

vastgesteld

- 5  
Vergadering **Verslag interne vergadering 7 juni 2017**  
Kenmerk UR 17-101  
Verslag L. Tijink  
Datum 30 juni 2017
- 10  
Aanwezigen UR **Campus Coalitie:** H. Wormeester (vz.), L. Franco Garcia, E. Pavlidou, H. Poorthuis, A. Stoorvogel, H. Bennink,  
**UReka:** I. Remijn, M. de Lange, K. Bos, A. Hofman, W. Rietveld  
**DAS:** H. Kok, H. Dijkstra,  
**PvdUT:** G. Brinkman, D. Meijer, J. Svensson, J. Westerbeek
- 15  
Griffie I. Olde Engberink  
Afwezig: M. Angelovski (DAS)
1. **Opening vergadering en vaststelling agenda**  
20 De voorzitter opent om 09.03 uur de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Aan de agenda worden de volgende punten toegevoegd: het conceptadvies over de categorie organisatiewijziging Integrale Ondersteuning Campus & Huisvesting en de nagekomen schriftelijke vragen over de komst van Subway in de Bastille.
2. **Mededelingen**  
25 Vanuit de UCO meldt De Lange dat men heel tevreden is over de inzet van de SEQ vragenlijst omdat het een goede signaalfunctie heeft en het zeer nuttige informatie biedt.  
Een tweetal AIO's zal de SEQ-cijfers nader onderzoeken om duidelijkheid te verkrijgen in hoeverre moduleteams efficiënt samenwerken.  
Svensson heeft op zijn beurt aangeboden om de SEQ-cijfers nader te analyseren.
- 30 De programmamanager van UT 2020 zal binnenkort de benoemingsbrieven naar de faculteitsbestuurders versturen.  
Op 1 september 2017 zal de nieuwe UCO van start gaan. Opmerkelijk, gezien men nog niet weet of de UCO over twee maanden überhaupt wel bestaat, aldus De Lange.
- 35 Hans Oeloff meldde tijdens de laatste bijeenkomst van de UCO dat men avondcolleges wil inroosteren. De roostermakers blijken al aan de slag te zijn gegaan met de invulling hiervan. Onduidelijk is of het CvB hierover het advies van de UCO heeft ontvangen. Hier lijkt geen beleidsmatige keuze aan ten grondslag te liggen. Derhalve zal dit punt als schriftelijke rondvraag geadresseerd worden in de overlegvergadering.
- 40 De griffier zal uitzoeken wanneer de Onderwijsjaarcirkel voor het collegejaar 2018-2019 aan de URaad wordt voorgelegd. Wellicht dat deze wijziging daarin meegenomen is.
3. **Conceptverslag interne vergadering 3 mei 2017, UR 17-074**  
Ongewijzigd wordt het verslag vastgesteld.
- 45
4. **Actiepuntenlijst, bijgewerkt t/m 16 mei 2017**  
Reeds afgehandeld in de commissies.
5. **Integrale Ondersteuning Campus & Huisvesting**  
50 Er ligt nu een adviesvraag voor over de categorisering van deze organisatiewijziging. Afgesproken is om deze organisatiewijziging te beschouwen als een pilot voor de leidraad organisatiewijzigingen, die nog vastgesteld moet worden. De URaad is voornemens om positief te adviseren t.a.v. de categorie 2.b-indeling van deze organisatiewijziging.  
In een recent overleg tussen de kwartiermaker en de Dienstraden FB, Concerndirecties en de UR-commissie Campus zijn procesafspraken gemaakt, bedoeld om de medezeggenschap zoveel mogelijk mee te nemen in de informatievoorziening. In het plan van aanpak zal een tussentijds overlegmoment met de medezeggenschapsraden over de planvorming opgenomen worden. Bij het definitieve plan verwacht de URaad het advies van de betrokken raden/adviescommissies en een reactie van het CvB daarop te ontvangen. Bij de vaststelling van het definitieve plan zal duidelijkheid geboden worden aan de betrokken medewerkers t.a.v. een beoogde (passende) functie in de nieuwe organisatie.  
60 De organisatiewijziging is een samenvoeging van organisatieonderdelen. Uiteindelijk zal dit leiden tot een wijziging in het BBR waarop het instemmingsrecht van de URaad geldt.  
Vooralsnog is er geen sprake van ernstige rechtspositionele gevolgen voor de betrokken medewerkers. Poorthuis zal het conceptbesluit verwoorden in de overlegvergadering.
- 65

5

## 6. Reorganisatie UT 2020

De CvB-antwoorden op de commissievragen over reorganisatie UT 2020 zijn per abuis blijven liggen. Derhalve is besloten om dit onderwerp niet te bespreken in de externe commissievergadering. Meijer heeft daarop in afstemming met Wormeester en Brinkman een conceptbrief geschreven die nu ter discussie voorligt. De hoofdpunten hieruit hebben betrekking op de procesgang, de doelen van de reorganisatie, de facultaire invulling, de instituten en de taken en bevoegdheden van de OLD's.

10  
Uit de beantwoording van het CvB blijkt dat de faculteiten nu aan zet zijn met de nadere bestuurlijke invulling van de interne organisatie, het faculteitsbestuur, de criteria voor de clustervorming en wijziging van het faculteitsreglement. Over het belangrijkste punt, de personele gevolgen, is vooralsnog weinig bekend. Terwijl dit punt juist in de faculteiten besproken dient te worden omdat er veel onrust in de faculteiten is daar men niet weet welk besluit er genomen is. De FR-en weten niet zo goed wat ze met deze reorganisatie-aankondiging aan moeten aangezien deze reorganisatie allerlei consequenties heeft. Wat er met de Wetenschappelijke Directeur gebeurt is ook onduidelijk daar de instituten ondergebracht worden bij de faculteiten.

20 T.a.v. de sturing benadrukt het college in de voorgestelde bestuurlijke organisatie, enerzijds de decentrale verantwoordelijkheid, anderzijds wil zij sterke sturing op de benoeming van bestuurders. De sturing centraal versus decentraal roept bij de URaad de nodige vragen op. Want wat gaat het CvB precies inrichten en wat voor instituten wil men uiteindelijk? In feite houden ze niet op te bestaan, ze zijn alleen geen beheerseenheden meer.

25 De belangrijkste doelen die het CvB formuleert zijn o.a. het realiseren van een integraal facultair management op onderwijs, onderzoek, personeel en ondersteuning en het flexibiliseren van de onderzoeksorganisatie en –strategie om in te kunnen spelen op veranderingen. Het binnenhalen van grote projecten, lijkt de kerntaak van de nieuwe WD's te worden. De URaad wil een betere onderbouwing van het CvB t.a.v. de uitbreiding van het aantal bestuursfuncties en daardoor het aantal fte's. Na enige discussie wordt er afgesproken om op zeer korte termijn een extra commissievergadering SI met het CvB in te lassen ter beantwoording van de vragen. De griffier zal hiertoe actie ondernemen.

## 7. Strategisch personeelsbeleid (HR-strategie), UR 17-082

35 Voorliggend beleidsdocument is hoofdzakelijk gebaseerd op Vision 2020. Het belangrijkste punt daarbij is de dienst HR die een actievare rol gaat spelen bij het bieden van ondersteuning aan de faculteiten. Poorthuis stelt voor om nog een aantal HR-thema's te formuleren waar HR expliciet aandacht aan moet besteden zoals o.a. de werkdruk en diversiteit. De thema's zullen nader uitgewerkt worden in een voorstel aan de URaad.

40 Meijer uit zijn commentaar op de vrijblijvendheid waarmee HR-beleidszaken opgepakt worden. HR zou duidelijk moeten aangeven waar haar prioriteiten liggen, wat men er concreet aan gaat doen en welke doelen men zichzelf stelt.

## 8. Evaluatie University College Twente (ATLAS) evaluatie, UR 17-055

Wormeester stelt vast dat er nog steeds onduidelijkheid is over de extra bekostiging van het UCT.

45 Transparantie in de bekostiging was altijd al een aandachtspunt, ook ten opzichte van reguliere opleidingen. In hoeverre vindt men het waard en acht men het noodzakelijk dat er meer dan € k500 naar deze opleiding gaat. Immers, elke opleiding moet de tering naar de nering zetten. Er is nu een open-eind-regeling op basis van een bijgestelde businessmodel. Bij een hogere instroom stijgen ook de kosten, terwijl het gerechtvaardigd zou zijn om een normale bekostiging toe te passen. Het CvB dient met een nieuw voorstel te komen dat zijn beslag moet krijgen in de begroting. Ook omdat veel organisatorisch zaken zoals de inbedding van het UCT niet goed zijn geregeld. De URaad kan onder deze condities niet doorgaan met UCT. DAS vindt het lastig dat het voorbestaan van UCT niet meer ter discussie staat, geheel tegen de afspraken in. In december 2011 heeft de URaad ingestemd met de oprichting op voorwaarde dat de benodigde extra middelen niet hoger dan € k500 zouden zijn.

55 De studentgeleding wil dat het ongenoegen van de URaad naar het CvB in de openbaarheid uitgesproken wordt, omdat de uitzonderingspositie van het UCT niet langer houdbaar is. Bovendien is het opmerkelijk dat de financiële randvoorwaarden niet opgenomen zijn in de businesscase. Het huidige businessplan is puur kwalitatief aangezien het geen analyse is van de inkomsten en uitgaven. De URaad pleit voor het principe van gelijke monniken gelijke kappen, een gelijke bijdrage aan overhead. Dat de tering naar de nering gezet wordt nadat vastgesteld is wat de bijdrage van de UT is aan het UCT.

60 Er wordt afgesproken om dit agendapunt in het bijzijn van de Raad van Toezicht te behandelen. Bij de bespreking van de Kaderstelling zal Meijer nogmaals benadrukken dat het UCT moet indalen in de begroting.

65

59. **Concept Nota Kaderstelling (Spring Memorandum), UR 17-078**

Er ligt een positief geformuleerd conceptbesluit ter discussie, opgesteld door Meijer. De UT streeft naar een betere verankering van ondernemendheid en ontwerpmethodologie in het onderwijs. Ondernemendheid zou onder meer opgenomen worden in het professionaliseringsaanbod voor docenten. Nochtans is onduidelijk wat er precies wordt bedoeld met ondernemendheid. Het begrip “entrepreneurship” dient dan ook eerst goed ingekaderd te worden alvorens men tot implementatie overgaat.

10 Uit de beantwoording van de commissievragen over de master-instroom bleek dat in 2014 ongeveer 15% van de masterstudenten met een UT-bachelordiploma, de opleiding niet heeft afgerond. Terwijl dit percentage voor internationale studenten rond de 3% is. Dit leidt tot de vraag of onze bachelors wel goed voorbereid zijn op de masters.

15 De URaad constateert verder t.a.v. het verdeelmodel dat het samenvoegen van verschillende budgetten tot één totaalbudget voor centrale stimulering, het overzicht verbeterd heeft. Het CvB zal gevraagd worden om het aantal tijdelijke budgetten in de Centrale Eenheid, aan het stimuleringsbudget toe te voegen. Ook de bekostiging van de minoren zal herzien moeten worden zodat er een redelijke verdeelsystematiek ontstaat.

20 De URaad pleit daarnaast voor een gelijke verdeling van collegegelden, zoals de verdeling van 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroommiddelen voor onderzoek. Er is een zekere scheefheid ontstaan omdat men een systematiek hanteert waarbij de overhead alleen toegerekend wordt aan de 1<sup>e</sup> geldstroommiddelen. Terwijl de studentenaantallen in de tussentijd behoorlijk toegenomen zijn en veel 1<sup>e</sup> geldstroommiddelen overgeheveld zijn naar de 2<sup>e</sup> geldstroom.

25 Bij de invoering van TOM heeft men gekozen voor een andere bekostigingssystematiek. Voorheen was er sprake van een sec EC-verdeelmodel. Men koos ervoor om onderscheid te maken op dezelfde wijze als het Rijk hanteert voor de onderwijsbekostiging, door niet meer de EC-bekostiging toe te passen, maar lumpsumbudgetten naar de opleidingen sturen. Terwijl voor het masteronderwijs de EC-bekostiging gehandhaafd is gebleven. De masterbekostiging dient, wat de URaad betreft, herzien te worden om meer

30 uitdrukking te geven aan de mate van techniek van de opleiding. Met de huidige wijze van EC-bekostiging zijn voor de masteropleidingen geen middelen voor een opleidingsstaf voorzien. Een onwenselijke situatie. De URaad wil een verdeling van de middelen voor het masteronderwijs die aansluit bij de Rijksbekostiging. Tot slot, dient men komend jaar prioriteit te geven aan de uitwerking van het nieuwe onderzoeksbeleid. Na enige discussie wordt afgesproken dat Meijer het conceptbesluit over het “Spring memorandum 2018-2021” in de overlegvergadering verwoordt.

35

10. **Inrichting Selectie & Plaatsing TG academisch jaar 2018-2019**

De URaad heeft naar aanleiding van dit evaluatiestuk om aanvullende informatie gevraagd. Daaruit bleek op welke wijze de scores van de selectiedagen gerelateerd zijn aan de studie-uitval of een negatief BSA.

40 Voor een goede evaluatie is het echter nog te vroeg. De plaatsing van studenten voor het studiejaar 2015-2016 was nog op basis van loting. Voor het studiejaar 2016-2017 is er voor het eerst geselecteerd. De cohorten van dit jaar verschillen niet veel met die van het jaar ervoor. Momenteel is men bezig om de module en module-onderdelen resultaten van de eerste 2 kwartielen te vergelijken met de resultaten van de selectie-instrumenten en met hun rangnummer; die resultaten komen

45 binnen een paar weken. Stoorvogel wil nadere informatie ontvangen over de relatie die er is tussen VWO-cijfers en uitvalcijfers. VWO cijfers zijn relevante en transparante selectiecriteria. Deze cijfers meten vooral kennis en vaardigheden, maar hoeven niet per se iets te zeggen over de slaagkans voor deze opleiding, stelt Kok. Op basis van de huidige selectiecriteria kan de effectiviteit niet

50 goed beoordeeld worden. Het advies is om een cijfermatige evaluatie uit te laten voeren en bij voorkeur vóór december 2017.

11. **Profileringsfonds mobiliteitsbeurzen, UR 17-085**

Bennink geeft aan dat de beantwoording van de commissievragen niet tot veel discussie heeft geleid. Het

55 CvB gaf eerder al aan dat zij voortaan de beursbudgetten een jaar van tevoren zal vaststellen, en niet op meerdere momenten, zoals nu het geval was. Dit beleidsstuk zal dan ook jaarlijks ter informatie aan de raad worden voorgelegd, bedoeld om een transparanter en stabiel beursbeleid te voeren. Daarvoor zijn alle financiële overzichten en details van de verschillende beurzen in één document gebundeld. Het CvB zal nog met een beleidsstuk komen waarin nader ingegaan wordt op de visie en doelen van de UT

60 t.a.v. exchangebeleid en de beoogde en gerealiseerde aantallen exchange studenten. Er volgt ook nog beleidsnotitie over mobiliteit. Ondanks dat dit een informatief punt is, besluit de URaad na enig beraad, om een ongevraagd advies op te stellen. Het CvB zal daarin geadviseerd worden om de uitgaven voor beurzen als één post bij de stimuleringsmiddelen in de begroting op te nemen. De URaad wil ook dat het CvB bij de eerstvolgende

5 vaststelling van de hoogte van de beurzenbudgetten, er een duidelijke onderbouwing gegeven wordt van een eventuele verhoging of verlaging.

**12. Jaarverslag 2016 arbodienst HCC, UR 17-083**

10 Dit punt wordt van de agenda geschrapt omdat men nog in afwachting is van de beantwoording van commissievragen.

**13. Aanpak werkdruk – werkplan 2017-2018, UR 17-086**

15 Meijer constateert dat er tot nu toe nog weinig concrete resultaten zijn geboekt in dit dossier. Dit blijkt ook uit de resultaten van de pilot BMT. In de praktijk merkt men nog niet dat de werkdruk aan het afnemen is. Je ziet dat vacatures voor wiskunde docenten al geruime tijd slecht decentraal ingevuld worden. De oplossing moet niet op instellingsniveau gezocht worden omdat dit een decentraal probleem betreft. Hoogleraren stellen doorgaans te hoge eisen aan hun personeel, wordt er opgemerkt. Wellicht zouden die bijgesteld moeten worden. Verder is het toepassen van capaciteitsbekostiging zeer wenselijk.

**2014. TOM kwartaalrapportage Q2, UR 17-087**

Dit punt is naar tevredenheid in de commissievergadering OOS afgehandeld.

**15. Open access**

25 Dit Europees initiatief wordt met publiekgeld bekostigd zodat alle verworven kennis openbaar zou moeten zijn en men vrij toegang heeft tot wetenschappelijke publicaties. Open Access kent twee basisvarianten. 'Gold' en 'Hybride' Open Access. De kosten hiervan blijken zeer hoog te zijn. Bij 'Gold' gaat het om online wetenschappelijke tijdschriften die geen abonnementen kennen en daardoor voor iedereen toegankelijk zijn. Bij 'Hybride' publiceren onderzoekers in een traditioneel abonnee-tijdschrift maar betalen zij APC's (Article Processing Charges) om dit artikel vrij toegankelijk te maken. Voorliggende notitie neemt haar toevlucht in 'Green' Open Access. Dat wil zeggen dat onderzoekers publiceren in een traditioneel abonnee-tijdschrift, maar tegelijk met deze publicatie ook een versie van hun artikel toegankelijk maken via een openbare database (bijvoorbeeld een universitaire repository). Hiermee heeft de UT een oplossing voor zichzelf gevonden, maar op Europees niveau moet het een en ander nog nader uitgevochten worden.

**3516. Managementrapportage t/m maart 2017**

Afgesproken wordt dat Stoorvogel in de overlegvergadering de vacatureproblematiek aan de orde stelt n.a.v. het agendapunt werkdruk.

**17. Rondvraag**

40 Er zullen schriftelijke vragen gesteld worden n.a.v. een bericht in UToday over de komst van een werkcafé in de Bastille met daarin een vestiging van Subway. Daarnaast zal De Lange vragen formuleren over het inroosteren van avondcolleges.

**18. Sluiting**

45 De voorzitter sluit om 12.15 uur de vergadering.