

concept

Vergadering	<u>Samenvattend verslag overlegvergadering 12 december 2018</u>
Kenmerk	UR 18 – 228
Verslag	L. Tijink
Datum	18 januari 2018
Aanwezigen UR	Campus Coalitie: H. Wormeester (vz.), E. Hondebrink, W. Klieverik, J. Ferwerda, I. Bijker, H. Becht ET: D. Schipper UReka: T. Remmerts, J. ten Broeke, S. Aktas, L. van der Neut DAS: H. Zijlstra, J. Chang, G. Keizers PvdUT: G. Brinkman, V. Witmond, D. Meijer
CvB	V. van der Chijs, T. Palstra, M. Bult-Spiering, S. Wichman
Griffie	I. Olde Engberink
Afwezig	I. Fransen (UReka)

1. **Opening vergadering en vaststelling agenda**

De voorzitter opent om 09.47 uur de overlegvergadering en heet de aanwezigen van harte welkom, waarna hij de agenda ongewijzigd vaststelt.

2. **Mededelingen**

Het CvB meldt dat het kabinet 30 miljoen euro zal uittrekken voor een Regiodeal met Twente. Binnen het programma van deze Regiodeal is een groot aantal projecten benoemd waar ook de UT bij betrokken is. Er zal een proces volgen waar enige druk op komt te staan omdat de Rijksoverheid vóór 1 mei 2019 hierover duidelijke afspraken verwacht. De komende periode zal de Universiteitsraad geïnformeerd worden over de stand van zaken in dit traject.

3. **Concept verslag overleg 7 november 2018, UR 18-186**

Ongewijzigd wordt dit samenvattend verslag vastgesteld.

4. **Convenant Photon Delta, UR 18-191/223**

De Universiteitsraad besluit positief te adviseren ten aanzien van het Convenant Photon Delta.

5. **Samenwerking Rijnstate Ziekenhuis Arnhem, UR 18 – 198/225**

Een positief advies is ook afgegeven over de samenwerkingsovereenkomst tussen de UT en het Rijnstate Ziekenhuis in Arnhem.

6. **Naamswijzigingen bacheloropleidingen EWI, UR 18 - 207/224**

De bacheloropleidingsnaam 'Technische Wiskunde' wordt gewijzigd in 'Applied Mathematics' en de naam van de bacheloropleiding 'Bedrijfsinformatietechnologie' wordt veranderd in 'Business Information Technology'. 'Technical Computer Science' is de nieuwe naam van de bacheloropleiding 'Technische Informatica'. Het advies van de faculteitsraad EWI in ogenschouwend, besluit de Universiteitsraad in te stemmen met bovenstaande naamswijzigingen. Bij de formele behandeling van de eerstvolgende versie van het BBR zullen deze naamswijzigingen geaccordeerd worden.

7. **Concept begroting 219 – 2022, UR 18-192/210**

De Universiteitsraad is van oordeel dat het totaalbeeld van de begroting er positiever uitziet dan de voorgaande jaren. Dit houdt verband met een toename in studentenaantallen, de extra WVS-middelen, de gelden uit de sectorplannen en regiodeals. In dat kader is het van belang om op een goede manier te anticiperen op de stijging van het aantal studenten en de verdere stijging van onderzoeksprojecten. T.a.v. werkdruk is het zeer lastig om voldoende capaciteit te genereren zodat alle onderwijs- en onderzoeksactiviteiten goed bemenst kunnen worden. Bij EWI zie je dat nog steeds hetzelfde aantal mensen ingezet worden bij dezelfde module,

ondanks dat het aantal studenten verdubbeld is. Hoe extra activiteiten naar extra personeel vertaald kunnen worden blijft een punt van aandacht, stelt raadslid Meijer.

Een aantal zaken uit het UR-besluit heeft daar betrekking op zoals de niet verdeelde middelen door toevoeging van Wageningen University aan de 3TU. Er zal een financiële herverdeling plaatsvinden waarbij de verwachting is dat dit 3 miljoen extra gaat opleveren voor de UT.

De URaad verzoekt het CvB om de 3 miljoen rijksmiddelen, tezamen met het herijken van de middelenverdeling n.a.v. de studentenaantallen, in januari 2019 alsnog te verdelen.

Verder is het noodzakelijk dat de UT zich als werkgever goed positioneert en daardoor aantrekkelijker wordt voor zowel nieuwe medewerkers als zittende personeelsleden. Een actiever personeelsbeleid zou daarbij enorm kunnen helpen. De wervingsstrategie en de wijze waarop er afspraken met het personeel worden gemaakt, zijn nu nog te individueel gericht. Daarin moet er een verbeteringslag gemaakt worden.

Verder is er sprake van een aantal overschrijdingen bij de centrale sturingsbudgetten van ruim 1,5 miljoen euro. Het geld dat op centraal niveau uitgegeven wordt, kan daardoor niet meer aan het primaire proces besteed worden. Het is noodzakelijk om het totaal aan activiteiten die centraal worden gefinancierd met name uit de sturingsbudgetten tegen het licht te houden bij de bespreking van de Nota Kaderstelling in juni 2019. Daarnaast zou het onderzoeksbeleid van de UT gedynamiseerd moeten worden gezien wat er nu gaande is.

Het laatste punt dat aandacht behoeft is de positie van de faculteit BMS. De afgelopen jaren zijn de studentenaantallen daar sterk afgenomen zeker ten opzichte van de andere faculteiten. Dit brengt BMS in een financieel lastige positie. Afgezien van het feit dat er een strategische organisatiewijziging gaande is. Financieel gezien is de begroting overall positief, maar toch is er een aantal gerelateerde probleempunten, concludeert Meijer.

Het CvB-lid Bult refereert aan de uitgangspunten voor de begroting die een aantal jaar geleden in gang zijn gezet. Men is begonnen te kijken of je het risico van de omvang van die rijksbijdrage op centraal niveau moet nemen en de middelen z.s.m. mogelijk naar de faculteiten moet doorzetten, ook al weet men niet zeker dat ze ook komen. Dat geeft de faculteiten al een aantal jaren de gelegenheid om te investeren in capaciteit, ook een bepaalde mate van rust en zekerheid. De onzekerheid in de rijksbekostiging is alleen maar verder toegenomen.

Tegelijkertijd geeft de UT meer stabiliteit en rust aan de faculteiten. Daarnaast zullen in januari 2019 de inkomsten uit collegegelden z.s.m. doorgesluisd worden aan de faculteiten. Het is de bedoeling om deze 3 miljoen zo snel mogelijk door te geven, maar het CvB wil wel de ruimte houden om de risico's, die centraal genomen worden in een heel dynamische bekostigingsomgeving, verantwoord te nemen. Middelen die voor het primaire proces bedoeld zijn, worden ook z.s.m. en risicoloos naar de faculteiten doorgesluisd. In de toelichting op de begroting is heel expliciet gemaakt waar de onzekerheden zitten.

T.a.v. goed werkgeverschap is het HR-beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van mensen met veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Talentmanagement in brede zin zowel voor WP als voor OBP is een bestuurlijk speerpunt. Recruitement is ook een speerpunt in de jaaragenda van HR. Op allerlei manieren wordt er vorm gegeven aan het willen zijn van de Most Welcoming University, zoals een heel uitgebreid onboarding programma. Als het gaat om WP en specifieke WP-posities, dan kan men wel wat alerter zijn op de loopbaanontwikkeling van jonge mensen en de doorstroommogelijkheden in een academische loopbaan, omdat het op peil houden van de UT omvang Universitaire docenten en ook PhD's een uitdaging is. Bij andere functiecategorieën lukt het goed om de gewenste capaciteit aan te stellen. Specifieker kijken wat je als werkgever voor jonge WP kunt doen om ze aan de UT te binden en een loopbaanmogelijkheid te geven. Dit wordt afgedekt door het speerpunt talentmanagement. De ligging van de UT helpt niet als het gaat om de Nederlandse competitie, ondanks de laagdrempeligheid in deze organisatie, de grote mate van autonomie van medewerkers t.o.v. andere universiteiten en de relatief beperkte interne competitie. Kijkend naar het personeelsbeleid voor deze regio als totaal, is het belangrijk dat er veel meer aantrekkelijke

werkgevers in deze regio zijn. Daarom is het binden van talent een belangrijk onderdeel van de regiodeal. Het signaal van de URaad is terecht, maar er is geen aanleiding om hier extra dingen te doen, stelt Bult.

Het UT-personeelsbeleid is volgens de URaad nog vrij traditioneel, vacatures worden geopend waarvoor heel specifiek wordt geworven. Mensen die hoger op willen komen, moeten zeer assertief hun eisen kenbaar maken in bijv. functioneringsgesprekken. Terwijl van een moderne werkgever verwacht mag worden dat hij een functie creëert als hij een talent tegenkomt. Naast dat men het gesprek aangaat met de vaste medewerkers, op welke wijze het hen hier aantrekkelijk kan worden gemaakt om hier te blijven en perspectief te bieden.

Er zijn volgens Bult al beleidsmatige verbeteringen in het HR-beleid aangebracht. Een bredere werving is precies wat we nu aan het doen zijn voor bepaalde posities in de wetenschappelijke loopbaan. Dat de implementatie hiervan niet direct ervaren wordt op alle plekken is een duidelijk signaal dat het CvB zich ter harte neemt. Het vraagt niet om meer beleid, maar eerder om een daadkrachtige uitvoering van het beleid, aldus Bult.

Bij verschillende faculteiten wordt de combinatie promovendi en het geven van onderwijs bekeken in een langdurige aanstelling. De URaad juicht dit initiatief toe. Daarbij is het goed om te kijken waar men dit verder kan faciliteren. Het geeft ook extra onderwijscapaciteit en meer wetenschappelijke loopbaanperspectief.

De overschrijding van de centrale sturingsbudgetten had naar de mening van de URaad bij de kaderstelling al duidelijk moeten zijn. In het begrotingsproces is dat later pas aan de orde gekomen.

Bult bevestigt dat dit een afwijking is van het Spring Memorandum dat men niet eerder had kunnen voorzien. Achteraf gezien heeft men onderschat hoe groot de noodzaak was om toch in de ondersteuning te investeren. Die noodzaak is evidenter naar voren gekomen bijv. in de jaarplannen van de faculteiten.

Er is gekozen voor de conservatieve toekenning van extra middelen voor ondersteuning (80/20 verhouding) 20 zetten we nooit één op één door, benadrukt Bult, dat moeten we altijd gericht doen vanuit de vraagstelling, ter verbetering van de kwaliteit.

Extra geld is beschikbaar gesteld voor de beveiliging en onderwijsondersteuning, een investering die verband houdt met digitale onderwijssystemen. De transitieperiode zal 3 jaar in beslag nemen.

De URaad verzoekt het CvB om het geheel van de sturingsmiddelen op een moment tegen het licht te houden.

In het Spring Memorandum zal het CvB de onderbouwing voor de komende twee jaren nog nadrukkelijker maken.

Bult legt uit dat BMS een faculteit in transitie is. In het strategisch plan 'BMS under Steam' zitten een aantal onzekerheden. In de managementrapportage zie je dat er sprake is van onderbesteding en in de begroting zie je dat BMS het financieel wat krapper gaat krijgen. Het was een UT doelstelling om een betere verhouding te krijgen tussen bèta en gamma studenten in die zin voert BMS gewoon zijn plan uit. De wijzigingen in de pensioenpremies spelen ook in een rol in deze, omdat de UT niet gecompenseerd wordt voor de stijgende premies en bij BMS hakt dat er extra in. Als dit niet het geval was, had BMS op zijn financiële koers gezeten. Je ziet hier een incidentele tegenvaller pensioenpremies, stelt Bult. Deze cijfers geven geen aanleiding voor extra zorgen. Daarnaast blijft het CvB in gesprek over de realisatie van 'BMS under Steam' dit geldt ook voor het faculteitsbestuur en de FR. Vooralsnog is er geen sprake van een voorgenomen reorganisatie. Na enige discussie wordt er als volgt overeenstemming over de toezeggingen bereikt.

De nagekomen rijksmiddelen (3 miljoen) zullen, tezamen met het herijken van de middelenverdeling n.a.v. de definitieve studentenaantallen, zo spoedig mogelijk verdeeld worden.

Het CvB blijft van mening dat dit geld niet nodig is om de urgentie in werving in gang te zetten, 3 miljoen voegt daar niets aan toe. Naast werving is een persoonlijk meerjarig ontwikkelingsplan van groot belang. Niet alleen voor de TT'ers maar alle jonge WP'ers. Dat plan moet nadrukkelijk naar voren komen. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid, de instelling moet ervoor zorgen dat het plan er is en het jonge talent heeft een verantwoordelijkheid om dit aan te kaarten. Hun eigen carrièrebeleid moeten zij ter hand nemen.

In het kader van talentbeleid zal er nadrukkelijk aandacht zijn voor de werving en loopbaanontwikkeling van jong wetenschappelijk personeel. Het CvB probeert structureel geld hiervoor beschikbaar te stellen, maar uiteindelijk dient het maatwerk in de faculteiten plaats te vinden. Het CvB wil geenszins in die verantwoordelijkheid treden. Voorts vraagt de URaad aandacht voor het loopbaanperspectief voor OBP. Op een aantal fronten wordt er al beleid (her)ontwikkeld t.a.v. talentontwikkeling gericht op specifieke doelgroepen.

Daarnaast zal in het kader van de 'Spring Memorandum 2020' besproken worden hoe de overschrijding van de beleidsruimte CvB nader onderbouwd wordt voor de periode 2020 en 2021.

De volgende toezegging wordt ongewijzigd overgenomen door het CvB. *'Aan het gereserveerde budget voor de 'Classroom of the future' wordt als voorwaarde verbonden dat er vooraf een vertrouwenwekkend plan (incl. beheer en ondersteuning) wordt opgesteld'.*

In de eerste helft van 2019 zal er een actuele UT-strategie voor onderzoek gepresenteerd worden incl. een voorstel op welke wijze er voldoende dynamiek in de verdeling van de middelen tussen en binnen de faculteiten kan worden gebracht, zodat deze desgewenst in de begroting 2020 verwerkt kan worden.

Voorts wordt met instemming van de URaad de laatste toezegging geschrapt uit het besluit. Deze heeft betrekking op het 'agreement plan' de overeengekomen afstemming van het beleid van de SU en het UT-beleid. De URaad wil inzicht krijgen in de herijking van de taakstelling van de SU als onderdeel van het jaarplan en verwijst daarbij naar het ongevraagd advies dat in 2017 gegeven is. Het CvB stelt dat dit advies vooral betrekking had op het te herziene convenant. Momenteel is men bezig met het herzien van het convenant dat in januari 2020 afloopt, daar had het ongevraagd UR-advies betrekking op. Dit document zal in 2019 aan de URaad voorgelegd worden. De SU is bezig met de uitvoering van het jaarplan, één van de onderdelen daarvan is de herijking. Het resultaat daarvan is een afspraken document die zal terugkomen in het herziene convenant. Bult benadrukt dat dit een operatie van de SU is. Uiteindelijk besluit de Universiteitsraad in te stemmen met de hoofdlijnen van de begroting 2019 – 2022 en positief te adviseren over de overige aspecten van de begroting, in het bijzonder de deelbegrotingen van AZ en de SU.

8. Annual Plan Development of Real Estate & Housing, UR 18-193/ 221 (VERTROUWELIJK)

De vertrouwelijkheid van dit document heeft betrekking op de cijfers van de projecten in het Annual Plan. Publicatie hiervan zou marktverstoring kunnen werken. Het Annual plan is feitelijk een tussenstand, die verband houdt met de scenario's die worden ontwikkeld voor een nieuwe locatie voor het ITC op de campus. Het heeft te maken met de sterk gestegen bouwkosten en het zeer lage leegstandspercentage op campus. Hetgeen het noodzakelijk maakt om het LTSH-plan en de financiële kaders daaromtrent opnieuw te bezien. Het is van belang dat de faciliteiten meegroeien met de toename van het aantal medewerkers en studenten. Tegelijkertijd moet het vastgoed betaalbaar blijven ook als we met krimp te maken krijgen op de langere termijn, door zo smart mogelijk te investeren in vastgoed.

Evenals de URaad is het CvB blij met de beschikbaarheid van de Citadel. Niettemin is het belangrijk dat het ITC goed gehuisvest wordt als een volwaardig onderdeel van de UT.

De URaad is van mening dat het Citadel geüpdatet zou moeten worden omdat het niet voor alle activiteiten geschikt is. De geringe beschikbaarheid van de collegezalen als gevolg van de toenemende studentenaantallen blijft een aandachtspunt.

De keuze voor de verhuizing van het UCT/ATLAS naar de Drienerburght is gemaakt op basis van een uitgebreid proces, legt Bult uit. Waarbij de Drienerburght uiteindelijk als beste variant eruit is gekomen. Het voldoet aan het Programma van Eisen en de financiële kaders van het UCT. Momenteel wordt deze optie verder uitgewerkt. In die uitwerking zal bekeken worden of het matcht met het PvE en het beschikbare budget. Voor de studenten die de community heel belangrijk vinden, zal men ook studentenhuisvesting regelen. Dit wordt door een marktpartij gedaan, daar moet een oplossing voor gezocht worden. Vanwege de opzet van de Drienerburght (hotel/conferentie faciliteit) is die mogelijkheid haalbaar. Een van de aandachtspunten is dat er voldoende onzelfstandige wooneenheden zijn omdat daar een belangrijke uitvraag zit van de studenten. Ook is het de bedoeling dat in de Drienerburght een aantal centrale onderwijsruimtes gerealiseerd wordt. Juist omdat de druk op het O&O-plein qua onderwijsruimte groot is en de mogelijkheden zeer gering zijn. Het CvB wil de verbinding tussen het O&O-plein en het omringende gebied verstevigen, dat kan door centraal beschikbare onderwijsruimtes in de Drienerburght te realiseren. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat daar niet alleen UCT-onderwijs wordt verroosterd maar ook ander soortig onderwijs. De UT dient ervoor te zorgen dat studenten die naar de UT komen voor het residentiële onderwijsconcept (ATLAS of ITC) bediend worden. De wensen van deze doelgroep t.a.v. woonruimte zullen in kaart gebracht worden in de bredere notitie. Men zal proberen om de vraag en het aanbod t.a.v. studentenhuisvesting zowel kwantitatief als kwalitatief zo goed mogelijk te matchen. Men bevindt zich nu in een afstemmingsproces met de gemeente om duidelijk te krijgen hoe die vraag zich zal ontwikkelen in de komende periode. Dit geldt ook voor de huisvesting van medewerkers en studentenhuisvesting van PhD's, om dat goed genoeg in kaart te krijgen in samenspraak met de gemeente. Kortom, huisvesting zal gerealiseerd worden passend bij een residentieel onderwijsconcept. Verder zal in het bouwproces c.q. het ontwikkeltraject een toets plaatsvinden dat uitgaat naar de markt bij de specifieke doelgroep.

T.a.v. de beschikbaarheid van collegezalen is het de bedoeling om eerder in het proces de risico's van overbelaste zalen in kaart te brengen. In aanloop naar het volgende kwartiel zal men dit preciezer gaan monitoren. Door risico's eerder te identificeren kan er tijdig bekeken worden hoe hiermee om te gaan. Misschien nadrukkelijker vragen aan studenten om zich tijdig in te schrijven voor een betere inschatting van de benodigde ruimte. Het CvB reageert positief op het voorstel van raadslid Aktas om onderwijsruimtes van UT-partners op het Kennispark te verroosteren. Als tijdelijke oplossing zolang de Technohal nog niet gerealiseerd is. Daarbij zal er ook specifiek aandacht zijn voor met name de communicatie naar de studenten over de mogelijkheden.

Raadslid Chang stelt vervolgens de sportvoorzieningen ter discussie omdat in het LTSH-plan geen budget voorzien is voor sportfaciliteiten, daar de kwantiteit van deze voorzieningen op dit moment geen prioriteit heeft en er in de afgelopen jaren al veel geïnvesteerd is in de kwaliteit. Niettemin geven het Sportcentrum en de Sportkoepels aan dat er capaciteitsproblemen zijn vooral in de winterperiode. Verenigingen moeten in bepaalde gevallen uitwijken naar externe locaties. Door de toename van het aantal studenten zijn bepaalde sportverenigingen genoodzaakt geen nieuwe leden meer aan te nemen vanwege capaciteitsproblemen. Momenteel is ca. 35% van de studenten lid van een vereniging. T.o.v. andere studentensteden is dit een relatief laag percentage. De SU hoopt daarin ook te groeien, dit zal de capaciteitsproblemen alleen maar vergroten. Een ander punt is het realiseren van een danszaal in de Spiegel. De URaad heeft zich verbaasd over het feit dat dit niet begroot is in het vastgoedplan.

Het CvB meldt dat in het Annual Plan voor komend jaar geen investering voor sportvoorzieningen is opgenomen. Hoewel de druk op indoorfaciliteiten toeneemt, moet dit eerst goed onderzocht worden.

Een goed onderbouwd onderzoek vanuit het perspectief van meerdere stakeholders, dat uiteindelijk input moet geven voor het Annual Plan van aankomend jaar.

Voor het Annual Plan 2020 zal duidelijk in beeld worden gebracht (vanuit de verschillende perspectieven) wat er op het gebied van indoorsportfaciliteiten nodig is, zodat die informatie beschikbaar is voordat het besluitvormingsproces over het Annual plan aan de orde is. Daarbij heeft een klantbordgroep een rol t.a.v. dit plan om de prioriteiten te bepalen. Uiteindelijk is het aan het CvB om te bepalen welke faciliteiten in het Annual Plan opgenomen zullen worden. Het Sportcentrum zal het proces in gang zetten. Met deze gewijzigde toezegging wordt er ingestemd met het Annual Plan Development of Housing and Real Estate 2019-2023. Het CvB komt op een later moment terug op de vraag over de realisatie van een danszaal in de Spiegel.

9. UT-plan voor kwaliteitsafspraken, UR 18 -190/214

De URaad uit haar tevredenheid over de gekozen aanpak bij het opstellen van de kwaliteitsafspraken met de betrokkenheid van de medezeggenschap, docenten en studenten. Het overkoepelend plan sluit goed aan bij de UT visie dat volgt uit de ambities van de faculteiten t.a.v. de onderwijskwaliteit, gevat in vijf programma's. De faculteiten zouden wat de URaad betreft niet aan alle 5 programma's invulling te hoeven geven, maar hun eigen prioriteit daaraan kunnen geven. Daarnaast vraagt de URaad om verduidelijking t.a.v. de mogelijke kwantitatieve manieren waarop de onderwijskwaliteit gemonitord zal worden. gezien het feit de monitoring zal plaatsvinden via zowel kwalitatieve als kwantitatieve bronnen. Ook de betrokkenheid van de FR in dit traject roept de nodige vragen op. Zij dienen wat de URaad betreft eerder betrokken te worden door met hen in gesprek te gaan over de gewenste follow up bijv. voorafgaand of tijdens Spring meeting.

Er is veel belangstelling onder de studenten voor de kwaliteitsafspraken. Daarom is het belangrijk dat er een duidelijk communicatieplan opgesteld wordt opdat zij geïnformeerd worden over de plannen.

Het CvB kijkt terug op een spannend proces dat begin 2018 gestart is vanwege het groot aantal actoren die hierbij betrokken waren en de beperkte tijd die er is om het plan vast te stellen. Zij benadrukt het een bottom-up proces is geweest waarbij de faculteiten hebben aangegeven aan het merendeel van de plannen invulling te willen geven vanuit een gezamenlijke wens. De programma's zijn geenszins vanuit centraal aan hen opgelegd. Bij voorkeur had Palstra gezien dat de faculteiten aan meerdere plannen deelnamen, maar het is uiteindelijk aan hen om hier invulling aan te geven in afstemming met de studenten en de medezeggenschap. Deze programma's hebben een meerjarig karakter, dus enige continuïteit is van belang.

De WSV-middelen zijn slechts 2% van het totale budget. Om dit in KPI's direct herkenbaar terug te zien zal een uitdaging worden, aldus Palstra. T.a.v. de kwalitatieve monitoringsinstrumenten worden er afspraken gemaakt zoals teaching communities. Dit komt rechtstreeks uit de beschrijving van de realisatie van het plan naar voren. Daardoor is het vrij eenvoudig kwalitatief te monitoren.

Bij de derde toezegging die betrekking heeft op de betrokkenheid van de FR bij het jaarverslag wordt er afgesproken dat de URaad, de FR zal verzoeken om haar punten in te brengen zodat ze verwerkt kunnen worden in de reflectie.

Conform de wens van de URaad zal er een communicatieplan opgesteld worden om studenten goed geïnformeerd te houden gezien de grote belangstelling hiervoor.

Tot slot meldt het CvB dat het niet aan haar is om de FR-en uit te nodigen op de najaarsoverleggen danwel voorjaarsoverleggen om input te geven op de besteding van de WSV-middelen. De faculteitsbesturen zullen erop geattendeerd worden, opdat zij hier een vast agendapunt van maken.

10. Inschrijvingsregeling 2019 – 2020, UR 18-188

De toezeggingen uit het instemmingsbesluit van de Universiteitsraad zullen door het CvB overgenomen worden. Het betreft hierbij het wijzigingsvoorstel in art 1.3: *“Deze adviseert het CvB die daarna de regeling ter vaststelling aan de U Raad voorlegt”*. Art. 1.5 zal zodanig worden aangepast dat premaster studenten niet meer tot de bekostigde studenten horen. In art. 2.1.8 zal de zinsnede worden geschrapt: *“Dit houdt tevens in dat resultaten van vakken die onderdeel zijn van het examenprogramma van de master, niet opgevoerd mogen worden in de master als die worden behaald tijdens een inschrijving als bachelor student”*. Studenten die na het afronden van hun eerste master beginnen aan een tweede master, zullen het wettelijke collegegeld betalen in plaats van het huidige instellingstarief. Verder zal in het gehele document de student, niet enkel als mannelijk worden aangeduid en komt er een Engelse versie van de inschrijvingsregeling beschikbaar.

11. Matching activiteiten voor 2019 – 2020, UR 18-206

Aan het begin van het studiejaar is besloten om het contract met NOA niet te verlengen. Daar het CvB-besluit hieromtrent niet te vinden is, vraagt de U Raad zich af via welke lijn de besluitvorming tot stand is gekomen. Het lijkt via verschillende lijnen te zijn gelopen, stelt raadslid Brinkman. Dit leidt tot de kernvraag of dat proces goed verlopen is. Eerder werd de U Raad schriftelijk door het CvB geïnformeerd over het feit dat het besluit door de UC-Ow zou zijn bekrachtigd. Dit heeft tot enige verbazing geleid omdat het UC-Ow geen besluiten neemt.

Het CvB-lid benadrukt dat het besluitvormingsproces zorgvuldig doorlopen is en dat besluiten ook in de organisatie genomen kunnen worden zonder dat het CvB deze bekrachtigt. Er volgt een procesbeschrijving. In september 2018 zijn LISA en CES erop geattendeerd door het AVG-team dat er een mogelijke incompliance zit in het systeem NOA. De oplossing zou zijn het overgaan naar een ander systeem. Men heeft vervolgens geconstateerd dat de inhoudelijke uitgangspunten niet gewijzigd zijn, maar het gaat om een systeemaanpassing. In afstemming met de CvB-portefeuillehouders is toen vastgesteld dat het een operationele aanpassing in de bedrijfsvoering is. Omdat dit geen inhoudelijke wijziging is of een risicovolle bedrijfsoperatie, is er geen aanvullend CvB-besluit voor nodig. Het is wel gesondeerd in het Platform Studiebegeleiding en de UC-Ow om zeker te weten dat het niet om een inhoudelijke wijziging ging. Daardoor is er wat ruis ontstaan, waardoor sommige opleidingen geïnterpreteerd hebben dat ze een hele andere vragenlijst konden gaan maken, waarbij er wel sprake zou zijn van inhoudelijke wijzigingen in hoe we omgaan met matching en dat is weer terug gemanaged omdat het nadrukkelijk niet de bedoeling is.

Brinkman verbaast zich erover dat het niet nodig is dat het CvB formeel het besluit neemt om het systeem NOA de facto op te heffen. Het is niet helder waarom de besluitvorming als zodanig is gelopen en waar we nu naartoe gaan met het nieuwe matchinginstrument. Er moet duidelijkheid komen over de centrale doelstelling van matching en via welk instrumentarium matching tot stand gaat komen. Het CvB staat beleidsmatig achter het besluit dat in 2016 genomen is t.a.v. matching.

Er zal tijdig (voor 1 mei a.s.) een nieuw systeem beschikbaar komen. De voorzitter komt tot de conclusie dat de U Raad en het CvB een verschil van visie houden t.a.v. de besluitvorming in dit dossier.

12. Screeningbeleid bij aanstelling UT-personeel UT, UR 18-194/209

Voor de screening van toekomstig personeel is het volgens de Universiteitsraad van belang om een Engelstalig exemplaar van dit document beschikbaar te hebben. Ook moet de screening aan de AVG-wetgeving voldoen alsmede de bewaartermijn in de UT persoonsdossiers. Met de toezegging dat hieraan voldaan zal worden, besluit de studentgeleding vervolgens positief te

adviseren t.a.v. het beleidsdocument 'Screening bij aanstellen personeel Universiteit Twente' en de personeelsgeleding hiermee in te stemmen.

13. Schriftelijke rondvraag: gestandaardiseerde toetsen, UR 18-204

Raadslid Brinkman stelt de nieuwe regels van gestandaardiseerde toetsen bij toelating studenten aan de orde daar in de wet staat dat studenten geen extra kosten mogen maken voor hun toelating. Deze regels gelden vanaf het collegejaar 2019-2020.

De rector legt uit dat als een student toelaatbaar is op grond van haar of zijn vooropleiding en de instelling gestandaardiseerde toetsen vraagt, de instelling de kosten voor deze toetsen moet vergoeden. Maar als een student op grond van de vooropleiding niet toelaatbaar is en voor één of meer vakken deficiënt is, de instelling om gestandaardiseerde toetsen kan vragen om deze deficiëntie weg te werken. Dat is staand beleid en deze kosten hoeft de instelling niet te vergoeden. De UT werkt voor de bachelor met de Nuffic landenlijst waarin vermeld staat uit welke landen studenten toegelaten worden. Voor de master gebruikt de UT een vergelijkbaar toelatingscriterium waarbij de Engelse taaltoets gevraagd wordt, het Verenigd Koninkrijk en Ierland zijn daar een uitzondering op. Ook studenten met een Duits vwo-diploma zijn toelaatbaar, daar gaat de UT er vanuit dat de taalnorm gelijkwaardig is en dat zij het Engels voldoende beheersen.

Voor de EER-landen is er wel degelijk een onderscheid. Voor studenten afkomstig uit Griekenland, Spanje, Italië geldt dit niet automatisch. Aan hen blijft de UT een taaleis vragen. Raadslid Meijer vraagt kort aandacht voor de Engelse taalvaardigheid van premaster studenten die niet aan het gewenste niveau voldoen, zoals blijkt uit de praktijk.

14. Rondvraag

Op 19 december 2018 vindt in BV 100 een ingelaste overlegvergadering plaats ter behandeling van de agendapunten: de organisatiewijziging UCT van EWI naar ITC, de TOM evaluatie, het Instellingsplan 'studeren met een functiebeperking', het Plan van Aanpak werkgroep aanpassing TOM kader en ITK.

15. Sluiting

De voorzitter sluit om 13.37 uur de vergadering.