

# Gezamenlijke Vergadering

**Executive Board (College van Bestuur) UvA**  
P.O. box 19268  
1000 GG Amsterdam

Spui 21  
1012 WX Amsterdam  
Postbus 19268  
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955  
[cor@uva.nl](mailto:cor@uva.nl), [csr@uva.nl](mailto:csr@uva.nl)

Datum 6 March 2024  
Contactpersoon Noah Pellikaan and dr. C.M.L. Hille  
Bijlage(n) -

Betreft GV response to the response of the CvB on the GV's Unsolicited Advice on the Crisis Response Policy

Dear Executive Board,

Thank you for your response to our proposed 'Crisis Response Policy' (our reference: COR23u16 and your reference: 2023cu0592). While the Joint Assembly (GV) appreciates your expressed wish to be a caring university, after careful consideration and discussion, we would still like to express our disappointment regarding your position. The absence of a centralised crisis policy has become increasingly apparent in recent months, revealing significant operational challenges. The University's position on Israel's attacks in Gaza, which were identified by the International Court of Justice as being a plausible case of genocide<sup>1</sup>, combined with its ban on political expressions, have disappointed students and staff, especially when one considers how at odds this is with the UvA's reaction during the invasion of Ukraine.

The GV, therefore, urges you once again to set up a task force that would focus on developing a policy or a framework for the University's crisis management. As has become apparent since our initial request of June 2023, the current system's inefficiency in dealing with crises has only further polarised issues within the University's community. In the following, we elaborate on the dire need for a centralised and standardised crisis response policy and on your response to our initial request.

---

<sup>1</sup> Application of the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide in the Gaza Strip (South Africa v. Israel), Order of 26 January 2024 <<https://www.icj-cij.org/case/192/provisional-measures>>.

---

## *Gezamenlijke Vergadering*

Firstly, your letter states that a central task force is not needed as the work of various offices within the University compensates for this. However, over the past few months, the work of such offices has been insufficient in handling or even defining a crisis. Faculty diversity officers, for example, work part-time (often only one day a week) and are not equipped to deal with this issue. Additionally, the lack of a centralised policy and direction means that each faculty may react to issues as it sees fit, which has led to (potential) significant inconsistencies.

Having a singular person or team in charge of dealing with a crisis allows for a unified university-wide response that is planned and consistent. In the case of Gaza, we saw the University scrambling to find suitable responses and solutions. The UvA was not prepared to deal with such a large political outcry and thus, some of the actions were taken in a reactive manner that often seemed not to be thought through very well. This would have been avoided had there been a standardised plan prepared beforehand on how to act in times of crisis with a team of people who could have advised the Executive Board on this matter.

As a university, UvA bears a primary responsibility toward its students and staff. Recent events have highlighted the detrimental effects of the absence of a centralised plan. Such plan would ideally make the University's actions more equal towards all students and staff. For example, students affected by the recent crisis have expressed feeling hurt that the University did not afford it the same measures that Ukrainian students were given. We further emphasise the importance of crisis management when it comes to natural disasters, like earthquakes in Turkey and Morocco. It is crucial for the UvA organisation to learn from these experiences. Following a standard crisis response plan would ensure fair treatment of all students and staff affected. It would also not require the Executive Board to justify their actions, or lack thereof, during every crisis as a pre-existing plan would already be in place.

Your response also states that the work of the Central Diversity Office (CDO) is sufficient in handling crises and helping students and staff. However, the office is relatively small, with four people who do not work full-time. Therefore, they are not positioned or able to quickly substantiate real change in times of crisis. Additionally, the scope and reach of the CDO's mandate is limited. Its members do not have the authority to approve university communications or deans' communications to their respective faculty.

When decentral departments respond and react differently to a crisis, it seems disorganised and leaves students and staff questioning differences in their reactions, further polarising the situation. Many, if not most, department heads are not trained in

crisis response and therefore are being asked to do a job that is not within their skill set. Expecting them to figure out how to respond to issues, balance university treatment and ensure a safe social environment, all without training shows an unprofessional governance that could further hinder unity within the university community. The GV's proposed task force would provide such a skill set for the UvA.

To illustrate, we refer to the official statements put out by the University and deans in response to the plausible genocide in Gaza. The official university statement lacked a balanced frame leaving prevailing sentiments unattended. The GV has received many reports that students and staff felt hurt and upset by the unbalanced nature of the communication. Subsequent communications from deans and department heads have also drawn criticism because of the wording that was chosen. Since existing guidelines would have allowed for more balanced communication, we can only place limited responsibility on those who wrote the texts. Again, most of these people did not receive crisis communication training and therefore found it difficult to tackle this sensitive topic in a nuanced, thought-through manner. The University placing crisis communication in the hands of untrained individuals is what led to disappointment and further escalation of the matter. Training management in communication and crisis is crucial for ensuring a fair and socially safe university for all students and staff.

One last question we had was if issues automatically got brought to a central level when there are enough complaints. The GV could not find the specifications of this escalation system anywhere. Specifically, we are interested in the protocol for bringing an issue to the central level, such as a required number of complaints and whose responsibility it is to bring issues up to the central level.

We eagerly await your response on this matter and look forward to further discussions.

.....  
Geachte College van Bestuur,

Dank voor uw reactie op het voorgestelde 'Crisisresponsbeleid' (ons kenmerk: COR23u16 en uw kenmerk: 2023cu0592). De Gezamenlijke Vergadering (GV) waardeert uw bereidheid om een 'zorgzame universiteit' te zijn. Echter, na zorgvuldige overweging en discussie in de GV, willen we onze teleurstelling uitspreken over uw standpunt. In de afgelopen maanden heeft het ontbreken van een gecentraliseerd crisisbeleid steeds duidelijker geleid tot aanzienlijke operationele uitdagingen binnen de universiteit. Het standpunt van de universiteit over de aanvallen in Gaza door Israël, die door het Internationaal Gerechtshof werden aangemerkt als een mogelijk geval van

---

## Gezamenlijke Vergadering

genocide<sup>2</sup>, en het verbod op politieke uitingen heeft studenten en medewerkers teleurgesteld, vooral als men bedenkt hoezeer dit in strijd is met de reactie van de universiteit tijdens de invasie in Oekraïne. We zijn ervan overtuigd dat de afgelopen maanden ons nog meer hebben laten zien hoe belangrijk het is om een taskforce in te stellen, zoals we in juni 2023 hebben gevraagd.

De GV dringt er daarom nogmaals bij u op aan om een taskforce in te stellen die zich zal richten op het ontwikkelen van een beleid of een kader voor het crisismanagement van de universiteit. Zoals we de afgelopen maanden hebben gezien, is het huidige systeem inefficiënt in het omgaan met crises. De verschillende oplossingen hebben de problemen met polarisatie binnen de universitaire gemeenschap alleen maar verergerd. Wij zijn van mening dat de recente incidenten aan de universiteit duidelijk hebben gemaakt hoe dringend de behoefte is aan een gecentraliseerd en gestandaardiseerd crisisresponsbeleid. Hieronder gaan we dieper in op dit punt en op uw reactie op ons eerste verzoek.

Ten eerste gaf u in uw brief aan dat een centrale taskforce niet nodig is omdat het werk van verschillende functionarissen binnen de universiteit dit compenseert. In de afgelopen maanden was het werk van deze mensen en hun teams echter niet voldoende om een crisis aan te pakken of zelfs maar te definiëren. Diversiteitsmedewerkers binnen de faculteiten werken bijvoorbeeld parttime (vaak maar één dag per week) en zijn als zodanig niet toegerust om met deze kwesties om te gaan. Bovendien betekent het gebrek aan richting dat elke faculteit naar eigen goeddunken kan reageren op problemen, wat leidt tot aanzienlijke inconsistenties en onregelmatigheden.

Als er één persoon of groep verantwoordelijk is voor de aanpak van een crisis, kan er een uniforme en consistente respons komen voor de hele universiteit. In het geval van Gaza zagen we dat de universiteit zich in allerlei bochten wrong om antwoorden en oplossingen te vinden voor deze kwestie. De universiteit was niet voorbereid op zo'n grote politieke verontwaardiging en reageerde soms reactief, wat niet altijd voldoende doordacht leek te zijn. Dit had voorkomen kunnen worden als er vooraf een gestandaardiseerd plan was opgesteld over hoe te handelen in tijden van crisis met een team van mensen die het CvB hierover had kunnen adviseren.

De UvA heeft als universiteit een primaire verantwoordelijkheid ten opzichte van haar studenten. Recente gebeurtenissen hebben de nadelige effecten van het ontbreken van een centraal plan duidelijk gemaakt, waarbij de mogelijke negatieve gevolgen voor de

---

<sup>2</sup> Toepassing van het Verdrag inzake de voorkoming en de bestraffing van genocide in de Gazastrook (Zuid-Afrika tegen Israël), beschikking van 26 januari 2024 <<https://www.icj-cij.org/case/192/provisional-measures>

studentenpopulatie zichtbaar werden., Het is van het grootste belang voor het bevorderen van een gevoel van gelijkheid onder de studentenpopulatie om ervoor te zorgen dat de universiteit alle studentenzaken op gelijke wijze behandelt.

Dit zou de universiteit bovendien gelijkwaardiger maken in haar acties naar alle studenten en medewerkers toe. Studenten die getroffen zijn door de recente crisis hebben bijvoorbeeld aangegeven zich gekwetst te voelen over het feit dat de universiteit hen niet dezelfde maatregelen bood die Oekraïense studenten wel kregen. Verder benadrukken we het belang van crisismanagement bij natuurrampen, zoals de aardbevingen in Turkije en Marokko. Het is cruciaal om van deze ervaringen te leren voor de UvA-organisatie. Het volgen van een standaard crisisbestrijdingsplan zorgt voor een eerlijke behandeling van alle betrokken studenten en medewerkers. Ook hoeft het College van Bestuur zich dan niet bij elke crisis te verantwoorden, omdat er al een bestaand plan is.

U vermeldt ook dat het werk van de centrale diversity officer voldoende is voor het afhandelen van crises en het helpen van studenten. Het CDO team is echter relatief klein, met vier mensen die niet fulltime werken. Daarom zijn ze niet in staat om snel echte verandering teweeg te brengen in tijden van crisis. Daarnaast is de reikwijdte en het bereik van de CDO beperkt. De CDO en zijn team hebben niet de bevoegdheid om de communicatie van de universiteit of, decentraal, de e-mails van de decaan aan hun faculteit te beïnvloeden.

Wanneer decentrale afdelingen verschillend reageren op een crisis, komt dit ongeorganiseerd over en stellen studenten en medewerkers zich vragen over het verschil in reactie, wat kan leiden tot polarisatie. Veel van de afdelingshoofden aan de universiteit zijn niet getraind in crisisrespons en worden daarom gevraagd om werk te doen dat niet binnen hun vaardigheden ligt. De taskforce zou de organisatie van de UvA van deze vaardigheden kunnen voorzien.

Laten we als voorbeeld verwijzen naar de officiële verklaringen van de universiteit en decanen naar aanleiding van de genocide in Gaza. In de officiële verklaring van de universiteit ontbrak een evenwichtig kader, waardoor heersende sentimenten onbesproken bleven. De GV hoorde veel berichten dat studenten en medewerkers zich gekwetst voelden en overstuurd waren door het onevenwichtige karakter van de communicatie. Latere mededelingen van decanen en afdelingshoofden aan studenten en medewerkers leverden ook kritiek op vanwege de gekozen bewoordingen.

Crisiscommunicatie zou liever niet belegd moeten worden bij staf die daar niet in getraind is, omdat dit kan leiden tot teleurstelling bij studenten en medewerkers en kan

---

## Gezamenlijke Vergadering

leiden tot verdere escalatie. Het trainen van het management in communicatie en crisis is cruciaal voor het waarborgen van een eerlijke en sociaal veilige universiteit voor alle studenten en medewerkers.

Een laatste vraag die de GV heeft over deze kwestie is of kwesties automatisch naar een centraal niveau werden gebracht als er genoeg klachten binnen kwamen. De GV kon het escalatiesysteem nergens vinden. We zijn met name geïnteresseerd in het aantal klachten dat nodig is om een kwestie centraal te stellen, het protocol om een kwestie naar het centrale niveau te brengen en wiens verantwoordelijkheid het is om kwesties naar het centrale niveau te brengen.

De GV kijkt uit naar uw reactie

*Hoogachtend/Sincerely yours,*

Noah Pellikaan

Voorzitter 23|24 GV/Chair GV 23|24

dr. C.M.L. Hille

Vicevoorzitter GV 23|24 /Vice Chair GV 23|24