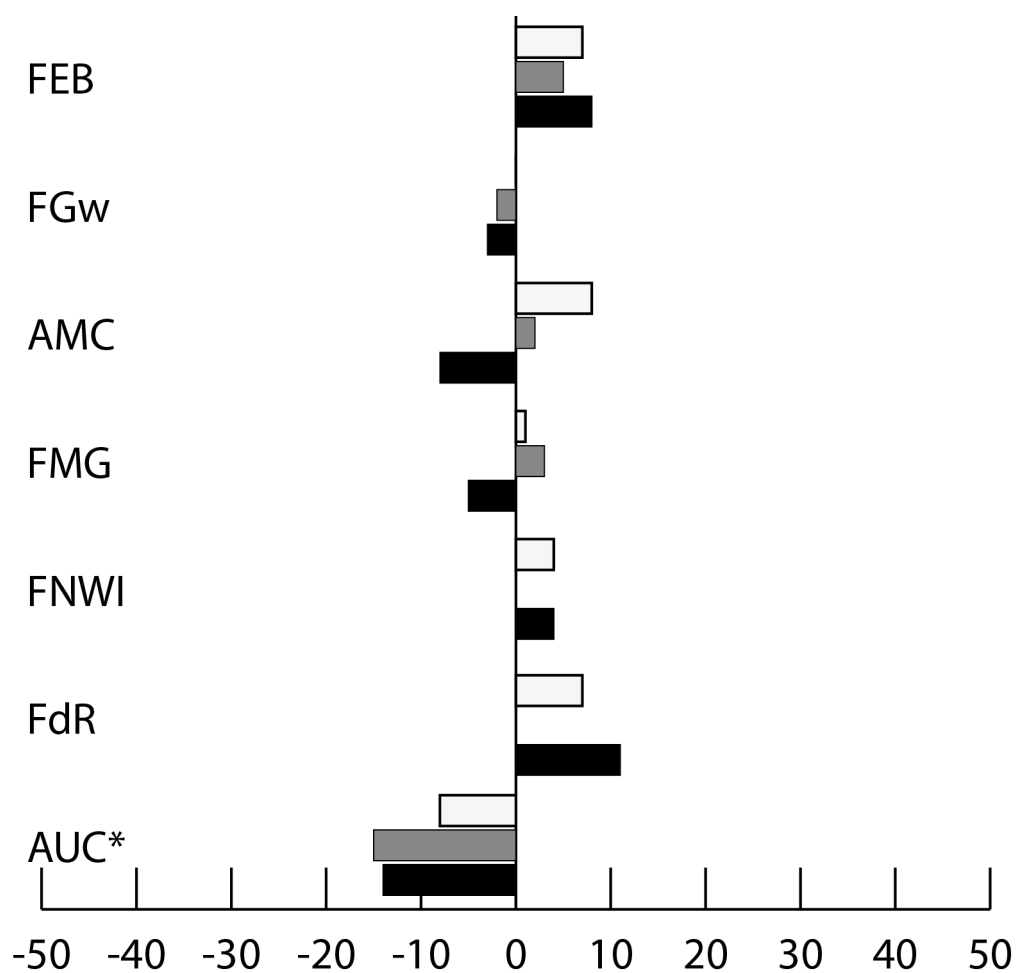
Figuur A3.C10 Relatief belang: Loopbaanmogelijkheden jonge medewerkers (studenten), naar faculteit



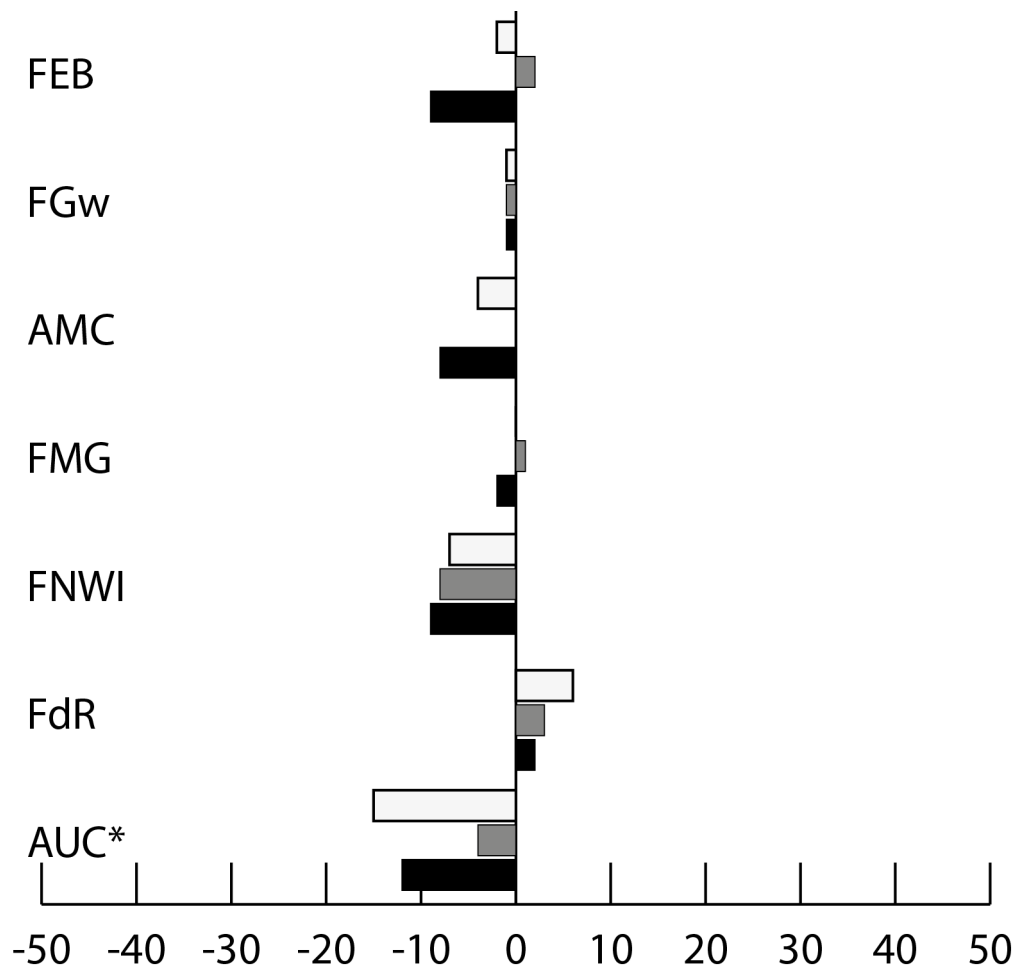
Figuur A3.C11 Relatief belang: Financiering en behoud kleine studies (studenten), naar faculteit



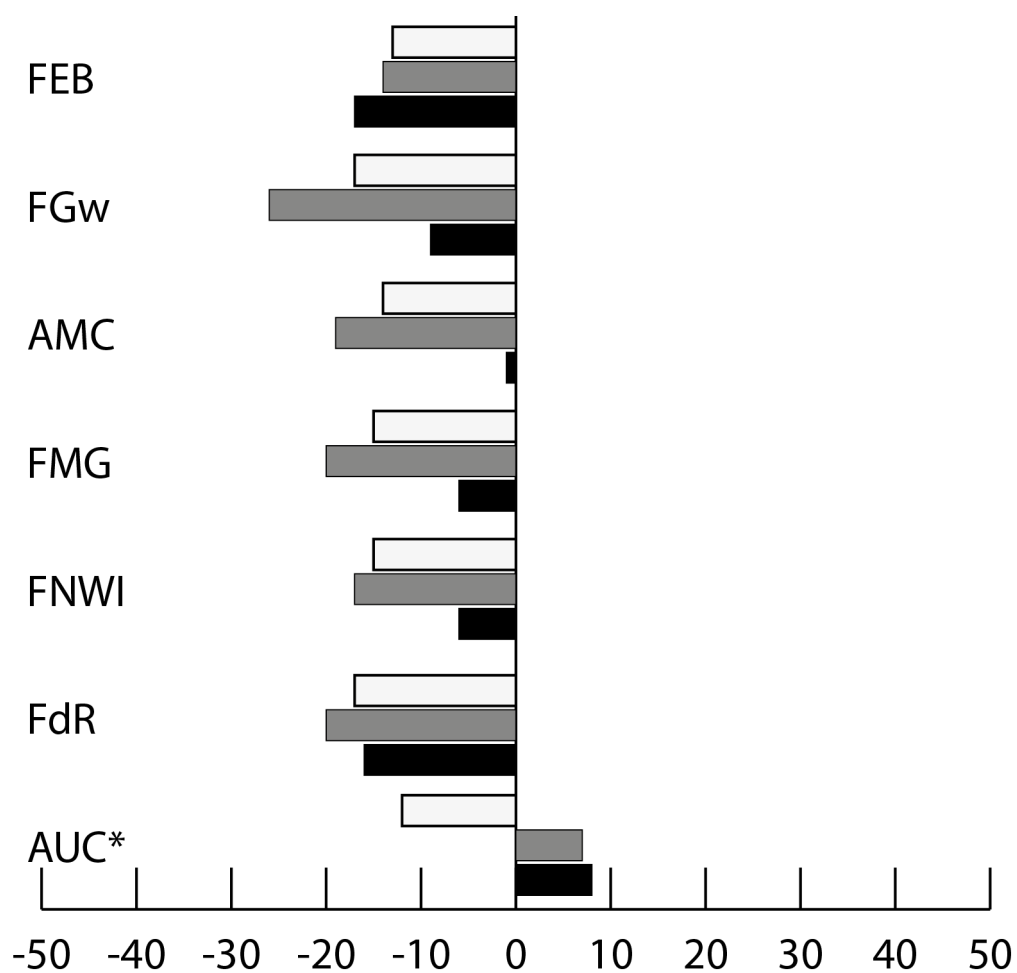
Figuur A3.C12 Relatief belang: Semester-indeling: 884-systeem (studenten), naar faculteit



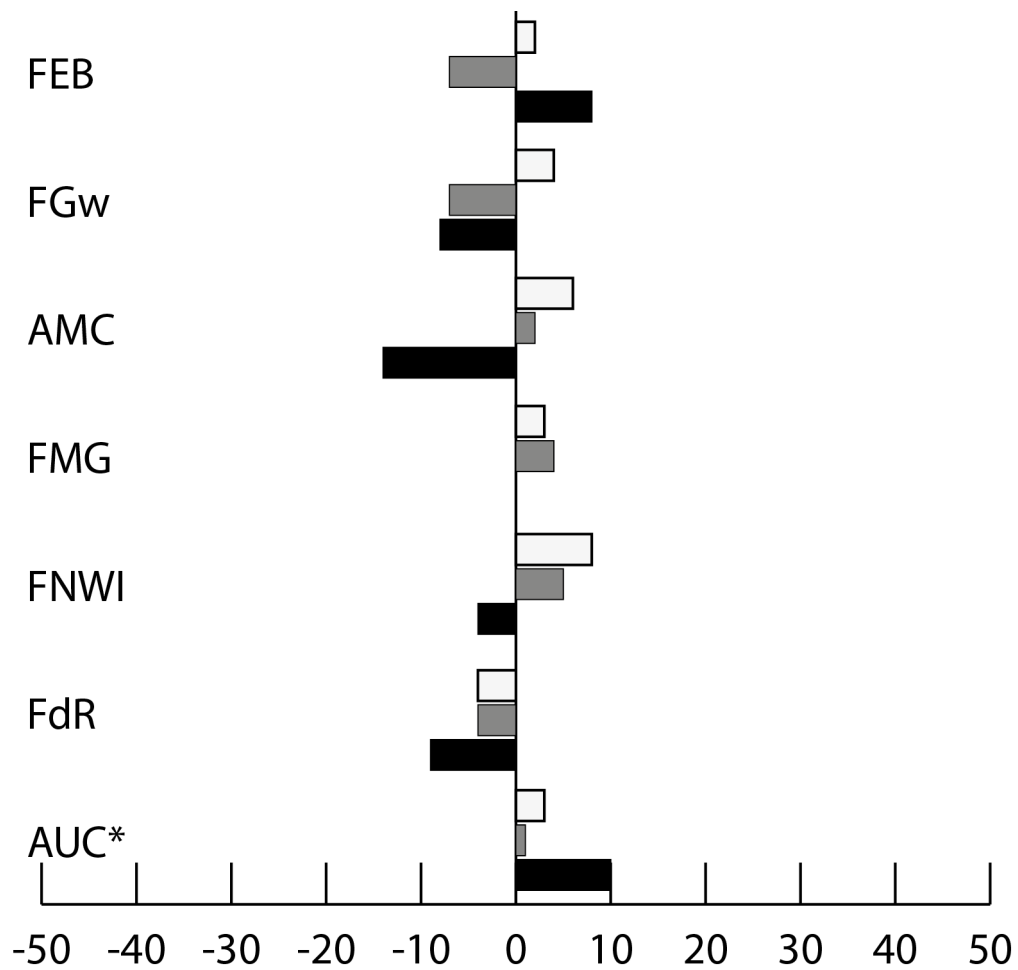
Figuur A3.C13 Relatief belang: Schaalgrootte onderwijs (studenten), naar faculteit



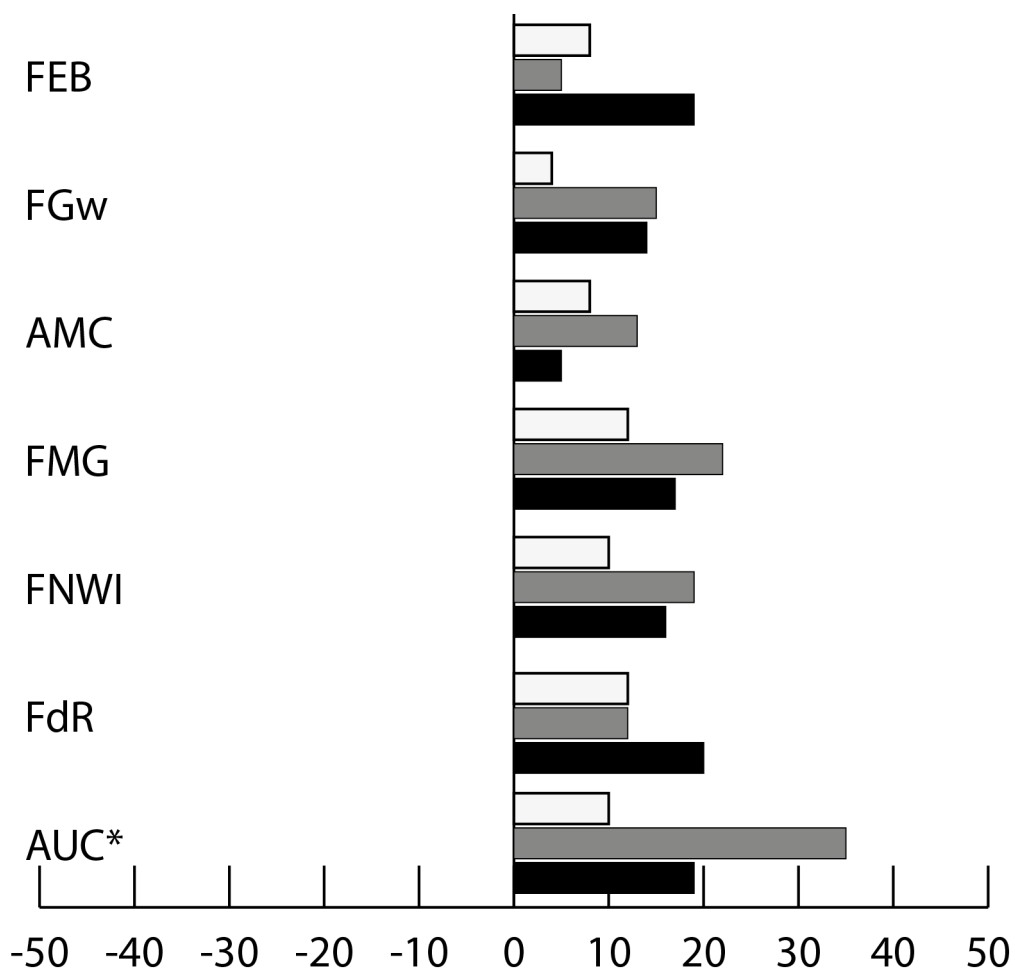
Figuur A3.C14 Relatief belang: Huisvestingsbeleid opleidingen/afdelingen (studenten), naar faculteit



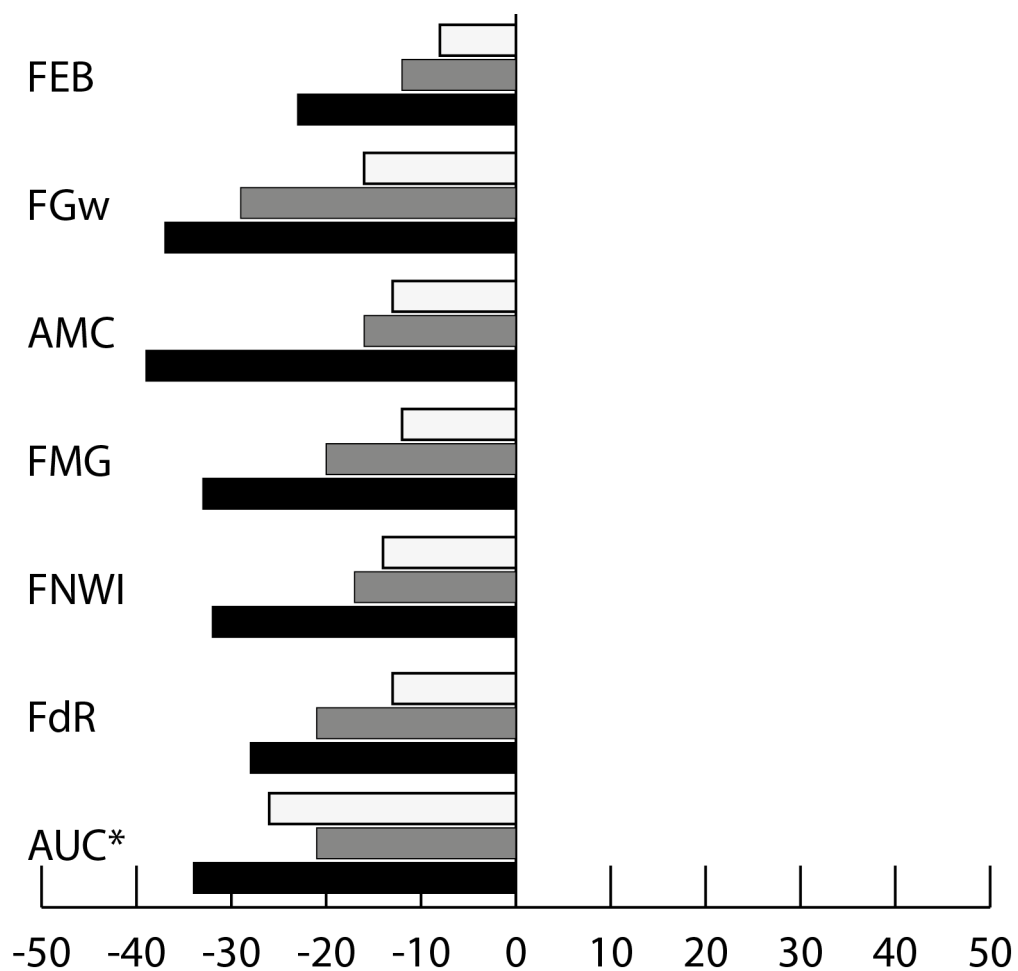
Figuur A3.C15 Relatief belang: Maagdenhuis als bestuurs- of debatcentrum (studenten), naar faculteit



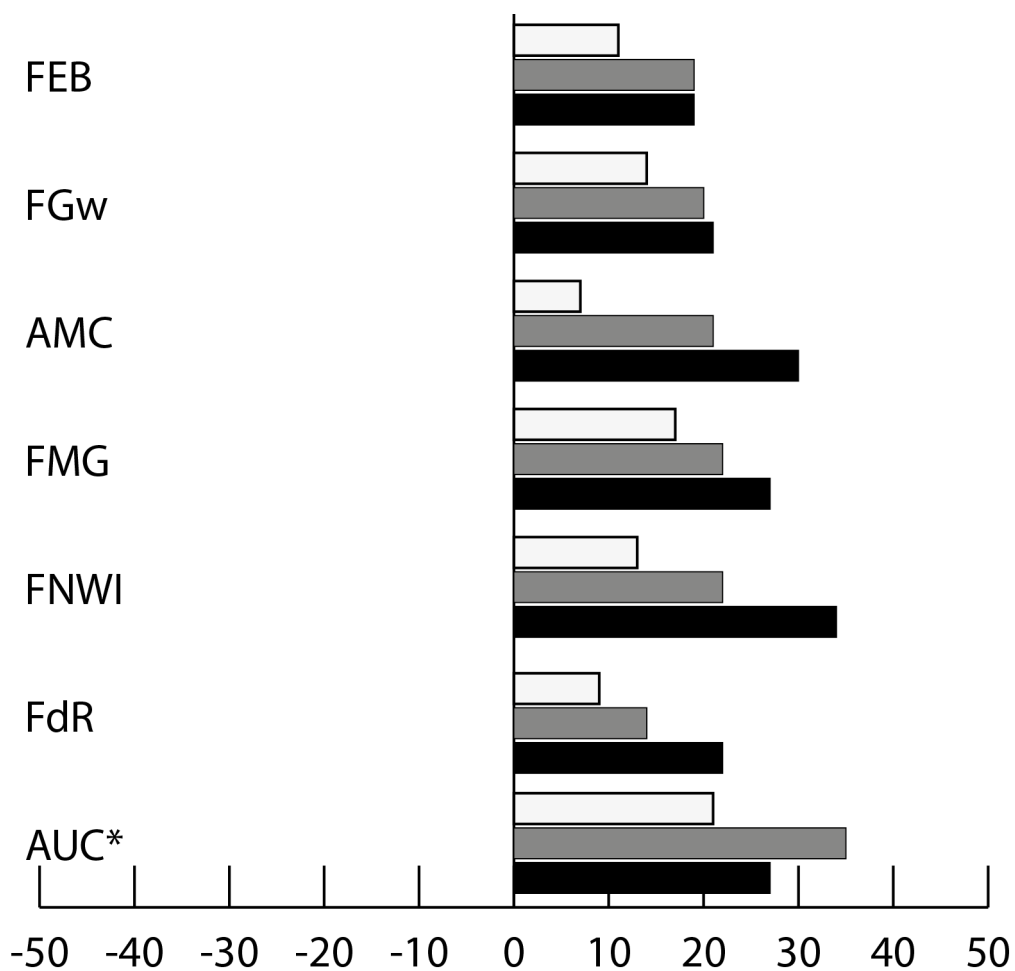
Figuur A3.C16 Relatief belang: Verhouding onderwijs en onderzoek (studenten), naar faculteit



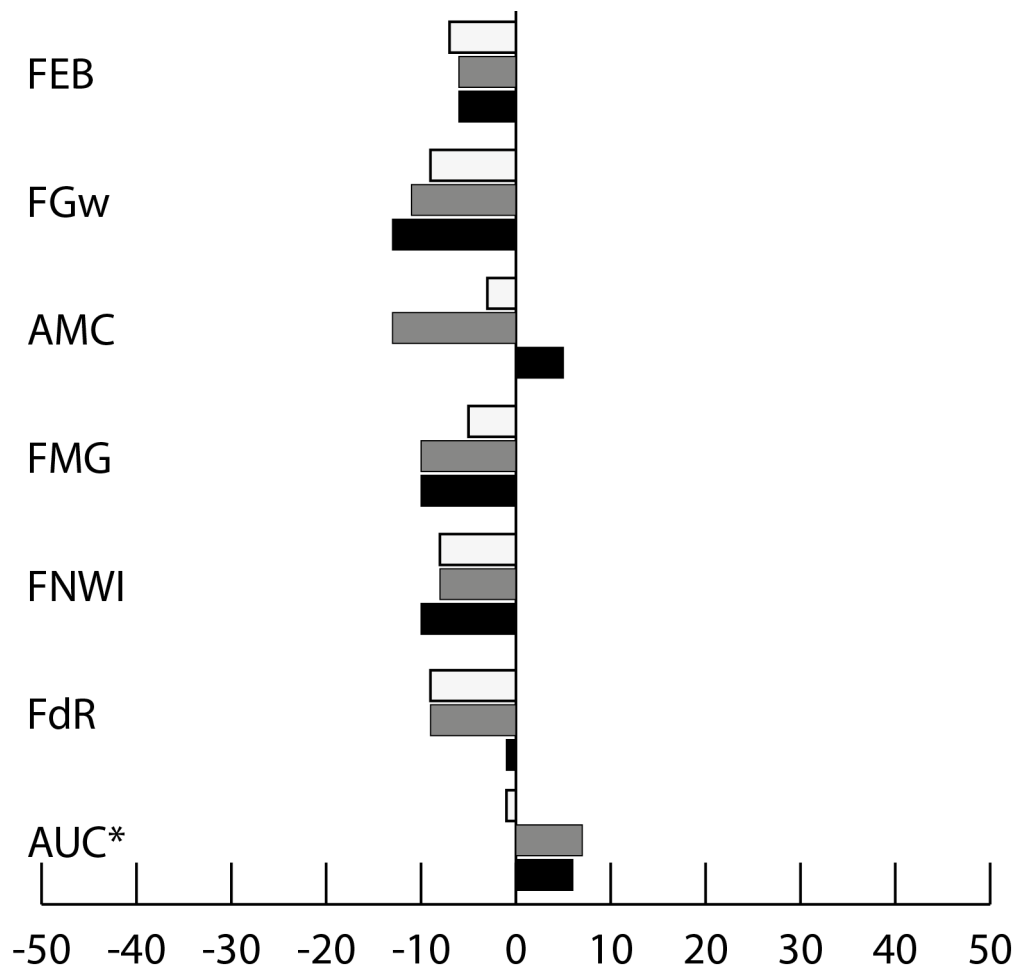
Figuur A3.C17 Relatief belang: Afstand personeel/student tot bestuurders (studenten), naar faculteit



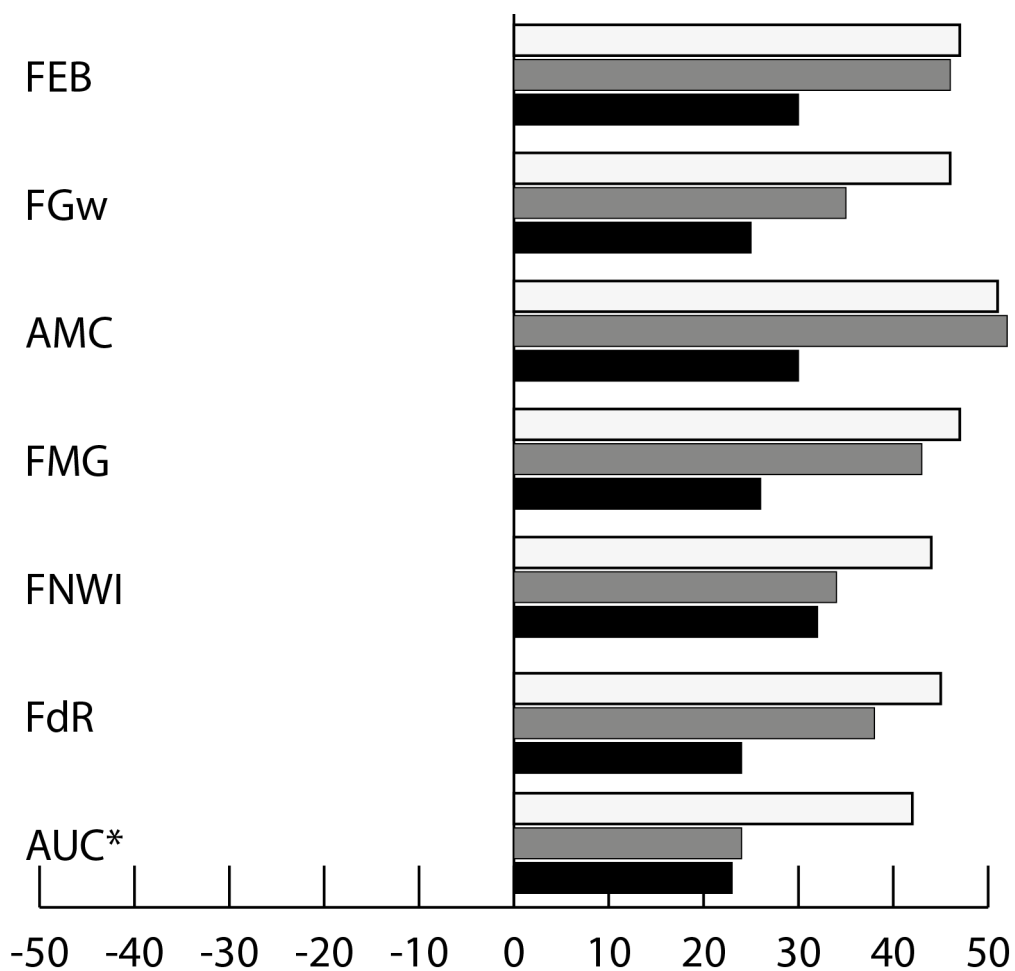
Figuur A3.C18 Relatief belang: Samenwerking met de HvA (studenten), naar faculteit



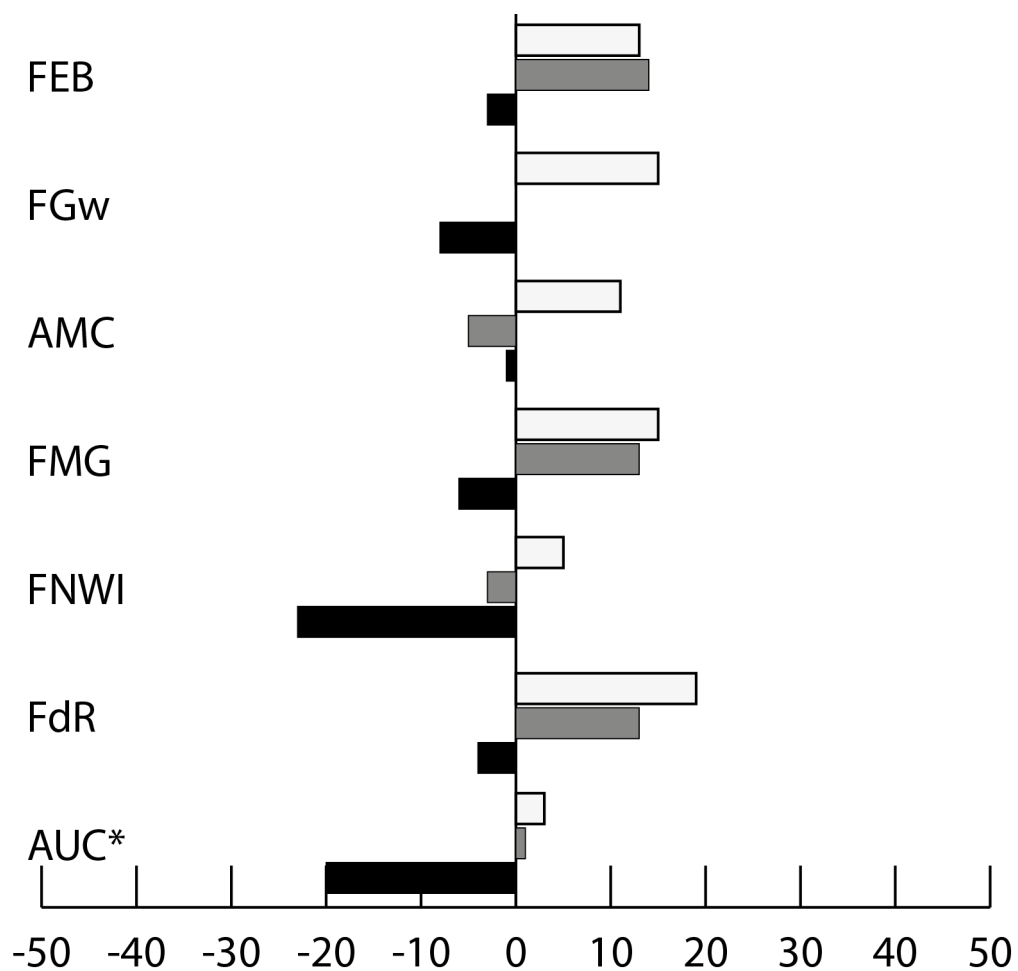
Figuur A3.C19 Relatief belang: Transparantie van beleid (studenten), naar faculteit



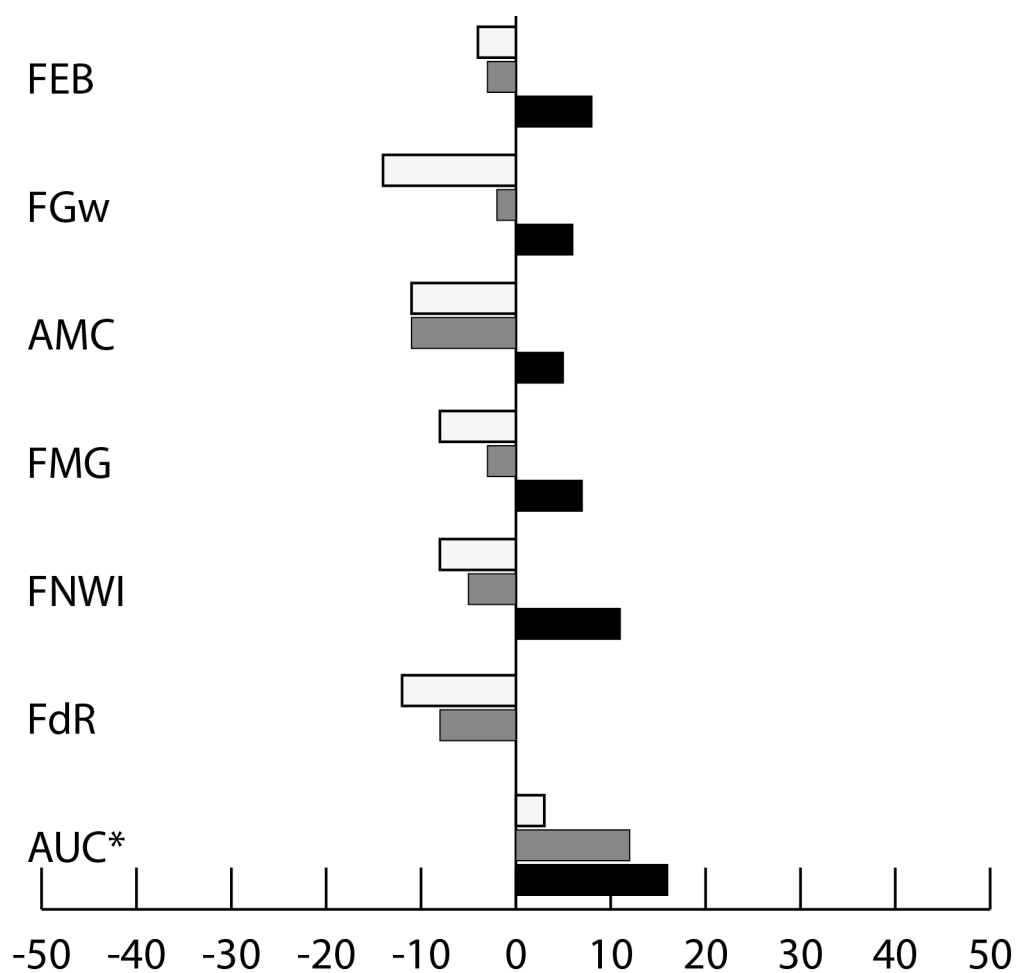
Figuur A3.C20 Relatief belang: Gevoelens van angst bespreken problemen (studenten), naar faculteit



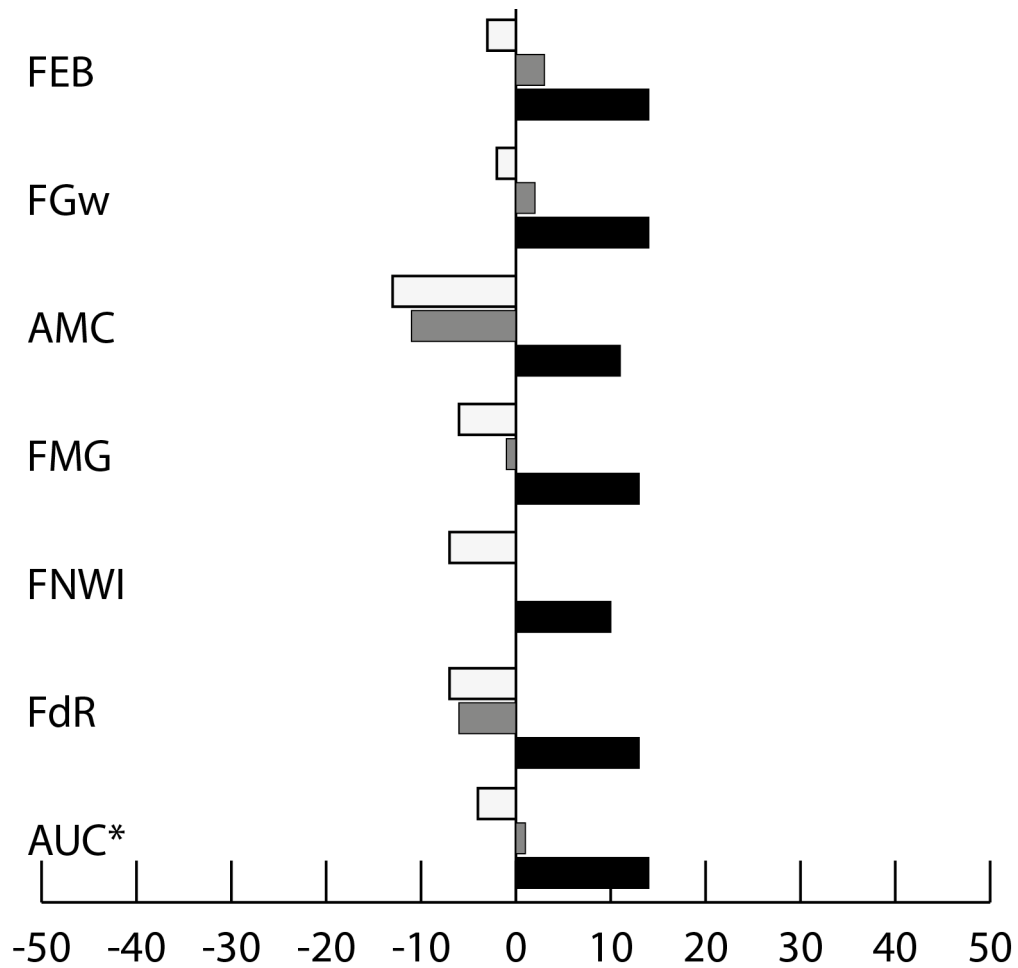
Figuur A3.C21 Relatief belang: Kwaliteit van het onderwijs (studenten), naar faculteit



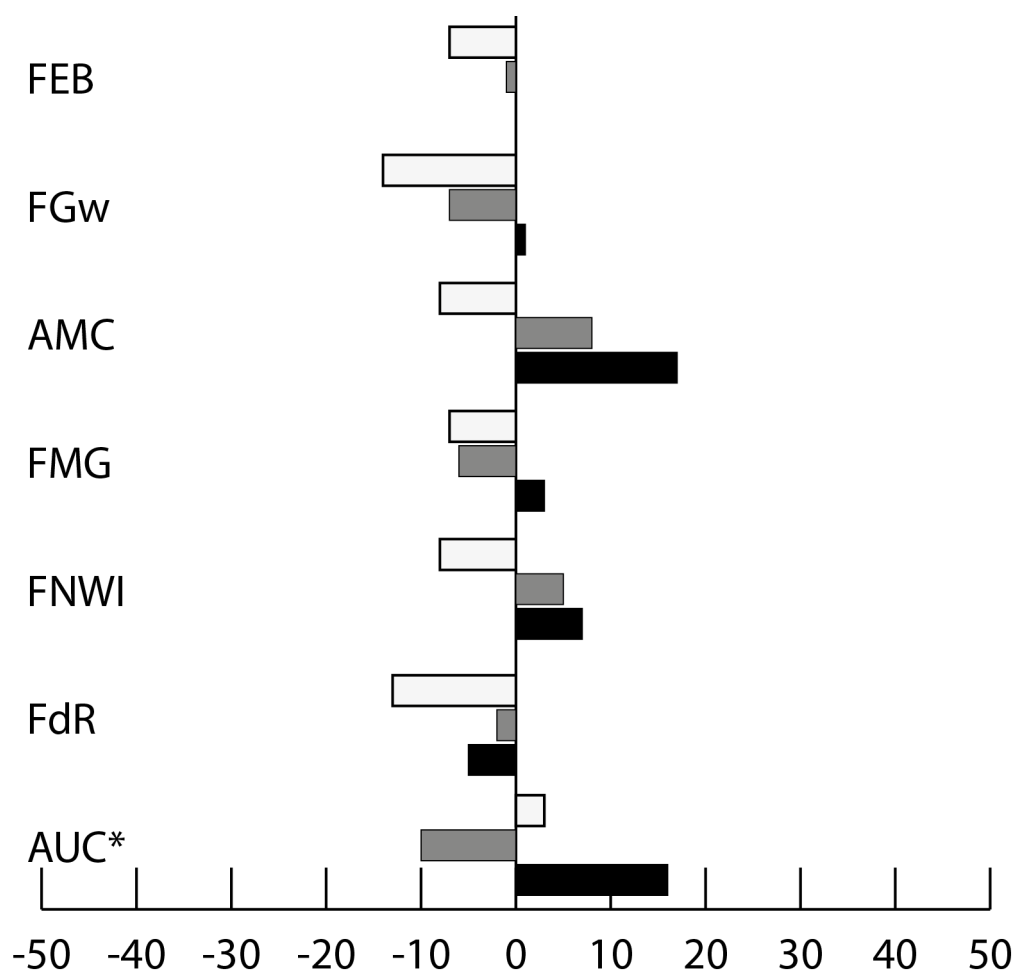
Figuur A3.C22 Relatief belang: Hoeveelheid contacturen studenten (studenten), naar faculteit



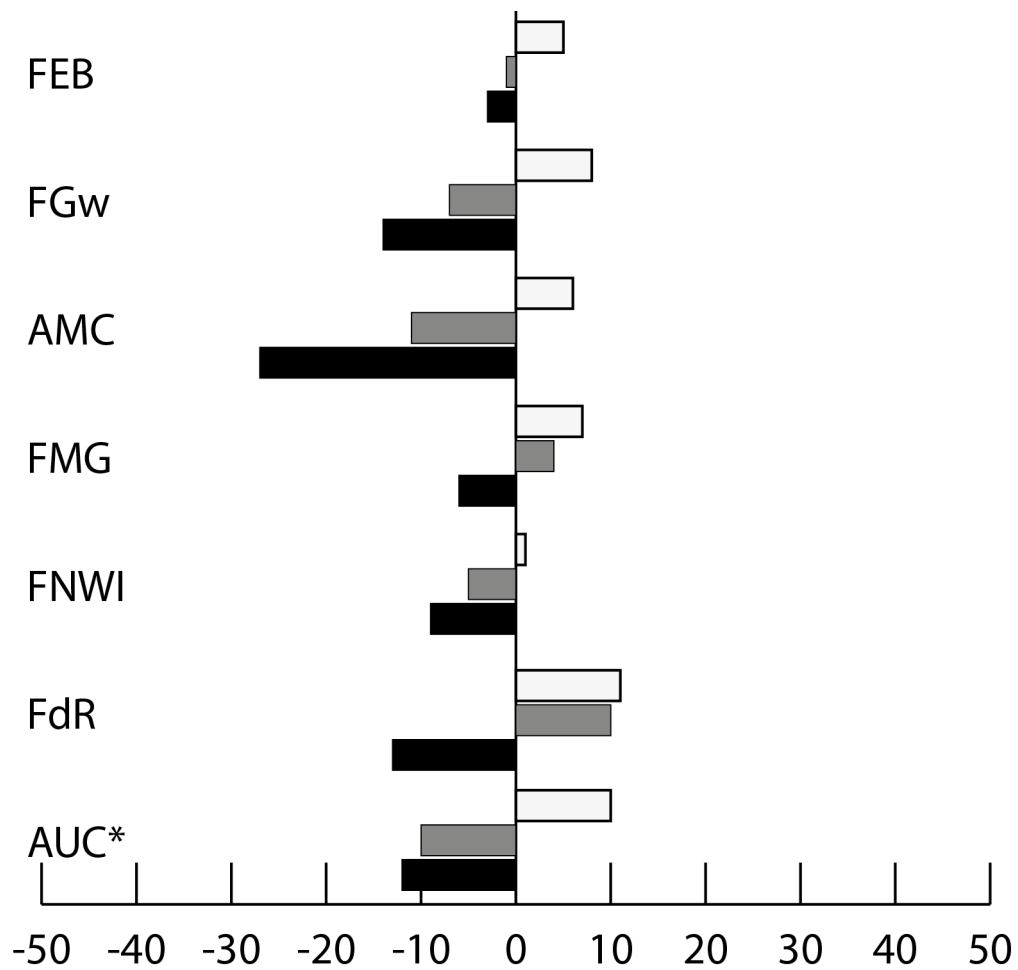
Figuur A3.C23 Relatief belang: (De)centralisatie van bestuur (studenten), naar faculteit



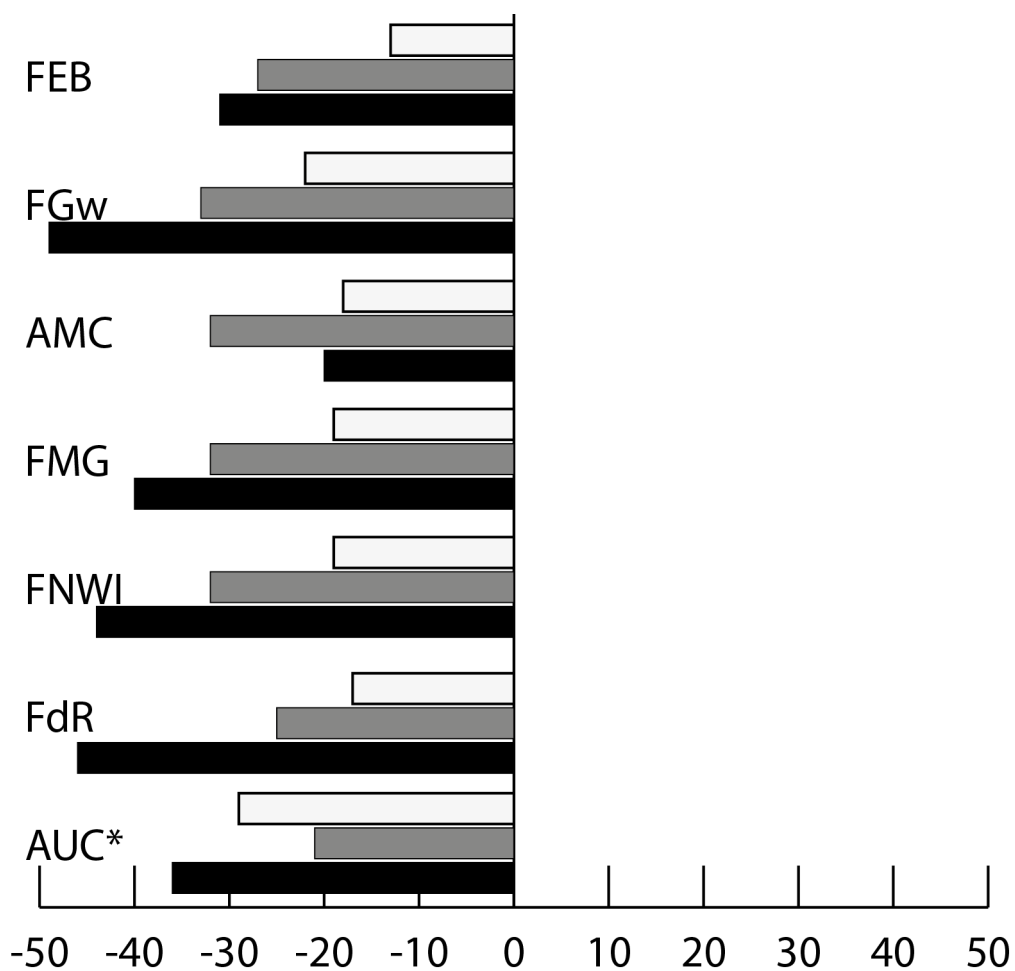
Figuur A3.C24 Relatief belang: Vastgoedbeleid van de universiteit (studenten), naar faculteit



Figuur A3.C25 Relatief belang: Selectiewijze facultaire/centrale bestuurders (studenten), naar faculteit



Figuur A3.C26 Relatief belang: Werkdruk (studenten), naar faculteit



Figuur A3.C27 Relatief belang: Anders, namelijk... (studenten),
naar faculteit