

Gezamenlijke Vergadering

College van Bestuur
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
cor@uva.nl, csr@uva.nl

Datum 9 juli 2025
Contactpersoon Gerwin van der Pol en Stefana Feciuc
Bijlage(n) -
Betreft **Kaderbrief 2026**

- Please find English version below -

Geacht College van Bestuur, Geachte Peter-Paul, Geachte André,

Hierbij treft u de reactie aan van de Gezamenlijke Vergadering (GV) op uw instemmingsverzoek voor de Begroting 2026 (uw kenmerk: 2025-075969).

Wij hebben met u overlegd en gedebatteerd over de onderwerpen die voortkwamen uit de Kaderbrief binnen het Gezamenlijke Overleg Vergadering (GOV) op vrijdag 27 juni. De GV dankt u voor uw schriftelijke en mondelinge antwoorden.

Met betrekking tot het proces van vragen en antwoorden heeft u de GV gevraagd om de vragen van materieel gewicht te houden voor wat betreft de gehele Begroting 2026. In lijn met eerdere discussies zouden dergelijke punten van materieel belang ongeveer 1% en meer van de begroting bedragen.

De GV heeft geantwoord een onderscheid te maken tussen financiële kwesties die van materieel belang zouden moeten zijn en beleidskwesties waarbij het gewicht wordt bepaald aan de hand van de onderwerpen die zijn aanvaard binnen de opdracht van de WHW en zijn jurisprudentie. De GV voegde verder toe dat bij (technische) discussies over beleidsonderwerpen de afdeling Financiën niet betrokken hoeft te worden, maar dat die discussie nog steeds binnen de reikwijdte en het tijds kader van het advies- en instemmingsproces moet vallen. U kunt dit onderscheid en het specifieke advies van de GV over deze twee categorieën hieronder bekijken.



1. Punten van wezenlijke invloed

De GV heeft vraagtekens gezet bij de drempel van 5% groei of krimp van de facultaire budgetten. In een vorig allocatiemodel lag die op 3%. De verhoging naar 5% betekent dat, mocht het zover komen dat de faculteiten hun eigen middelen reorganiseren en bij krimp, de reserves in 2 jaar kunnen worden aangesproken in plaats van in 3 jaar. De termijn van 3 jaar zou de organisatie van de faculteit de tijd geven om de herschikking van hun middelen aan te pakken en hun de ruimte geven om strategieën en beleid aan te passen. De GV is bezorgd dat het terugbrengen van deze buffertijd naar 2 jaar een goede begeleiding van u, CvB, vereist. De GV adviseert om voor die begeleiding een plan te laten opstellen voor het geval dat.

In de GV is geaccepteerd dat het bespreken van onderwerpen op het gebied van huisvesting voor deze specifieke financiële cyclus buiten het tijdspad van de Begroting 2026 valt. Dit komt omdat u een stappenplan hebt gepresenteerd om in het voorjaar van 2026 tot een nieuw huisvestingsplan te komen. De GV adviseert om toegankelijkheid, duurzaamheid en bezinningsruimten te integreren als beleid voor dat nieuwe huisvestingsplan. Motivering van dit advies volgt op elk van deze onderwerpen.

De GV maakt zich ook zorgen over het goed laten landen van de 0,7 vierkante meter norm bij de aanpassing van de werkplek van personeel. De GV heeft het CvB horen uitspreken begrip te hebben voor deze zorg en de toezegging dat project ViDi voldoende zorg voor de personeelsbehoefte zal monitoren en hiervoor ruimte zal hebben in het nieuwe huisvestingsplan.

Conclusie op punten van materiële impact

Voor wat betreft de punten van materiële invloed voor de Kaderbrief 2026 **stemt** de GV op hoofdlijnen **in** met de Kaderbrief 2026.

2. Beleidspunten

Toegankelijkheid

Er is sprake van dat de nieuwe gebouwen van de Universiteit van Amsterdam (UvA) worden herzien op het gebied van fysieke toegankelijkheid. De GV maakt zich zorgen over een mogelijke verlaging van het budget voor deze voorzieningen. De GV is van mening dat voorzieningen voor fysieke toegankelijkheid behouden moeten blijven en verbeterd moeten worden.

Inclusie, diversiteit, gelijkheid

De GV vindt het belangrijk, zeker in tijden van politieke polarisatie en populistische regeringen, dat de UvA het voortouw neemt en zich volledig inzet voor een inclusieve academische omgeving die een diversiteit aan stemmen en de gelijke behandeling van mensen faciliteert.

Om dit te bereiken moet er worden geïnvesteerd, en het geld moet op een efficiënte en strategische manier worden besteed. Op dit moment heeft elke faculteit een Faculty Diversity Officer, die verantwoordelijk is voor de beleidsvorming en decentrale strategie om diversiteit te verbeteren. Hoewel de GV veel respect heeft voor decentrale initiatieven, moeten de inspanningen op het gebied van inclusie, diversiteit en gelijkheid worden geïntensiveerd, wat uiteindelijk zou leiden tot een grotere belasting van het Central Diversity Office. De FDO's zijn aangesteld op een parttime contract, met uren die verschillen per faculteit. We merken dat ze het daardoor moeilijk hebben om beleid te maken, evenementen te organiseren en te reageren op de vragen die vanuit hun faculteit komen.

Aangezien de UvA een gedecentraliseerde instelling is, heeft de GV voorgesteld dat het College van Bestuur ziet om fulltime FDO's aan te stellen, omdat dit de last voor de CDO zou verminderen, en de implementatie van faculteit-specifiek diversiteitsbeleid zou verbeteren. U heeft geantwoord dat de decentralisatie uw mogelijkheden om leden van faculteiten in dienst te nemen beperkt, omdat dat het domein van de decanen is. Toch adviseert de GV om een financiële paragraaf bij het DEI-beleid te hebben, die de inspanningen van diversiteitsimplementatie en cultivering zowel centraal als decentraal transparant maakt en de positie van de diversiteitsfunctionarissen versterkt.

Bezinningsruimtes

Bezinningsruimtes zijn een noodzakelijke voorziening aan de UvA om onze praktische inzet voor inclusiviteit te versterken. Ze bieden een veilige ruimte voor decompressie en meditatie, wat cruciaal kan zijn voor neurodiverse studenten, maar ook de mogelijkheid voor religieuze studenten om te bidden op de campus. De GV erkent al lang de waarde van bezinningsruimtes en heeft consequent gepleit voor hun integratie op verschillende universiteitscampussen. Hoewel er momenteel enkele tijdelijke of beperkte faciliteiten bestaan, is dit niet voldoende om aan de behoeften van de diverse UvA-gemeenschap te voldoen. Wij vinden daarom dat er ruimte voor moet worden gemaakt in de UvA-begroting. Wij adviseren het College van Bestuur om een plan af te ronden en een begroting te maken voor het realiseren van permanente bezinningsruimten bij REC ABC en de nieuwe UB, naast de huidige.

Internationalisering & Nederlands cursussen

Met het oog op de komende Wet internationalisering in balans (WIB) werkt de UvA aan een transitie om de positie van de Nederlandse taal in het hoger onderwijs te versterken en de instroom van internationale studenten in goede banen te leiden. In het kader hiervan wordt al gewerkt aan een transitieplan voor medewerkers, inclusief taalcursussen en andere vormen van ondersteuning om medewerkers te helpen het vereiste taalniveau te bereiken.

Wat op dit moment echter ontbreekt is een vergelijkbaar structureel traject voor internationale studenten. Dit is opvallend, aangezien deze groep expliciet is opgenomen in de beleidsdoelstellingen van de WIB: het versterken van sociale en arbeidsmarktintegratie, het bevorderen van taalvaardigheid en het streven naar een meer evenwichtige vorm van internationalisering. Zonder duidelijke institutionele ondersteuning op het gebied van taal en integratie zullen deze doelen moeilijk te bereiken zijn voor studenten.

Op dit moment worden via UvA Talen weliswaar taalcursussen Nederlands aangeboden, maar deze zijn in hun huidige vorm onvoldoende toegankelijk. Deze cursussen zijn vaak duur, kosten enkele honderden euro's per cursus, en er is een hardnekkig gebrek aan capaciteit. Hierdoor belanden gemotiveerde studenten vaak op wachtlijsten of kunnen ze zich helemaal niet inschrijven.

Wij pleiten daarom voor een structureel en breed toegankelijk taal- en inburgeringstraject voor internationale studenten aan de UvA. Dit zou kunnen bestaan uit:

- Gratis of zwaar gesubsidieerde NT2-cursussen (Nederlands als tweede taal), aangeboden binnen of in samenwerking met de UvA;
- Een substantiële uitbreiding van de cursuscapaciteit;
- Integratie van het leren van de Nederlandse taal in keuzevakken, vaardighedenprogramma's of honours tracks;
- De ontwikkeling van een nieuw verplicht eerstejaars bachelorvak voor internationale studenten, waarin zij kennismaken met de Nederlandse taal, cultuur, arbeidsmarkt en bredere maatschappelijke context.

Zo'n cursus zou fungeren als een inhoudelijke brug tussen internationale studenten en hun leef- en leeromgeving, terwijl het ook dient als een eerste stap naar taalverwerving. In combinatie met andere taalcursussen zou dit een samenhangend traject vormen naar minimaal B1-niveau Nederlands - vaak een minimumvereiste voor stages, startersfuncties en maatschappelijke participatie.

Deze aanpak zou niet alleen de maatschappelijke relevantie van de universiteit vergroten, maar ook het rendement van de internationale studentenpopulatie verbeteren. Het draagt bij aan duurzame integratie en helpt een eendimensionale motivatie te voorkomen bij studenten die alleen voor betaalbaar, kwalitatief hoogstaand onderwijs naar de UvA komen. Bovendien zou het een selectiemechanisme zijn: studenten die zich echt met Nederland willen verbinden, worden daartoe in staat gesteld door zich actief met de taal bezig te houden.

We verzoeken het College van Bestuur daarom een evenwichtig, toegankelijk en verplicht traject voor studenten te ontwikkelen rondom taal en inburgering, analoog aan het transitieplan voor medewerkers. Verder dringen we erop aan om structurele financiering voor dit initiatief op te nemen in de begrotingsvoorbereiding voor 2026.

Budget ruimten voor culturele ruimten & activiteiten

In het licht van de recente bezuinigingen op en de financiële kwetsbaarheid van culturele en sportfaciliteiten, waaronder CREA en het Universitair Sportcentrum (USC), is het essentieel dat in de begroting voor 2026 structurele financiering wordt opgenomen om deze instellingen te behouden en te versterken. Deze faciliteiten zijn geen randverschijnselen, maar vormen een integraal onderdeel van het universitaire ecosysteem en bieden studenten brede mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling.

CREA en het USC bieden toegankelijke ingangen tot sport, kunst, cultuur en gemeenschapsvorming. Ze dragen bij aan het mentale welzijn, de fysieke gezondheid en de sociale verbondenheid van studenten, in een tijd waarin prestatiedruk en gevoelens van eenzaamheid onder jongeren gestaag toenemen. De universiteit heeft zich in haar strategische plannen expliciet gecommitteerd aan het verbeteren van het welzijn van studenten. Het in stand houden van deze voorzieningen is een directe en noodzakelijke voorwaarde om die ambitie waar te maken.

Belangrijk is dat deze ruimtes vooral van vitaal belang zijn voor studenten die niet automatisch aansluiting vinden via formele structuren zoals studieverenigingen of honors programs. Voor deze groepen bieden CREA en het USC cruciale omgevingen voor zelfexpressie, ontspanning en sociale veiligheid. Bezuinigingen op deze faciliteiten hebben dus een onevenredig negatief effect op juist die studenten die het meeste baat hebben bij inclusieve, toegankelijke ruimtes.

De GV heeft daarom het College van Bestuur opgeroepen om in de begroting van 2026 structureel geld uit te trekken voor het behoud en toekomstbestendig maken van culturele en sportvoorzieningen, waaronder CREA, het USC en aanverwante initiatieven. Alleen zo kan de universiteit een plek blijven waar studenten niet alleen academisch, maar ook persoonlijk, creatief en fysiek kunnen groeien. Het CvB heeft duidelijk gemaakt niet van plan te zijn te bezuinigen op het budget van het USC en het CREA wat meer toe te kennen als zij hun bedrijfsprocessen aanscherpen.

De GV accepteert deze gang van zaken omdat het in lijn zou kunnen zijn met de eisen van blijvende financiering voor behoud en toekomstbestendige ontwikkeling van culturele en sportfaciliteiten.

Duurzaamheid

De Kaderbrief erkent dat het risico bestaat dat de UvA haar eigen duurzaamheidsdoelen niet kan halen, door vertraging in de campusontwikkeling en achterstallig onderhoud.¹ De GV wil erop wijzen dat dit risico volgens de Voortgangsrapportage Duurzaamheid 2023 over de bedrijfsdoelstellingen in het Witboek een grote kans heeft om materieel te worden. Volgens hetzelfde rapport lopen we ernstig achter bij de 2 meest klassieke bedrijfsdoelstellingen (Parijs-proof en fossielvrije campussen) en bij circulaire, natuurinclusieve en klimaatbestendige campussen. Het rapport stelt vast dat barrières die ons tegenhouden meestal zijn: *gebrek aan prioriteit, capaciteit en kennis*. De eerste twee punten zijn zaken die de Kaderbrief misschien in een positieve richting kan sturen.

Hoewel de Kaderbrief melding maakt van het bestaan van een aantal onderzoeken naar versnellingskansen, en meer concrete maatregelen zoals het verminderen van het gebruik van vloeroppervlak en het opzetten van een Sustainability Office,² vreest de GV dat deze plannen nog te vaag en beperkt zijn. De enige concrete actie die wordt beschreven is het intensiveren van het gebruik en het verkleinen van het gebouwoppervlak,³ wat weliswaar helpt om kosten te besparen, maar niet ver genoeg gaat als serieuze klimaatstrategie. Dit is belangrijk, aangezien het huidige aandeel van de CO₂-uitstoot van energie voor gebouwen bijna 40% van alle universitaire emissies uitmaakt.⁴ Ter herinnering: de UvA heeft toegezegd de komende 5 jaar haar milieu-impact met 25% te verminderen en in 2040 Parijs-proof campussen te realiseren. Hoewel het duidelijk is dat de UvA een groot risico loopt om haar klimaatdoelstellingen niet te halen, is er geen tijdlijn of gedetailleerd compensatieplan dat laat zien hoe we weer op het goede spoor komen als het gaat om de bedrijfsvoering.

Daarom raden wij het College van Bestuur sterk aan om een geactualiseerde heldere duurzaamheidsroutekaart te ontwikkelen en te delen, met zeer concrete mijlpalen en voortgangsbewaking, vooral met betrekking tot huisvesting en energietransitie. Deze moet de geplande overgang van gas naar elektriciteit in 2030 omvatten, maar ook verder gaan dan dat. Verder moeten de problemen die elke individuele campus ondervindt en de oplossingen om onze klimaatdoelen te bereiken in kaart worden gebracht. Vervolgens zouden capaciteitsproblemen gecompenseerd kunnen worden door meer middelen toe te wijzen aan Facility Services voor duurzaamheidsdoeleinden.

Hoewel de ruimte om duurzame energieopwekking op de campus te optimaliseren beperkt is, wil de GV erop wijzen dat dit gebied een van de ergste angsten is voor de duurzaamheidsscores van onze bedrijfsvoering.⁵ Een belangrijk gebied waar de UvA zichtbare vooruitgang zou kunnen boeken is zonne-energie. Hoewel zonnepanelen niet genoemd worden in de Kaderbrief, vinden wij dit een gemiste investeringskans. De GV dringt er bij de universiteit op aan om de plaatsing van zonnepanelen te onderzoeken, vooral op campussen als Science Park en Roeterseiland, die de ruimte en potentie hebben voor dit soort investeringen.

Daarnaast moedigen we de UvA aan om zichtbare duurzaamheid op de campus te bevorderen, bijvoorbeeld door meer statiegeldautomaten te plaatsen bij SP en andere locaties. Er zijn wel recyclingbakken op de UvA, maar de Facilitaire Dienst heeft aangegeven dat het recyclingpercentage van die bakken beperkt is door vervuiling met niet-recyclebaar afval. Daarom helpen deze kleine en toegankelijke veranderingen om studenten en medewerkers te betrekken bij dagelijkse duurzame praktijken.

Ten slotte is een van de doelstellingen van de ICT-voorzieningen van de UvA om in 2026 25% minder ecologische voetafdruk te hebben. Het beleidskader en de richtlijnen van GenAI in het onderwijs maken geen melding van duurzaamheidseffectrapportages en op dit moment is het onzeker hoe het toegenomen gebruik van GenAI de CO₂-reductiedoelstelling van de ICT-afdeling zou beïnvloeden. Het CvB hervat de vermelding dat duurzaamheid een belangrijk principe is en dat het CvB verantwoordelijk is voor het

beheer ervan. In lijn met de aanbevelingen van het ITK-panel om een meer holistische benadering van het UvA-beleid te creëren, is het belangrijk dat de Kaderbrief budgetten zou bevatten die de duurzaamheidseisen van het gebruik van een grondstofintensieve technologie als AI operationaliseren en vertalen naar praktische maatregelen binnen ICT-diensten.

Meer in het algemeen maken we ons zorgen over het feit dat duurzaamheid vaak alleen wordt gezien als een manier om geld te besparen, in plaats van als een onderdeel van de sociale en ecologische verantwoordelijkheid van de UvA. Hoewel het verminderen van ruimte- en energieverbruik belangrijk is, zou het onderdeel moeten zijn van een grotere en praktische klimaatvisie. Daarom raden we de universiteit aan om milieueffect-beoordelingen op te nemen in alle belangrijke operationele beslissingen, niet alleen financiële. Op dit moment is er ook geen duidelijke, aparte begrotingslijn voor duurzaamheidsprojecten, alleen wat indirecte verwijzingen naar ViDi-besparingen of centrale personeelsfinanciering. De GV adviseert om een speciale investeringslijn voor duurzaamheid in de begroting op te nemen, met een transparante jaarlijkse rapportage over hoe de middelen worden gebruikt.

Sociale veiligheid en mentaal welbevinden

De GV ondersteunt de constatering in de Kaderbrief dat er meer aandacht moet komen voor sociale veiligheid onder studenten. Op dit moment werkt de afdeling HR aan een centraal *meldpunt* voor sociale veiligheidsmeldingen. Wij juichen dit toe en zijn van mening dat een dergelijke infrastructuur goed ondersteund en gefaciliteerd moet worden. Een goed functionerend *meldpunt* kan het meldingsproces eenvoudiger en toegankelijker maken, wat kan leiden tot meer vertrouwen in het systeem en een grotere hoeveelheid informatie voor de ombudsfunctionaris.

De GV dringt er bij de universiteit op aan om meer nadruk te leggen op het bevorderen van het bewustzijn over wat als grensoverschrijdend gedrag kan worden beschouwd binnen de studentengemeenschap. Dit zou kunnen door het verplicht stellen en faciliteren van sociale veiligheidstrainingen voor studentenverenigingen en door het structureel integreren van workshops, zoals die door *Gelijkspel* worden aangeboden, in studieprogramma's, naar het voorbeeld dat al is geïmplementeerd in bepaalde opleidingen binnen de Faculteit der Natuurwetenschappen (FNWI).

Communicatie

Een van de terugkerende problemen bij de UvA is dat de interne communicatie simpelweg niet goed genoeg is. Zowel de COR als de CSR hebben hier al eerder hun bezorgdheid over geuit en we blijven tegen dezelfde problemen aanlopen. Onze ervaring is dat contact met Bureau Communicatie ('BC') vaak vertraging oploopt of onduidelijk is, niet omdat mensen het niet belangrijk vinden, maar omdat de mensen die zijn aangewezen om met ons samen te werken al te veel hooi op hun vork hebben genomen. Dit is niet houdbaar. Tijdens de GOV heeft de GV van de bestuurder de toezegging gekregen dat er een fulltime medewerker Communicatie zal worden geworven die volledig dedicated is voor de medezeggenschap (COR, CSR, OR'en, FSR'en). De GV vindt dit een goede oplossing.

Verder heeft het Berenschot-rapport duidelijk aangegeven op welke punten de communicatie tijdens crises tekortschoot. De GV eist een voorstel van het College van Bestuur waarin het College uitlegt wat zijn visie is op communicatie, welke fouten er zijn gemaakt en op welke manier de organisatie haar beleid heeft aangepast om de communicatie te verbeteren.

Als de UvA echt wil verbeteren hoe zij met haar gemeenschap omgaat, moet communicatie serieuzer worden genomen. Wij stellen voor om het budget voor BC te verhogen, maar alleen onder specifieke voorwaarden en met het oog op verbeteringen:

- **Nadruk op gevoeligheid en empathie**

De UvA krijgt regelmatig kritiek op haar koele en ongevoelige berichtgeving. Het aannemen van personeel met expertise op het gebied van gevoelig lezen en inclusieve communicatie zou de universiteit helpen om menselijker, attenter en toegankelijker over te komen.

- **Breng nieuwe perspectieven in**

Meer diversiteit en nieuwere stemmen in het communicatieteam zouden de UvA helpen om beter aansluiting te vinden bij de huidige generatie studenten en medewerkers. Het is belangrijk dat het team een afspiegeling is van de universitaire gemeenschap waarvoor het zich uitspreekt.

De bovenstaande punten en het verzoek om een communicatievoorstel gaan niet alleen over het verbeteren van de communicatie, maar ook over het maken van de UvA tot een plek waar mensen zich gehoord, begrepen en vertegenwoordigd voelen. Betere communicatie zorgt ervoor dat ook al het andere beter werkt.

Tot slot is de GV verheugd dat het CvB tijdens de GOV van 27 juni heeft ingestemd met de aanstelling van een fulltime contactpersoon voor medezeggenschap. Dit sluit aan bij het standpunt van de GV dat er iemand bij het BC moet zijn wiens belangrijkste taak het is om samen te werken met de CSR, COR en andere raden. Dit sluit aan bij de aanbeveling van het CvB zelf in het rapport Versterking Medezeggenschap. Het zou de zichtbaarheid van de raden verbeteren en de samenwerking soepeler en consistenten maken.

Conclusie beleidspunten

Met in het achterhoofd de hierboven gelegde adviespunten **stemt** de GV **in** met de Kaderbrief van 2026 op de hoofdonderwerpen.

Algemene samenvatting

De GV wil met u delen dat wij, door in te stemmen met zowel de inhoudelijke als de beleidsmatige punten, daarmee ook instemmen met de Kaderbrief 2026. Wij hopen dat de hier verstrekte informatie voldoende is en staan open voor eventuele vragen naar aanleiding van deze brief. Wij zien de volgende besprekingen over de Begroting 2026 met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,

Stefana Feciuc
Voorzitter 2024-2025
Gezamenlijke Vergadering (GV)

Gerwin van der Pol
Vicevoorzitter 2024-2025
Gezamenlijke Vergadering (GV)

Dear Executive Board, Dear Peter-Paul, Dear André,

Hereby you find the Joint Meeting (GV) response to your request for consent for the 2026 Budget (your reference: 2025-075969). We have conferred and debated with you the issues that arose from the Framework Letter within the Joint Consultation Meeting (GOV) on Friday 27 June. The GV would like to thank you for your written and spoken answers.

In relation to the process of questions and answers you have asked the GV to keep the questions of material weight as to the whole of the 2026 Budget. In line with previous discussions, such points of material impact would amount to around 1% and more of the budget.

The GV has answered to differentiate questions of finance that should be of material impact from questions of policy where the weight is determined in reference to the topics accepted within the remit of the WHW and its jurisprudence. The GV further added that (technical) discussions on policy topics should not have to involve the Finance department but that discussion should still be caught within the scope and timeframe of the advice and consent process. You can see this differentiation and the specific GV advice on these two categories below.

1. Points of material impact

The GV has questioned the threshold of 5% growth or shrinking of the faculty budgets. It used to be in a previous allocation model that that stood at 3%. The increase to 5% means that, in case it should come to the faculties reorganizing their own means and in case of shrinking, the reserves could be drained in 2 years instead of 3 years. The 3-year time frame would allow the organization of the faculty the time to address the rearranging of their resources and their room to adjust strategies and policies. The GV is concerned that reducing this buffer time to 2 years requires good guidance from you, CvB. The GV advises to have a plan for such guidance drawn up in case.

In the GOV it was accepted that discussing topics of housing is, for this specific financial cycle, outside of the timeframe of the Budget 2026. This is because you have presented a roadmap to come to a new housing plan by spring 2026. The GV advises to integrate accessibility, sustainability and contemplation rooms as policies for that new housing plan. Motivating this advice will follow on each of these topics.

The GV is also concerned about the proper landing of the 0.7 square meter norm in the adjustment of the workplace of staff. The GV heard the CvB express its understanding of this concern and commitment to have project ViDi monitor sufficient care of staff needs and have room for such monitoring in the new housing plan.

Conclusion on points of material impact

As far as the points of material impact for the 2026 Framework Letter go, the GV **consents** with the Framework Letter of 2026 on the main topics.

2. Points on policy

Accessibility

There have been mentions of the new University of Amsterdam (thereby: 'UvA') buildings facing review regarding their physical accessibility. The GV is concerned about a potential decrease of the allocation made towards these facilities. The GV strongly believes that facilities for physical accessibility should be maintained and improved.

Inclusion, Diversity, Equality

The GV finds it important, especially in times of political polarization and populist governments, that the UvA takes the lead and fully commits to an inclusive academic environment that facilitates a diversity of voices and the equal treatment of people.

To achieve this, some investments have to be made, and money should be spent in an efficient and strategic way. Currently, every faculty has a Faculty Diversity Officer, who is in charge of policymaking and decentral strategy to improve diversity. While the GV has great deference for decentral initiatives, there needs to be an intensification of inclusion, diversity and equality efforts which, ultimately, would lead to an increased burden on the Central Diversity Office instead. The FDOs are appointed on a part-time contract, with hours that differ between faculties. We find that they have thus a hard time creating policies, organizing events, and being responsive to the questions that come up from their faculty.

As the UvA is a decentralized institution, the GV has proposed that the Executive Board sees to employ full-time FDOs, for this would reduce the burden on the CDO, and improve the implementation of faculty-specific diversity policies. You have answered that the decentralization limits your scope to employ members of faculties for that is the domain of the deans. Still, the GV advises to have a financial paragraph to the DEI-policy, that makes the efforts of diversity implementation and cultivation transparent both central and decentral and strengthens the position of the diversity officers.

Contemplation rooms

Contemplation rooms are a necessary facility at the UvA to strengthen our practical commitment to inclusivity. They provide a safe space for decompression and meditation, which can be crucial for neurodiverse students, as well as the possibility for religious students to pray on campus. The GV has long recognized the value of contemplation rooms and has consistently pleaded for their integration across university campuses. While some temporary or limited facilities currently exist, this is not sufficient to meet the needs of the diverse UvA community. We therefore believe that space in the UvA budget should be made for it. We advise the Executive Board to finalize a plan and make a budget for the realization of permanent contemplation rooms at REC ABC and the new University Library, in addition to the currently existing ones.

Internationalization & Dutch courses

Considering the upcoming *Internationalization in Balance Act* (Wet internationaliseren in balans, 'WIB'), the UvA is working on a transition aimed at strengthening the position of the Dutch language in higher education and directing the influx of international students. As part of this effort, preparations are already underway for a transition plan for staff, including language courses and other forms of support to help staff members reach the required language level.

What is currently lacking, however, is a comparable structural trajectory for international students. This is striking, given that this group is explicitly included in the WIB's policy objectives: strengthening social and labor market integration, promoting language proficiency, and striving for a more balanced form of internationalization. Without clear institutional support in terms of language and integration, these goals will be difficult to achieve for students.

Although Dutch language courses are currently offered through UvA Talen, they are not sufficiently accessible in their current form. These courses are often expensive, costing several hundreds of euros per course, and there is a persistent lack of capacity. As a result, motivated students often end up on waiting lists or are unable to enroll at all.

We therefore plead for a structural and broadly accessible language and integration track for international students at the UvA. This could include:

- Free or heavily subsidized NT2 (Dutch as a second language) courses, offered within or in collaboration with the UvA;
- A substantial expansion of course capacity;
- Integration of Dutch language learning into elective courses, skills programs, or honours tracks;
- The development of a new mandatory first-year bachelor's course for international students, introducing them to the Dutch language, culture, labor market, and broader societal context.

Such a course would function as a substantive bridge between international students and their living and learning environment, while also serving as an initial step towards language acquisition. Combined with further language courses, this would constitute a coherent track toward reaching at least B1-level Dutch – often a minimum requirement for internships, entry-level positions, and societal participation.

This approach would not only enhance the university's societal relevance but also improve the return on investment of the international student population. It would contribute to sustainable integration and help prevent a one-dimensional motivation among students who come to the UvA solely for affordable, high-quality education. Furthermore, it would serve as a selection mechanism: students who genuinely wish to connect with the Netherlands would be empowered to do so by actively engaging with the language.

We therefore request the Executive Board to develop a balanced, accessible, and mandatory track for students around language and integration, analogous to the transition plan for staff. We further urge that structural funding for this initiative be included in the budget preparations for 2026.

Budget Spaces for Cultural Spaces & Activities

In light of recent budget cuts to and financial vulnerabilities of cultural and sports facilities, including CREA and the University Sports Centre (USC), it is essential that the 2026 Budget includes structural funding to preserve and strengthen these institutions. These facilities are not peripheral luxuries but form an integral part of the university ecosystem, offering students broad opportunities for personal development.

CREA and the USC provide accessible entry points to sports, arts, culture, and community-building. They contribute to students' mental well-being, physical health, and social connectedness, at a time when performance pressure and feelings of loneliness among young people are steadily increasing. The university has explicitly committed to improving student well-being in its strategic plans. Maintaining these facilities is a direct and necessary condition to achieve that ambition.

Importantly, these spaces are especially vital for students who do not automatically find connection through formal structures such as study associations or honors programs. For these groups, CREA and the USC offer crucial environments for self-expression, relaxation, and social safety. Cuts to these facilities thus have a disproportionately negative impact on the very students who benefit most from inclusive, accessible spaces.

The GV has therefore called upon the Executive Board to allocate structural funding in the 2026 budget for the preservation and future-proof development of cultural and sports facilities, including CREA, the USC, and related initiatives. Only by doing so can the university remain a place where students are able to grow not only academically, but also personally, creatively, and physically. The CvB has made clear to have no intention to cut the budget of the USC and to grant CREA a bit more if they tighten their business processes.

The GV accepts this course of action because it could be in line with the demands of continued funding for preservation and future-proof development of cultural and sports facilities.

Sustainability

The Kaderbrief acknowledges the fact that there is a risk that the UvA will not be able to meet its own sustainability goals, due to campus-development delays and maintenance backlogs.⁶ The GV would like to point out that, according to the Sustainability Progress Report 2023 on business objectives in the White Paper, this risk has a high probability of becoming material. In line with the same report, we are severely lagging behind in the 2 most classic operation goals (Paris-proof and fossil-free campuses) and in circular, nature-inclusive and climate-resilient campuses. The report establishes that barriers that hold us back are usually: *lack of priority*, *capacity* and *knowledge*. The first two items are issues that the Kaderbrief may be able to steer in a positive direction.

While the Kaderbrief mentions the existence of some acceleration opportunities research, and more concrete measures such as reducing the use of floor space and setting up a Sustainability Office,⁷ the GV is concerned that these plans are still too vague and limited. The only concrete action described is intensifying use and reducing building space,⁸ which, although helpful for cutting costs, doesn't go far enough as a serious climate strategy. This is important, since the current share of the CO₂-emissions of energy for buildings accounts for almost 40% out of all university emissions.⁹ As a reminder, the UvA committed to reduce our environmental impact by 25% over the next 5 years and achieve Paris-proof campuses by 2040. While it is obvious that the UvA runs a high risk of not achieving its climate goals, there's no timeline or detailed compensatory plan to show how we'll get back on track when it comes to business operations.

That's why we strongly recommend the Executive Board to develop and share an actualized clear sustainability roadmap, with very concrete milestones and progress tracking, especially related to housing and building use (huisvesting) and energy transition. This should include the planned transition from gas to electricity by 2030 but also go beyond it. Further, it should delineate the problems that each individual campus incurs and solutions to achieve our climate goals. What is next, capacity issues could be compensated for by allocating more resources to Facility Services for sustainability purposes.

While the room to optimize renewable energy generation on campus is limited, the GV would like to point out that this area is one of the worst fears of our business operations' sustainability scores.¹⁰ One major area where UvA could make visible progress is in solar energy. Although solar panels aren't mentioned in the Kaderbrief, we believe this is a missed opportunity of investment. The GV urges the university to explore the installation of solar panels, especially at campuses like Science Park and Roeterseiland, which have the space and potential for this kind of investment.

In addition, we encourage the UvA to promote visible sustainability on campus, for example, by adding more statiegeld (deposit return) machines at SP and other locations. Even though recycling bins do exist at UvA, the Facility Service has indicated that the recycling rate of those bins is limited due to contamination from non-recyclable waste. Therefore, those small and accessible changes help engage students and staff in everyday sustainable practices.

Lastly, one goal of the UvA's ICT facilities is to have a 25% reduction in ecological footprint in 2026. The GenAI policy framework and guidelines in education does not mention any sustainability impact assessments and, at the moment, it is uncertain how the increased usage of GenAI would impact the CO₂-reduction goal of the ICT department. It resumes itself to mention that sustainability is an important principle, and that the CvB is responsible for its management. In line with the ITK panel's recommendations to create more holistic approaches to UvA policy, it is important that the Kaderbrief would include budgets that would operationalize the sustainability demands of using a resource-intensive technology such as AI, and would translate them into practical measures within ICT services.

More broadly, we're concerned that sustainability is often framed just as a way to save money, rather than part of UvA's social and environmental responsibility. While reducing space and energy use is important, it should be part of a bigger and practical climate vision. We therefore recommend that the university include environmental impact assessments in all major operational decisions, not just financial ones. Right now, there's also no clear, separate budget line for sustainability projects, just some indirect references to ViDi savings or central staff funding. The GV advises creating a dedicated sustainability investment line in the budget, with transparent yearly reporting on how funds are used.

Social Safety and Mental Wellbeing

The GV supports the assessment in the Kaderbrief that more attention must be paid to social safety among students. Currently, the HR department is working on a central *meldpunt* for social safety reports. We welcome this effort, and we believe that such infrastructure must be properly supported and facilitated. A well-functioning *meldpunt* has the potential to make the reporting process simpler and more accessible, which could lead to increased trust in the system and a higher volume of information for the ombuds officer.

The GV urges the University to place greater emphasis on promoting awareness on what may be considered transgressive behavior within the student community. This could be achieved by mandating and facilitating social safety training for student associations and by structurally integrating workshops, such as those offered by *Gelijkspel*, into study programs, following the example already implemented in certain programs within the Faculty of Science (FNWI).

Communication

One of the ongoing issues at the UvA is that internal communication simply isn't good enough. Both the COR and the CSR have raised concerns about this before, and we keep running into the same problems. In our experience, contact with Bureau Communicatie ('BC') is often delayed or unclear, not because people don't care, but because those assigned to work with us are already juggling too much. This is not sustainable. During the GOV, the GV received a commitment from the director that a full-time Communications employee will be recruited who will be fully dedicated to employee participation (COR, CSR, ORs, FSRs). The GV considers this a good solution.

Further, the Berenschot report has clearly stated in what respect the Communication failed during crises. The GV demands a proposal from the CvB in which the CvB explains what their vision is on Communication, what mistakes were made, and in what way the organization has changed its policy to improve communication.

If the UvA truly wants to improve how it engages with its community, communication needs to be taken more seriously. We propose increasing the budget for BC, but only with specific conditions and improvements in mind:

- **Emphasizing sensitivity and empathy**

The UvA is regularly criticized for its cold and out of tune messaging. Hiring staff with expertise in sensitive reading and inclusive communication would help the university come across as more human, thoughtful, and approachable.

- **Bring in fresh perspectives**

More diverse and newer voices in the communication team would help the UvA better connect with the current generation of students and staff. It's important that the team reflects the university community it's speaking to.

The points above and the request for a communication proposal are not just about improving communication, it's about making the UvA a place where people feel heard, understood, and represented. Better communication makes everything else work better too.

Lastly, the GV is pleased to acknowledge that the CvB agreed during the 27 June GOV to appoint a full-time contact person for medezeggenschap. This sits in line with the GV stance that there should be someone at BC whose main job is to work with the CSR, COR, and other councils. This aligns with the CvB's own recommendation in the Versterking Medezeggenschap report. It would improve visibility for the councils and make cooperation smoother and more consistent.

Conclusion on points on policy

Keeping in mind the points of advice laid above, the GV **consents** with the Framework Letter of 2026 on the main topics.

Overall summary

The GV would like to inform you that, by consenting on both the material and policy points, we will therefore consent on the 2026 Kaderbrief. We hope the information provided here is sufficient and we are open to any questions that may arise from this letter. We are further looking forward to the next discussions on the 2026 Budget.

With kind regards,

Stefana Feciuc
Chair 2024-2025
Gezamenlijke Vergadering (GV)

Gerwin van der Pol
Vicechair 2024-2025
Gezamenlijke Vergadering (GV)

