

Vergadering	<b><u>Samenvattend verslag overlegvergadering 3 oktober 2018</u></b>
Kenmerk	UR 18 – 185
Verslag	L. Tijink
Datum	15 oktober 2018
Aanwezigen UR	<b>Campus Coalitie:</b> H. Wormeester (vz.), E. Hondebrink, W. Klieverik, J. Ferwerda, I. Bijker, H. Becht <b>ET:</b> D. Schipper <b>UReka:</b> T. Remmerts, J. ten Broeke, S. Aktas, L. van der Neut, I. Fransen <b>DAS:</b> J. Chang, G. Keizers <b>PvdUT:</b> G. Brinkman, V. Witmond, D. Meijer
CvB	T. Palstra, V. van der Chijs, M. Bult-Spiering, S. Wichman
Griffie	I. Olde Engberink
Afwezig	H. Zijlstra (DAS)

**1. Opening vergadering en vaststelling agenda**

De voorzitter opent om 10.11 uur de overlegvergadering en heet daarbij de aanwezigen van harte welkom. Met de toevoeging van (UR 18-165) het conceptadvies agressieprotocol en (UR 18-163) brief "Rol en bevoegdheden UC-Ow" wordt de agenda vastgesteld.

**2. Mededelingen CvB/URaad**

Geen.

**3. Verslagen overleg 13 juni, 29 augustus, 12 september 2018**

Ongewijzigd worden alle verslagen vastgesteld.

**4. Implementatieplan International Foundation Year, UR 18-148**

Met de toekomstige opzet van het International Foundation Year wordt er gegarandeerd gezorgd voor voldoende inzet van (fte's) capaciteit UT-personeel en adequate beschikbaarheid van studenthousing en lecture halls. In het positief geformuleerde advies dat voorligt, wordt het CvB gevraagd een volledig financieel beeld van de nieuwe opzet aan de Universiteitsraad voor te leggen. Het CvB zal hiervoor zorgdragen.

**5. Agressieprotocol, UR 18 -135**

De hoofdpunten uit het positief geformuleerde UR-advies zijn ook in de commissievergadering FPB uitgebreid aan de orde geweest. Daarover was geen verschil van inzicht met de portefeuillehouder. De wijze waarop de term 'agressie' in het protocol wordt gedefinieerd gaat wat de URaad betreft, erg ver en vraagt om enige verduidelijking. De zinsnede van 'zeer fel discussiëren' draagt hier aan bij. Een ander aandachtspunt heeft betrekking op sancties die getroffen moeten worden in het geval een persoon zich schuldig maakt aan ontoelaatbaar gedrag. Duidelijk omschreven procedures die leiden tot een passende stafmaat zijn van wezenlijk belang, ook vanwege de preventieve werking die hier vanuit gaat. De URaad ziet deze dan ook gaarne tegemoet.

In commissieverband is van gedachten gewisseld over hoe nauwkeurig je kunt zijn in het definiëren van situaties. Daarbij kwamen de URaad en het CvB tot de conclusie dat dit nooit mogelijk is. Elke situatie die zich voordoet, zou nooit heel nauwkeuring beschreven kunnen worden in een protocol. Daarom is het zaak om met name het proces bespreekbaar te maken en het zo goed mogelijk te faciliteren. De concrete aanpassingen, waarover reeds overeenstemming is bereikt, zullen ter informatie aan de URaad worden voorgelegd alvorens die in het CvB-overleg definitief vastgesteld worden.

**6. Teaching Excellence: carrièrepad HL2 + ow, UR 18-161**

Met het nagekomen stuk waarin de criteria opgenomen zijn, komt het CvB redelijk tegemoet aan de eerste toezegging in het instemmingsbesluit van de URaad. Duidelijke criteria ter beoordeling van de onderwijskundige kant van de kandidaten. Deze criteria geven voldoende inzicht in het proces, maar er volgen nog uitgebreidere criteria. Het kader daarvoor zal nog ontwikkeld worden. Daarnaast vindt de URaad dat de UT met beleid moet komen voor doorstroming in de lagere onderwijsgerichte UFO-profielen. In de praktijk blijkt uit verscheidene voorbeelden dat 'docent 1' dikwijls niet wordt toegekend vanwege diverse redenen, dat een kandidaat gepromoveerd moet zijn, omdat de salariering dichtbij die

van een beginnende onderzoeker komt. Een ander voorbeeld is dat een kandidaat bestuurlijk ondersteunende taken moet uitvoeren om uiteindelijk terecht te komen in 'docent 1'. Op deze manier blijft UFO-profiel 'docent 1' onbenut. Het lijkt logischer dat dit terrein beter ontgonnen wordt, zodat men vanuit het teaching excellence carrièrepad daar naartoe zouden kunnen. Misschien laat men hier iets liggen wat makkelijk toepasbaar is, concludeert raadslid Brinkman.

Verder is de URaad van mening dat een visie op onderwijs een vanzelfsprekend element hoort te zijn in het structuurrapport voor hoogleraren, in lijn met de visie op het onderzoek.

Palstra legt uit dat het structuurrapport geschreven wordt door een faculteit met daarin de visie van personen. Een standaard onderdeel van een sollicitatie is dat de betreffende kandidaat een onderwijsvisie neerlegt passend binnen de onderwijsvisie van de UT.

Het huidige teaching excellence carrièrepad is opgesteld voor het WP (UD, UHD, HL). Daarin is een balans noodzakelijk tussen het onderwijs en onderzoek. Dat geldt niet voor mensen die in een docentrol zitten evenmin voor mensen die in een onderzoeksrol zitten, en dus ook een apart functieprofiel hebben. Het CvB wil de discussie over de functieprofielen van een docent buiten deze discussie houden. Ondanks dat zij vindt dat die discussie ook een keer gevoerd moet worden, omdat het ook over teaching excellence gaat. Dit is één van de uitvoeringen die het CvB hieraan wil geven. Breed in de VSNU is er ook een discussie gaande over functieprofielen met als uitgangspunt "de onderwijsprestaties", om die passend te krijgen. Het CvB stelt voor om hierop aan te sluiten als men de benutting van de UFO-profielen nader wil bekijken. Die discussie te gebruiken om te kijken op welke wijze dit punt geadresseerd kan worden in termen van waarden c.q. belonen.

Meijer stelt dat deze functie een soort aanvulling is op de huidige UFO-profielen, hetgeen betekent dat dit beleid vertaald moet worden naar de rechtspositionele gevolgen en die met het OPUT besproken moeten worden.

Palstra legt uit dat de UFO-profileringen ongewijzigd blijven, alleen de manier waarop bevorderingen geprioriteerd worden binnen de huidige UFO-profielen, daarin worden er keuzes gemaakt met dit beleid. Verschillende universiteiten hebben daar verschillende keuzes in gemaakt. De bevorderingsprofielen voor de functie van hoogleraar-onderwijs aan de Universiteit van Utrecht verschillen sterk van die van de hoogleraar-onderwijs aan de Universiteit van Maastricht. Meijer blijft van mening dat het hier gaat om een aanvulling op de bestaande UFO-profielen vanwege de specifieke criteria voor een functie die niet eerder genoemd is.

Het CvB geeft aan dat het een toelichting is op de UFO-profielen en beoordelingscriteria die daaraan vastzitten, om ervoor te zorgen dat de beoordeling op onderwijs en onderzoek meer in balans komt. Het beleidsstuk zal ter informatie naar het OPUT gestuurd worden, hier zijn geen rechtspositionele consequenties aan verbonden.

T.a.v. de visie op onderwijs in het structuurrapport, stelt Schipper, dat het onwenselijk is als een ieder die aangesteld wordt een eigen visie op onderwijs gaat ontwikkelen.

Palstra legt uit dat het structuurrapport het kader beschrijft waaraan de benoemingadviescommissie moet refereren als iemand geworven wordt. Het is niet de rol van het structuurrapport om daarin een visie neer te leggen. De BAC's toetsen de visie van de kandidaat op het onderwijs, in hoeverre die past binnen de onderwijsvisie van de UT. De benoemingsadviescommissies en ook de bevorderingscommissies beschikken over de juiste instrumenten om het juiste gesprek te kunnen voeren met functionarissen op het gebied van onderwijs. Terugkomend op de toezeggingen zegt het CvB toe dat er beleid gemaakt zal worden voor doorstroming in de lagere onderwijsgerichte UFO-profielen, dit wordt gekoppeld aan de brede discussie (in de sector) die gevoerd wordt over UFO-profielen.

De URaad besluit uiteindelijk in te stemmen met het voorstel 'Teaching Excellence: carrièrepad naar HL2+ow'.

## **7. Organisatiewijziging S&B, UR 18 - 152**

Inhoudelijk heeft de URaad weinig bezwaren ten aanzien van de organisatiewijziging S&B. Het proces daarentegen heeft veel stof doen opwaaien, benadrukt raadslid Hondebrink. Dit bleek onder meer uit de kritische brief van de dienstraad, die te laat betrokken is bij dit proces, naast dat de 'leidraad 'organisatiewijzigingen' niet is gevolgd. De URaad vindt dit een kwalijke zaak, temeer omdat dit niet de eerste keer is. Fractiegenoot Bijker noemt het een duivels dilemma, en refereert daarbij aan de positieve adviezen van de betreffende dienstraden. Wat hem betreft is er maar één conclusie mogelijk: niet afwijken van de adviezen tenzij daar gegronde redenen voor zijn. Hetgeen nu voorligt is een ernstig stuk,

stelt Bijker, die zich dan ook afvraagt hoe het CvB omgaat met een dergelijk stuk als het voorgelegd wordt?

Van der Chijs wil in deze discussie het organisatievoorstel S&B scheiden van het al dan niet opvolgen van de 'leidraad organisatiewijzigingen'. Het CvB erkent dat het proces rondom S&B zeker niet de schoonheidsprijs verdient, zoals al eerder aangegeven in de commissievergadering. Een aantal zaken is fout gegaan zoals bijv. de dienststraat die eerder en beter betrokken had moeten worden. Een reflectie daarvan is goed weergegeven in haar kritische advies. N.a.v. hiervan heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de interim dienstdirecteur en de dienststraat, daarin zijn de bezwaren heel nadrukkelijk aan de orde gekomen. Uiteindelijk heeft dit geleid tot leermomenten, met name voor de toekomst. In afstemming met elkaar zijn er goede afspraken gemaakt. De inhoudelijke discussie is volgens het CvB niet complex, in die zin wordt deze reorganisatie breed gesteund en heeft dat in de afweging om dit stuk al dan niet aan de URaad voor te leggen, nadrukkelijk een rol gespeeld. Het ontstaan van bewustzijn, dat in het voortraject een aantal zaken voor verbetering vatbaar is heeft hierin ook een rol gespeeld. In dit stadium staat het belang van de medewerkers in dit organisatiedeel voorop, naast het belang van de eenheid, rekening houdend met de mate van emotie die ook blijkt uit het kritische advies. In dit specifieke geval betreurt het CvB de wijze waarop het proces gelopen is, maar nu dit proces on-hold zetten, zou onverantwoord zijn voor zowel de eenheid als de medewerkers. Temeer omdat de doorontwikkeling van S&B al geruime tijd gaande is en de medewerkers behoefte aan duidelijkheid hebben. In de zin van, wat uiteindelijk de bedoeling van S&B is en op welke wijze deze dienst van toegevoegde waarde voor de UT kan zijn. Deze afwegingen hebben ook geleid tot een gesprek tussen de directeur en de dienststraat, waarin hij de gewenste duidelijkheid verschaftte door helder te reageren op vragen van de dienststraat. Het was noodzakelijk om een extra actie in te zetten om uiteindelijk als CvB een besluit hierover te kunnen nemen en dat aan de URaad voor te leggen. Dat de inhoud en het proces van elkaar gescheiden moeten worden in deze discussie, daarover bestaat geen verschil van inzicht. Niettemin vindt de URaad het noodzakelijk om nu een duidelijk signaal af te geven, dat dit kan echt niet zo kan. Het is een ernstige zaak, dat het besluitvormingsproces op deze manier verloopt, terwijl de betrokken medewerkers min of meer al op de plek zitten waar ze naartoe moeten, en de medezeggenschap achter de feiten aanloopt. Procesmatig klopt dit van geen kant, stelt Bijker.

Het CvB begrijpt dit signaal, maar benadrukt dat de effectivering van de organisatieverandering niet eerder plaats zal vinden dan dat men formeel de totale checks & balances heeft doorlopen. In dit specifieke geval houdt het verband met de doorontwikkeling van S&B als eenheid die al langer gaande is. Er zijn geen onomkeerbare stappen gezet in de organisatie (door)ontwikkeling van S&B en dat je als medezeggenschapsorgaan geen invloed hebt, is hier niet aan de orde. Datgene wat er gaandeweg is ontwikkeld, staat voldoende los van het formele reorganisatiebesluit dat moet worden genomen om de inspraak te kunnen effectueren.

Voorts merkt Meijer op, dat de nieuwe werkwijze die voortvloeit uit de veranderde taakstelling, nog niet in die mate uitgewerkt is, dat je kunt spreken van een uitgekristalliseerd beeld van de organisatie. Deze nieuwe werkwijze moet nog uitgewerkt worden na de reorganisatie. Meijer plaatst zijn kanttekening bij deze volgorde. In zijn optiek zou men eerst een uitgebreide analyse moeten opstellen alvorens de nieuwe organisatie vrij definitief neergezet wordt.

Duidelijkheid over wat S&B voor de UT kan betekenen, als het gaat om de soort dienstverlening die daar plaats moet vinden, hangt volgens het CvB erg af van de organisatie (door)ontwikkeling. De huidige structuur past niet bij de opdracht die men ziet voor het toekomstige afdeling S&B, deze nieuwe structuur vraagt dat je het gesprek opnieuw aangaat met medewerkers en de dienststraat, die vond het moeilijk om hierin mee te gaan.

Vanuit UReka wordt er verzocht om een schorsing voor fractieberaad.

### **11.37 uur vervolg discussie**

Na heropening van de vergadering, komt een ruime meerderheid van de studentgeleding tot een negatief advies t.a.v. de reorganisatie S&B. Dit advies komt voort vanuit een diepe ontevredenheid over met name de wijze waarop de medezeggenschap betrokken is.

Raadslid Becht van de personeelsgeleding noemt het proces een ramp. Zij wil dat bij toekomstige reorganisaties het CvB ervoor zorgt, dat zowel de reorganisator als de dienststraat bewust worden gemaakt van de leidraad. Dat men daarmee leert werken zodat een sterke dienststraat van meet af aan in staat is om een volwaardige gesprekspartner te kunnen zijn van die reorganisator. Ook het CvB acht het

van belang om tijdig in het proces te leren, opdat er geen onomkeerbare stappen worden gezet of onomkeerbare posities worden ingenomen. Dit leidt uiteindelijk tot de gewijzigde toezegging: *“dat voor toekomstige reorganisatiewijzigingen zowel de manager als de medezeggenschap zich actief ontwikkelen om de procedures (beschreven in de ‘leidraad organisatiewijzigingen’) correct en tijdig te kunnen uitvoeren.*

Ondanks dat de studentgeleding blij is met de gedane toezeggingen, merkt Van der Neut op dat zij het noodzakelijk vindt om nu een sterk signaal af te geven t.a.v. deze specifieke reorganisatie. In de stemverklaring van raadslid Brinkman verklaart hij, dat de leercurve steiler had kunnen en moeten zijn en zijn fractie daarom niet zal instemmen met dit voorstel. PvdUT adviseert het CvB de toezeggingen over te nemen waarover overeenstemming is bereikt. Een stemronde onder de personeelsgeleding resulteert in de volgende telling: 4 stemmen vóór, 3 tegen en 2 blanco stemmen. Een krappe meerderheid besluit hierdoor akkoord te gaan met het reorganisatievoorstel S&B.

## **8. Schriftelijke rondvragen, UR 18-162 / UR 18-164**

### **Sportcentrum**

De sportaccommodaties van de UT zijn geormerkt voor studenten en studentensportverenigingen op doordeweekse avonden na 18:00. De verroostering van sportaccommodaties aan een externe partij op de geormerkte uren heeft onlangs bij de URaad tot enige verbazing geleid. Een externe partij zou mogelijk voorsorteren op de studentensportverenigingen. Hetgeen strijdig is met de bestaande afspraken tussen het Sportcentrum, de Student Union en de Sportkoepel. In dit specifieke geval ging het om een voetbalschool.

Het CvB meldt dat de uitgangspunten die met elkaar afgesproken zijn, ongewijzigd zijn gebleven. Zij zich niet gemengd heeft in de gesprekken rondom de komst van deze externe voetbalschool. Mocht er afgeweken worden van de uitgangspunten, dit altijd op basis is van een gesprek tussen de verantwoordelijke actoren. In dit geval, het bestuur van VV Drienerlo, de Sportkoepel, de Student Union en de directie Sport als onderdeel van C&H. Het artikel in U-Today *“VV Drienerlo moet wijken voor externe voetbalschool”* heeft het CvB verrast omdat dit dossier niet bekend was op deze manier evengoed als de gestelde vragen. Ook het bestuur van VV Drienerlo bleek verbaasd te zijn door deze vragen alsmede het artikel in U-Today, omdat zij daarover nog in gesprek zijn met het Sportcentrum en de Sportkoepel. Doordat vrij laat in het verroosteringsproces deze optie aan bod kwam, het beschikbaar stellen van een tijdslot in de avond voor deze specifieke voetbalschool. Dit besluit is genomen met alle betrokken partijen en kan ook geaccordeerd worden door alle partijen, omdat het Sportcentrum soepel omgaat met het beschikbaar stellen van bijv. andere velden voor de studentensportverenigingen. Deze specifieke voetbalschool is voor getalenteerde vrouwelijke voetballertjes, vaak afkomstig uit een achterstandspositie. In een laat stadium is pas duidelijk geworden dat men daadwerkelijk aan de slag kon met deze doelgroep. E.e.a. heeft veel tijd gekost om geregeld te krijgen zoals bijvoorbeeld de sponsoring. Vanuit EWI zal met de komst van de nieuwe decaan, onderzoek gedaan worden naar sportactiviteiten en de inzet van digitale middelen daarvoor. Met het beschikbaar stellen van de ruimte voor deze specifieke doelgroep (in goed overleg met de SU, de Sportkoepel voor deze specifieke voetbalschool en de koppeling met het onderzoek van EWI, waar Sci-Sports een rol in speelt) konden twee zaken gecombineerd worden.

### **WSV- middelen**

De besluitvorming rondom de inzet van WSV-middelen heeft tot schriftelijke vragen geleid. De afspraak was dat 20% van de WSV-middelen op centraal niveau zou blijven en 80% naar de faculteiten zou gaan. Uit de planvorming blijkt dat een aanzienlijk bedrag besteed zal worden aan faciliteiten voor studenten en aan onderwijsondersteunende functies die gecreëerd worden.

Ondanks dat de WSV-middelen de plusjes zijn in de begroting, kijkend naar de gehele onderwijsbegroting, stijgt die veel minder naar rato van de studentenaantallen. De WSV-middelen gaan immers al een paar jaar gepaard met bezuinigingen. De juiste balans moet worden gevonden tussen de inzet voor het primaire onderwijs (voldoende docenten) en studentenfaciliteiten. Meijer pleit voor een holistische, integrale benadering van deze onderwijsmiddelen om die balans te vinden.

Ook de bevoegdheid van de faculteitsraad wordt ter discussie gesteld. Op centraal niveau dient de bevoegdheid van dit gremium vastgelegd te worden in het UR-reglement. De URaad wil dat de FR-en instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de gehele begroting krijgen en niet alleen op de besteding van de WSV-middelen.

Het CvB legt uit dat de faculteiten (het faculteitsbestuur, FR-en, OLC's) inzichtelijk moeten maken wat nodig is voor de doorontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs. Uit de onderwijskwaliteitsagenda's die op faculteitsniveau gaan ontstaan, zal uiteindelijk gedestilleerd moeten worden, welk deel te zien is als inzet van de WSV-middelen. Er is een bereidheid bij de studenten zowel in de faculteitsbesturen als in de OLC's om integraal naar de onderwijskwaliteitsagenda te kijken. Bottom-line: we blijven het hebben over onderwijskwaliteit verbetering, maar we zullen moeten verantwoorden hoe we dat gaan bekostigen. De WSV-middelen vragen specifieke verantwoording aan OC&W, daar proberen we nu een balans in te vinden. De eerste signalen bevestigen dat deze verband houden met de faciliteiten, vanuit de grote noodzaak voor community building, een belangrijk speerpunt van de UT. Het is van belang om met elkaar te bewaken dat niet te veel van onze middelen in de huisvestingskant en de vastgoedkant gaan zitten. In elk geval niet dit jaar, tenzij de UT in de financiële problemen komt en hiertoe genoodzaakt is. Dat geeft ruimte om deze discussie in de breedte over onderwijskwaliteit, docentcapaciteit en docentontwikkeling te kunnen voeren.

De doelmatigheidskosten die aanstaande zijn, zullen niet één-op-één afgewenteld worden op de faculteiten. De komst van een faculteitsbestuur is een reden om opnieuw te kijken naar de bevoegdheid van de FR-en die specifiek aan dit budget gekoppeld is.

Het voorstel is om het WSV-proces (opstellen van de onderwijskwaliteitsagenda's) af te ronden en daarna pas de discussie over de bevoegdheden van de FR-en te starten. Nog vóór de zomer van 2019 zal men bekijken hoe daar invulling aan gegeven kan worden, zodat het in de begrotingscyclus van het jaar daaropvolgend meegenomen kan worden.

### **Studenthousing**

Desgevraagd meldt het CvB dat zij zich wil associëren met Camelot als deze partij studentenhuisvesting levert die past bij de behoefte van onze studenten. Men doet er alles aan om ongewenste situaties (die zijn ontstaan) uit de weg te ruimen. Studenten zijn niet afhankelijk van de huisvesting van Camelot noch zijn er afspraken met Camelot over gegarandeerde afname van studentenhuisvesting, die zijn er wel met de Veste. Afgelopen jaar met de toename van studentenaantallen, hebben we nadrukkelijk bij Camelot aangegeven, dat visumplichtige studenten zich zullen melden en de UT verwacht dat Camelot ruimte voor hen beschikbaar heeft. Uiteindelijk kiezen studenten hun eigen woonruimte uit het dan beschikbare aanbod. De UT verplicht studenten niet om hieruit te kiezen, noch is het zo dat de UT gegarandeerd huisvesting bij Camelot afneemt om in de huisvestingsbehoefte van studenten te voorzien. Raadslid Sevim vat de belangrijkste zorgen van de URaad samen en vraagt naar alternatieven voor met name internationals.

De UT dient ervoor te zorgen dat er voldoende kwalitatief en kwantitatief aanbod is. Uit een analyse blijkt dat er ca. 1000 eenheden (studentenhuisvesting) nodig zijn om aan de match met de vraag te voldoen. Daarover is het CvB met de gemeente in gesprek om ervoor te zorgen dat dat aanbod er komt. De UT wil en mag niet risicodragend investeren in studentenhuisvesting, uiteindelijk ben je afhankelijk van de kwaliteit die een exploitant levert. Het CvB kan alleen de marktpartijen proberen te beïnvloeden dat zij de juiste keuzen maken. Het gegarandeerde aanbod loopt via roomspot, dit geldt ook voor de toewijzing. De UT zorgt ervoor dat er voldoende voorraad gegarandeerd beschikbaar is; de taak van de UT is dat er gegarandeerd aanbod is.

De URaad maakt zich zorgen over de studenten die geen alternatief hebben en in moeten gaan op het aanbod van Camelot. Daarmee verplicht de UT studenten om gebruik te maken van het aanbod van Camelot ondanks dat er geen directe afspraken met deze marktpartij zijn, zo stelt Ferwerda. Bult reageert, we zijn er niet bij gebaat om Camelot te stigmatiseren. Over het algemeen zijn studenten tevreden over de kwaliteit die Camelot levert. Verder zijn in de uiteindelijke totstandkoming van de programmering van de huisvesting studenten betrokken geweest.

### **9. Rol en verantwoordelijkheden UC-Ow, UR 18-163**

De brief van het CvB van 17 september jl. (UR 18-155) over de rol en verantwoordelijkheden van de Universitaire Commissie Onderwijs gaf aanleiding tot nadere vragen m.n. de daarin beschreven 'rol B': *'de UC-Ow kan besluiten nemen daar waar de bevoegdheid bij de faculteiten ligt. De besluiten zijn een afspraak tussen de faculteiten onderling. De medezeggenschap over dergelijke besluiten ligt dan in de faculteiten. Dit betekent dat ieder faculteit naar zijn eigen FR moet met het besluit als het gaat om een besluit waar medezeggenschap op rust'*. Deze formulering duidt erop dat de UC-Ow besluitvormende competenties kan hebben – dus niet alleen een adviesorgaan van het CvB is – er zou sprake kunnen zijn

van 'afspraken tussen faculteiten' die naar de mening van de URaad, een faculteitsoverstijgend karakter kunnen hebben. Daardoor zal niet in alle gevallen duidelijk zijn waar de medezeggenschap dan plaats zal vinden: FR of URaad? De URaad plaatst zijn kanttekeningen bij de structuur van de UC-Ow, die bestaat uit faculteitsbestuurders (portefeuillehouders onderwijs) en de rector als voorzitter, of die een verbetering zal zijn ten opzichte van de UCO.

Het CvB is voorstander van een meer pragmatische aanpak en ziet geen aanleiding om de huidige structuur niet aan te houden. De komende tijd wil zij bekijken wat de beschreven rollen in de praktijk betekenen op verschillende dossiers zoals de minoren, de onderwijsplannen, op het punt van de besluitvorming en de medezeggenschap. Palstra heeft er vertrouwen in dat de medezeggenschap op een goede manier geregeld kan worden, hetzij met de Universiteitsraad danwel met de faculteitsraad.

#### **10. Sluiting**

De voorzitter sluit om 12.37 uur de vergadering.