

UNIVERSITY OF TWENTE.

Algemeen

Deze laatste vergadering van de Universiteitsraad (in deze samenstelling) voor het zomerreces werd, zoals gewoonlijk, gekenmerkt door een bijzonder volle agenda. De onderwerpen 'Integrale ondersteuning campus en huisvesting', 'Reorganisatieplan UT 2020', 'Profileringfonds mobiliteitsbeurzen' en 'Aanpak werkdruk – werkplan 2017-2018' stonden op de agenda. **Alle besproken stukken zien hier te downloaden.**

Alle vijf leden van de Raad van Toezicht (Ir. A. Schaaf, Drs. E. Bos, Drs. C. Ross-van Dorp, ir. J. van Beurden en Prof. Dr. E. Steg) waren aanwezig bij de behandeling van de onderwerpen: University College Twente (ATLAS) en de concept Nota Kaderstelling (Spring Memorandum).

University College Twente / ATLAS

Sinds 2013 is de UT de enige technische universiteit met een University College (UCT): dit jaar studeren al weer studenten van de tweede lichting af. Bij de oprichting van UCT is met de URaad afgesproken dat de hogere kosten van deze opleiding gedekt worden door een hoger collegegeld en door maximaal een half miljoen uit de onderwijsmiddelen aan ATLAS toe te kennen.

Nadat de UT de eerste jaren ettelijke miljoenen investeerde in ontwikkeling en voorfinanciering bleken de aantallen studenten een stuk lager dan in de prognoses. Vorig jaar presenteerde het CvB een aangepaste business case: een aanzienlijk aantal minder studenten, maar structureel hogere kosten, ten laste van de reguliere opleidingen. De URaad en het CvB verschilden van mening of de meerwaarde van het UCT deze hogere kosten rechtvaardigen. Hoewel het financiële plaatje de belangrijkste reden is voor de URaad om het CvB op zijn aanpak aan te spreken, is ook de bestuurlijke status aparte van het UCT reden geweest om het CvB te vragen de plannen te herzien: EWI is weliswaar penvoerder van de opleiding, maar de bestuurlijke zeggenschap en bekostiging valt direct onder het CvB. Hierdoor is de medezeggenschap niet geregeld zoals het hoort: de ATLAS-studenten en -medewerkers in de Faculteitsraad EWI kunnen de decaan EWI niet aanspreken op het reilen en zeilen van het UCT: dat zou de URaad voor zijn rekening moeten nemen.

Na enige pittige discussies kwamen het CvB en de URaad tot de gezamenlijke conclusie dat deze financiële en bestuurlijke kluwen ontward dient te worden. Het CvB zegde toe dat voor het einde van dit kalenderjaar (december 2017) een voorstel voor een duurzame oplossing op zowel financieel als bestuurlijk gebied aan de URaad ter instemming wordt voorgelegd.

Reageren? Mail naar:

[Dick Meijer](#)



UR stemt in met (de hoofdlijnen van) het Spring Memorandum 2018-2021

Dit document, vroeger “Kaderstelling” geheten, beschrijft hoeveel middelen van het Rijk de faculteiten en diensten in 2018 (en de jaren daarop) mogen verwachten en welke verdeelsleutels daarvoor worden gebruikt.

Er zijn miljoenen meer te verdelen, maar als rekening wordt gehouden met loonstijgingen en hogere pensioenlasten, spelen de diensten “quitte” en zit er voor de faculteiten alleen een stijging van het onderwijsbudget in. Deze stijging van ongeveer M€ 2.5 komt overeen met het bedrag dat de UT volgend jaar denkt te krijgen als “compensatie” voor het invoeren van het leenstelsel. Hopelijk geeft het ministerie vòòr het vaststellen van de begroting (december 2017) meer zekerheid over hoogte van dit bedrag en of er een begrensde bestedingsdoelstelling aan dit bedrag wordt gesteld. Als er sprake mocht zijn van een beperkte bestedingsdoelstelling, dan is het prettig dit vòòr besteding te weten.

De URaad heeft gewezen op een aantal ongewenste aspecten van het huidige verdeelmodel:

- doordat de centrale overhead wordt toegerekend aan alle onderwijsinkomsten inclusief collegegelden en niet aan tweede en derde geldstroomactiviteiten is een onredelijke verdeling ontstaan;
- bij de invoering van het Twents Onderwijs Model (TOM) zijn de vaste voeten (gedifferentieerd naar de mate van techniek) voor de opleidingen en de vaste EC-prijs afgeschaft: de opleidingen krijgen nu de één budget voor de hele bacheloropleiding conform de bekostiging door het ministerie (de verhouding in prijs per student is 1 : 1.5 : 3 voor gamma, techniek en medisch). Echter, voor de master is de eenheidsprijs per EC gehandhaafd (gunstig voor gamma, maar voor bèta is er geen budget voor specifiek technisch onderwijs). Naast dat er op deze manier niet expliciet middelen voor de master staf is bestemd, is dit een schuif van bijna 3 miljoen euro ten gunste van de gamma opleidingen;
- de bekostiging van minoren wordt gedaan op het verwachte aantal studenten en loopt daarmee uit de pas bij de rest van het onderwijs wat voor de kaderstelling 2018 is gebaseerd op inschrijvingen en diploma's in 2016.

Het verdeelmodel veranderingen moet goed overdacht worden en de URaad heeft het CvB aangegeven dat bij de voorbereiding op de volgende kaderstelling (2019) dit besproken moet worden. Verder heeft het CvB toegezegd dat vanaf 2018 ook tijdelijke stimuleringsbudgetten, zoals die voor de beurzenprogramma's, voortaan zoveel mogelijk binnen een totaalbudget voor centrale stimulering worden verantwoord.

Reageren? Mail naar:

Dick Meijer

Aanpak werkdruk – werkplan 2017-2018

Het UT-werknemerstevredenheidsonderzoek van 2015 wees uit dat werkdruk door één derde van het personeel als probleem wordt ervaren, met als uitschieter het vaste wetenschappelijke personeel dat voor 2/3^{de} deel een hoge tot zeer hoge werkdruk zei te ervaren. Voor de URaad was deze uitkomst geen verrassing: reorganisaties hebben recentelijk de omvang van de staf teruggebracht, terwijl bij het onderwijs de aantallen studenten en de intensiteit toenamen en grootscheepse vernieuwingen worden uitgevoerd. Door toenemende concurrentie voor het binnenhalen van onderzoeksprojecten neemt daar de prestatiedruk ook toe. Bij andere universiteiten spelen soortgelijke problemen, reden waarom de vakbonden in de CAO de noodzaak van een “Werkplan Werkdruk” hebben vastgelegd.

Nadat vorig jaar het CvB een eerste plan van aanpak ‘Werkdruk’ presenteerde (de URaad vroeg toen om een concretere uitwerking), lag in juni 2017 een hernieuwde versie voor, zowel bij de URaad als het OPUT (vakbonden). Naar de mening van beiden is dit plan teleurstellend: na meer dan een jaar komt men niet verder dan een procesbeschrijving hoe men tot “identificatie van oorzaken en een mogelijke aanpak” kan komen. Het oogt haast wetenschappelijk, maar roept ook een beeld van bestuurlijke vrijblijvendheid op. De personeelsvertegenwoordigers achten het evident dat de belangrijkste oorzaak gelegen is in “te veel eisen en taken voor te weinig personeel”.

Overeenstemming werd alleen bereikt over de noodzaak van een concretiseringslag, waarvoor een tijdlijn moet worden afgesproken. Verder vinden beide partijen dat de aanpak zowel op centraal niveau als in de faculteiten en diensten, met betrokkenheid van de medezeggenschap, uitgewerkt moet worden. Maar of daarbij ook het beleid ten aanzien van onderwijs, onderzoek, personeel en begroting ter discussie kan worden gesteld, heeft het CvB niet uitgesproken.

Reageren? Mail naar:

Dick Meijer

Profileringsfonds mobiliteitsbeurzen

De URaad heeft zich gedurende het afgelopen jaar een aantal keren gebogen over het beurzenbeleid van de UT (collegejaar 2018-2019). In de laatste cyclus hebben de leden onderling en met het CvB gesproken over de mobiliteitsbeurzen in het Profileringsfonds. De URaad besloot om een ongevraagd advies uit te brengen, waarin het CvB verzocht werd, omwille van transparantie, de beurzen als één post bij de stimuleringsmiddelen in de begroting op te nemen, in plaats van verspreid. Ten tweede vroeg de URaad om bij de eerstvolgende vaststelling van de hoogte van beurzenbudgetten een onderbouwing te geven van een eventuele verhoging of verlaging. Deze verzoeken zijn positief ontvangen door het CvB.

Reageren? Mail naar:

Hetty Bennink



Integrale ondersteuning campus en huisvesting

In 2016 is in opdracht van de Universiteit Twente door bureau Turner een onderzoek uitgevoerd naar de contouren van een campus-organisatie die beter zou voldoen aan de eisen die het CvB stelt op het gebied van ketendenken, integraliteit en wendbaarheid. Er is een functioneel ontwerp opgesteld waarin op hoofdlijnen de in te vullen functies van de campusorganisatie zijn geschetst. Inmiddels is een kwartiermaker aangesteld met de opdracht om met een passend projectteam (en conform een projectplan) te starten met de vertaling van de resultaten in een voorstel voor concrete inrichting van de organisatie.

Omdat de organisatiewijziging bij 'Campus en huisvesting' als een pilot beschouwd wordt voor de (nog nader vast te stellen) leidraad organisatiewijzigingen, vraagt het CvB de URaad om advies over de categorisering van deze organisatiewijziging. Organisatorisch is het samenvoegen van meerdere (onderdelen van) diensten een ingrijpende organisatiewijziging, die ook een wijziging van het Bestuurs- en beheersreglement behoeft. De intentie is echter dit niet gepaard te laten gaan met ingrijpende personele gevolgen: "in principe" worden alle huidige personeelsleden in een passende functie geplaatst. De URaad vraagt het CvB haar intentie ("geen ernstige rechtspositionele gevolgen") nader te preciseren.

De decentrale medezeggenschap heeft met de kwartiermaker overleg gevoerd over de wederzijdse verwachtingen, de URaad kan zich dan ook vinden in de belangrijkste afspraken:

- in het plan van aanpak wordt een tussentijdse bespreking opgenomen;
- bij het vaststellen van het uiteindelijke plan (dat ter instemming naar de Universiteitsraad gaat), ook duidelijkheid te bieden aan de betrokken personeelsleden ten aanzien van de beoogde (passende) functie in de nieuwe organisatie;
- bij het uiteindelijke plan ontvangt de Universiteitsraad graag het advies van de betrokken raden/commissies en een reactie van het College van Bestuur daarop.

De URaad besluit positief te adviseren ten aanzien van de categorie 2.b-indeling (beperkte rechtspositionele gevolgen) van deze organisatiewijziging.



Reageren? Mail naar:

[Herman Poorthuis](#)

Reorganisatieplan UT 2020

Het belangrijkste uitgangspunt van de reorganisatie, namelijk de aansturing van zowel onderwijs als onderzoek vanuit de faculteit, heeft de URaad van het begin af aan ondersteund. Dit betekent een “terugkanteling” van de onderzoeksansturing voor veel personeelsleden en dit heeft twee organisatorische gevolgen: ten eerste is er voor gekozen om het facultair bestuur niet langer éénhoofdig (de Decaan met een managementteam), maar een collegiaal bestuur van 4 personen te laten zijn en ten tweede worden de instituten als beheerseenheden opgeheven. Het personeel in de instituten moet dus elders worden ondergebracht.

Dat laatste wordt bij dit reorganisatieplan (“deel 1”) echter uitgesteld naar uiterlijk december 2017 omdat de discussie over de instituten-nieuwe-stijl nog volop gaande is. De URaad had er moeite mee dat juist de personele gevolgen voor het instituutspersoneel worden uitgesteld aangezien de gedachten hierover al meer dan twee jaar oud zijn. Verder wilde de URaad graag dat de doelstelling van integraal management in de faculteiten expliciet werd opgenomen. Ook wilde de URaad de toezegging dat de personele en organisatorische veranderingen in de faculteit, die niet in de UT-brede reorganisatie worden beschreven, maar wel gelijktijdig worden gewijzigd, met de faculteitsraden worden afgekaart. Te denken valt aan de verandering van organisatie of aansturing van de facultaire dienstverlening, de vorming van clusters van vakgroepen/leerstoelen en de wijziging van het faculteitsreglement. Tenslotte wilde de URaad dat er duidelijkheid komt in de taakafbakening van de opleidingsdirecteuren en de portefeuillehouder onderwijs in het nieuwe bestuur.

Het CvB was bereid om op al deze punten de URaad tegemoet te komen en benadrukte dat deze “tussenstap” nodig is om de gewenste snelle benoeming van het nieuwe faculteitsbestuur met student-assessor per 1 september aanstaande mogelijk te maken. De studentgeleding adviseerde daarop positief en de personeelsgleding stemde in meerderheid in.

Reageren? Mail naar:

[Dick Meijer](#)