

UNIVERSITY OF TWENTE.

NIEUWSBRIEF MEI 2018

Tijdens de overlegvergadering van 16 mei jl. werden een aantal onderwerpen besproken waarvan de update van het Bestuurs- en beheersreglement (positionering UC-OW), het plan van aanpak 'Werkdruk' en Tenure Track notitie 2018 de meest belangrijke onderwerpen waren. Hieronder een samenvatting per onderwerp:



Alle agendapunten van deze vergadercyclus zijn [hier](#) te downloaden.

Update Bestuurs- en beheersreglement 2018

In deze cyclus vroeg het College van Bestuur om in te stemmen met wijzigingen in het BBR. De meeste wijzigingen waren eerder besproken en behoeften geen bespreking. Een ogenschijnlijk kleine wijziging was echter aanleiding tot een lange discussie, namelijk de regel dat studentleden van de UC-OW niet tegelijk lid mogen zijn van de Universiteitsraad of Faculteitsraad. Het College van Bestuur was van mening dat als een student-lid van de URaad zitting heeft in de UC-OW, dat dat ongewenste vermenging zou betekenen van zeggenschap en medezeggenschap. Een nogal opmerkelijk standpunt vond de URaad, want de UC-OW is een adviescommissie van het CvB (zie BBR!), bestaande uit faculteitsbestuurders, dus hoe dat dan zou kunnen leiden tot vermenging zeggenschap (faculteitsniveau) en medezeggenschap (URaad), is volstrekt onduidelijk. Dat zou alleen maar waar kunnen zijn als de UC-OW beleidsvoorbereidende en uit hoofde daarvan de facto besluitvormende competenties zou hebben op centraal niveau. En in dat staartje zat hem het venijn en het inhoudelijke zwaartepunt van de discussie.

Alhoewel het College van Bestuur zich regelmatig versprak door in de discussie het woord "besluiten" te verbinden aan 'UC-OW' bleef het College van Bestuur toch het uitgangspunt gestand doen dat de UC-OW een advies orgaan is maar óók wel beleidsvoorbereidend. En dat kon in twee richtingen adviserend zijn: afstemmend richting de faculteiten, of richting het College van Bestuur in geval van centrale issues. Op papier klopt dat natuurlijk fantastisch, maar bij de URaad leidde het tot enige verbaasde irritatie en de vraag waar die "adviezen" dan wel blijven, wat ermee

gedaan wordt en vooral, waar blijft dan de medezeggenschap? De praktische uitwerking van de nieuwe bestuursstructuur lijkt het gevaar in zich te hebben van vermenging van centrale en facultaire bestuurlijke zeggenschap, met alle onduidelijkheden van dien als het gaat om de vraag waar de besluiten nu feitelijk genomen zijn en hoe de medezeggenschap (Faculteitsraad of URaad?) daar in zit. Het College van Bestuur onderschreef dit gevaar en gaf toe dat er nadere duidelijkheid en transparantie moet komen als het gaat om de exacte werkwijze van de UC-OW met betrekking tot haar adviezen. In alle gevallen zou duidelijk moeten zijn in welke richting de adviezen ter besluitvorming gestuurd worden (College van Bestuur of faculteitsbesturen) én de conclusies uit de UC-OW zouden transparant en dus openbaar moeten zijn.

Het College van Bestuur deed vanuit deze optiek de toezegging om nog vòòr de zomer met een nadere uitwerking te komen rond de werkwijze van de UC-OW. Onder deze toezegging stemde de URaad in met de wijziging Bestuurs- en beheersreglement.

Reageren? Mail naar:

g.w.brinkman@utwente.nl



Werkdruk

Werkdruk is een serieus probleem op deze en andere universiteiten in Nederland en ook daarbuiten.

Overheden en universiteitsbesturen willen op de eerste rang zitten als het gaat om onze kenniseconomie, maar hebben er vaak niet meer dan een dubbeltje voor over. Bovendien wordt van dat dubbeltje steeds meer besteed aan bureaucratie in plaats van aan het scheppen van goede voorwaarden voor wetenschapsbeoefening en onderwijs. Inmiddels is duidelijk dat ook de UT er niet aan ontkomt meer te doen aan de bestrijding van werkdruk en hiertoe is nu een ware “taskforce” in het leven geroepen.

Het eerste resultaat van deze taskforce, het werkplan werkdruk lag deze cyclus voor de tweede maal voor bij de Uraad, nadat het eerder door de Universiteitsraad was afgewezen. Dit keer was de Universiteitsraad aanmerkelijk positiever over het voorliggende werkplan. Het was duidelijk dat de taskforce een behoorlijke inspanning had gepleegd en de Universiteitsraad had waardering voor het feit dat nu concreet wordt gewerkt aan plannen binnen de eenheden om de werkdruk aan te pakken. Wel vroeg de Universiteitsraad nog drie toezeggingen van het College:

- de Universiteitsraad wilde inzage in de decentrale plannen,
- de Universiteitsraad drong aan op een effectmeting, hij wil straks samen met het college kunnen vaststellen of de plannen daadwerkelijk leiden tot werkdrukreductie,

- de Universiteitsraad vroeg het College om zelf ook met eigen plannen te komen om de werkdruk op de UT te verminderen.

In de discussie zegde het College de eerste twee punten toe. Tot het formuleren van een eigen plan voor werkdrukreductie was het College niet bereid. De vicevoorzitter gebruikte daarbij een mooi tegenargument, namelijk dat dit weer tot extra werk en extra bureaucratie zou leiden. Wel zegde zij toe, dat het College alsnog in actie zou kunnen komen indien de resultaten van het werkdrukonderzoek in de eenheden daartoe aanleiding zou geven. Alles overziend stemde de Universiteitsraad daarop in met het werkplan en de gedane toezeggingen.

Een gevoel dat na afloop bleef hangen was dat het College in de toekomst toch meer kan doen om aan zijn eigen verantwoordelijkheid rond werkdruk invulling te geven. Zo ging het College niet meer in op de suggestie vanuit de Universiteitsraad om meer te doen met de mogelijkheid tot het introduceren van een generatiepact aan de UT. Dit is en blijft zo een gemiste kans.

Reageren? Mail naar:

[Jörgen Svensson](#)



Tenure track

Een beleidstuk van het College van Bestuur over het tenure track systeem lag ter instemming voor bij de Universiteitsraad. Hierin wordt geregeld dat de tenure track kan worden verlengd worden door bijzondere omstandigheden zoals bijvoorbeeld zwangerschap of ziekte. Het is zeker positief dat hier nu duidelijkheid over is gekomen. Toch heeft de Universiteitsraad ook nog zorgpunten die in het stuk niet goed beschreven worden.

1. Bij tenure track stromen medewerkers sneller door naar hoogleraar maar daardoor kan de personeelsopbouw van het wetenschappelijk personeel sterk veranderen. Bij gelijkblijvende financiering betekent meer hoogleraren minder totale staf. Dit kan voor de werkdruk vervelende consequenties hebben. Een andere consequentie kan zijn dat goede medewerkers die niet in het tenure track systeem zitten niet zouden kunnen doorstromen ondanks bewezen capaciteiten. Het College van Bestuur verwijst naar de domeinplannen van de

faculteiten maar die zijn er (nog) niet. Dit blijft een aandachtspunt, in het bijzonder omdat de werkdruk al te hoog is.

2. Als je in het tenure track systeem zit wordt je bij positieve evaluatie als UHD2 in vaste dienst genomen. Twee jaar later volgt een evaluatie voor benoeming tot adjunct hoogleraar. Volgens het stuk dien je dan, bij een negatieve evaluatie, de UT te verlaten maar je hebt net twee jaar eerder een vaste aanstelling gekregen. Hoe gaat men dit vertrek regelen: een ontslagprocedure of wegpesten (extra onderwijs/verbod op conferentiebezoek/ etc.). Hier moet duidelijkheid over komen.
3. Bij de evaluaties zouden er duidelijke en objectieve criteria moeten komen. Vooral de criteria van gedrag zijn nu vaag (een medewerker moet bijvoorbeeld leiderschapskwaliteiten hebben). Ook een beroepsprocedure bij een negatieve evaluatie zou goed zijn.

Het CvB erkent dat de notitie nog niet af is en er nog zaken zijn waar we zorgvuldig over moeten nadenken. Over bovenstaande punten is echter nog geen overeenstemming. Toch hebben we ingestemd omdat de cruciale wijziging over de verlenging van de tenure track een duidelijke verbetering is.

Reageren? Mail naar:

[Anton Stoorvogel](#)

