

Concept
Vergadering
Kenmerk
Verslag
Datum
Aanwezigen UR

Samenvattend verslag overlegvergadering 8 november 2017

UR 17-181

L. Tijink

23 november 2017

Campus Coalitie: H. Wormeester (vz.), H. Poorthuis, H. Becht

L. Franco Garcia, A. Stoorvogel

UReka: W. Luiten, S. Bakkum, R. Remmerts, A. de Jong, P. Tabak

DAS: J. Brevoord, F. Kloet, S. Berns

PvdUT: G. Brinkman, D. Meijer, V. Witmond, J. Svensson

T. Palstra, V. der Chijs, M. Bult-Spiering, R. Mazier

I. Olde Engberink

CvB
Griffie

1. Opening vergadering en vaststelling agenda

De voorzitter opent om 09:35 uur de vergadering en heet de aanwezigen welkom, in het bijzonder Hanneke Becht. Voor aanvang van het overleg wordt er een gezamenlijke foto genomen van de URaad en de CvB-leden.

2. Conceptverslag overlegvergadering 27 september 2017, UR 17-148.

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. UT2020: 2° deel reorganisatieplan, UR 17-156

In december 2017 zal de instemmingsvraag aan de URaad voorgelegd worden, daaraan voorafgaand ligt de adviesvraag voor. In voorliggend conceptadvies wordt het CvB op een aantal punten om verduidelijking gevraagd. Het gaat hierbij om de beheersverantwoordelijkheid over onderzoeksfaciliteiten, de positie van de zakelijk directeur, het vaststellen van een facultair overleg, de rol en taakstelling van het SBD en de positie van de medical director. Het CvB legt m.b.t. de onderzoeksfaciliteiten uit dat die een interfacultaire rol op de UT hebben. Ze staan daarmee ter beschikking van medewerkers en studenten. Deze faciliteiten zijn niet ondergebracht bij een penvoerende faculteit en in de huidige governance blijft dat gehandhaafd, omdat er geen aanleiding is om dat te wijzigen. Het financieel beheer van het Nanolab is bijv. ondergebracht bij de faculteit EWI. T.a.v. het beheer is er geen lange termijn strategie voor de activiteiten die in het Nanolab plaatsvinden. De WD van MESA+ is ook de leider van het Nanolab. Of dat in die vorm gehandhaafd moet blijven, is nu geen onderdeel van een discussie.

Meijer merkt op dat het beheer al in een faculteit zit terwijl het faculteitsbestuur daarvoor niet eindverantwoordelijk is. Het dagelijks beheer zal nl. onder de verantwoordelijkheid van de zakelijk directeur vallen, die weer verantwoording moet afleggen aan de instituten, en die wellicht ingebed is een andere faculteit. Daarnaast heeft de zakelijk directeur ook een verantwoordingsverplichting naar het CvB toe, daarvan uitgaande, zou het college de eindbeheerder moeten zijn. Kortom, het is van belang dat hierin een keuze wordt gemaakt, of je legt de eindverantwoordelijkheid neer bij het faculteitsbestuur dan wel op centraal niveau. Juist vanwege het feit dat de instituten geen beheersverantwoordelijkheid meer hebben. Hetzelfde geldt voor de inzet van strategische middelen.

Van der Chijs merkt op dat het CvB eindverantwoordelijk is voor de verdeling van de strategische middelen, na raadpleging van het SB. In dat overleg worden de plannen van de WD's besproken. Palstra is bereid om dit punt mee te nemen in de beraadslagingen en zal proberen in de volgende cyclus meer duidelijkheid te scheppen.

Vervolgens meldt hij dat de WD in de faculteit geplaatst wordt waar ook de zakelijk directeur actief is. In zijn of haar rol als hoogleraar blijft deze functionaris in de faculteit waar die benoemd was. Daarnaast voelt het CvB er weinig voor om een regulier afstemmingsoverleg te benoemen tussen de PHO, de zakelijk directeur en de SBD-ondersteuner. Het is niet aan het CvB om richting het faculteitsbestuur hier duiding aan te geven, aldus Palstra.

Wormeester vindt het daarentegen niet wenselijk dat men afwacht totdat het zichzelf organiseert met alle risico's van dien. Het CvB zou in zijn optiek juist vanuit haar verantwoordelijkheid, met het oog op de organisatie en coördinatie van de organisatie, hier duiding aan moeten geven.

Je kunt het met elkaar bespreken, stelt Palstra, maar of dat formeel vastgelegd moet worden in het plan, dat is maar de vraag.

Het voorstel van de URaad is erop gericht om gecoördineerd binnen de faculteiten allerlei projecten te kunnen aangaan (klein, groot, individueel, in samenwerkingsverband en ook buiten de UT), dit vereist een goede afstemming. In de decembercyclus zal het CvB op dit punt terugkomen.

T.a.v. het SBD wordt door het CvB opgemerkt, dat een wijziging in het BBR niet nodig zal zijn, gezien het onderdeel van Algemene Zaken wordt. Ook het CvB vindt het belangrijk dat het SBD een evalueerbare taakstelling meekrijgt. Het is ook de bedoeling dat die gemonitord word zodat beoordeeld kan worden of het SBD bijv. voldoende impact heeft. Het CvB zegt toe dat de taakomschrijving van het SBD in het reorganisatieplan opgenomen zal worden. T.a.v. capaciteitsuitbreiding meldt zij, dat er geen vaste fte's ingezet worden maar er wel capaciteit beschikbaar komt. Dit kan bekostigd worden vanuit het bestaande budget: het bedrag dat in de Nota Kaderstelling vermeld staat, wordt als zodanig overgenomen in de begroting. Vanwege de aard van het SBD -afhankelijk van het project- zullen er experts ingehuurd worden. Het gaat hierbij om expertise die de UT niet in huis heeft of organisatievermogen dat niet voorhanden is.

Tot slot, meldt het CvB dat, de medical director onderdeel blijft van Tech Med Research Center, dat onder TNW valt, waar deze positie ook ingebed wordt. De WD is verantwoordelijk voor de aansturing van deze functionaris. Na afronding van de discussie, besluit personeelsgeleding positief te adviseren over de reorganisatie UT2020 deel 2 (Instituten nieuwe stijl en SBD). Het advies wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Plan van Aanpak Campus en huisvesting, UR 17-149

De URaad heeft kennisgenomen van het Plan van Aanpak, de adviezen van de dienstraad concerndirecties, de UR commissie Eenheid Campus, de dienstraad FB, de reactie van de kwartiermaker op deze adviezen en de brief van het CvB van 31 oktober 2017. De URaad is echter teleurgesteld over het PvA na de hoge verwachtingen die voortkwamen uit o.a. de opdrachtomschrijving. De meerwaarde van deze reorganisatie wordt zijns inziens niet duidelijk uit dit plan, ook omdat het optimaliseren van de werkprocessen, nog niet heeft plaatsgevonden. Terwijl de organisatie-inrichting hierop zou worden gestoeld. Dit leidt bij de URaad tot de vraag of men voldoende tijd en ruimte zal krijgen om aan de slag te gaan met het uitwerken van de werkprocessen, en dat dit niet ten koste gaat van de bestaande dienstverlening.

Bult resumeert het proces in grote lijn. Ruim twee jaar geleden is geconstateerd dat de campus en de faciliteiten daaromheen beter tot hun recht kunnen komen en ook in samenhang tot een grotere meerwaarde kunnen leiden voor de UT-gemeenschap. Men is toen aan de slag gegaan met het identificeren welke activiteiten gerelateerd zijn aan Campus en Huisvesting in hele brede samenspraak met allerlei organisatie-onderdelen. De conclusie was dat men meer in ketens zou moeten samenwerken om tot een betere dienstverlening te komen op het gebied van campus en huisvesting. De onderzoeksresultaten zijn een aantal keren in dit overleg met de URaad besproken waarop er UR-adviezen kwamen, die in dit PvA inmiddels verwerkt zijn. Hetgeen nu voorligt is een organisatorische vertaling daarvan. Als je de werkprocessen optimaliseert zal je moeten kijken of het consequenties heeft voor de organisatiestructuur, stelt Bult. Het is van belang dat je de zogeheten 'hark' heel duidelijk zichtbaar maakt om ervoor te zorgen of er rechtspositionele consequenties zijn voor de medewerkers en of wijzigingen zijn in de organisatiestructuur. De meerwaarde van deze integratie zit hem in een betere dienstverlening naar medewerkers en studenten toe. Zowel het goed gebruik maken van de campus, projectmatig als in een experimenteer-omgeving, en een goed kwalitatief beheer en ontwikkeling van de gebouwen. Met deze structuur in de hand kan men aan de slag gaan met het optimaliseren van de werkprocessen. Naast de bestaande activiteiten is er voldoende ruimte om dat te realiseren gezien het feit dat er geen nieuwe activiteiten bijkomen en er nieuwe expertise ingebracht wordt door de komst van de assetmanager.

Verder legt Bult uit dat de uitwerking van de criteria niet sterk in het plan terugkomt, daar dit criteria zijn voor de inrichting van de werkprocessen en niet voor de optimalisering. De belangrijkste criteria voor de organisatiestructuur is dat er sprake moet zijn van integrale coördinatie. Met het vaststellen van de organisatiestructuur voor de nieuwe dienst, kun je het uitwerken van werkprocessen volgens die criteria zien als opdracht voor de nieuwe dienst.

Desgevraagd meldt het CvB dat er geen zware rechtspositionele consequenties zullen zijn voor de medewerkers.

T.a.v. de SU meldt zij dat de SU haar beleidsverantwoordelijkheid behoudt t.a.v. een deel van de activiteiten. De SU zal heel nadrukkelijk blijven overleggen met het subonderdeel Sport en Cultuur opdat de activiteiten blijven matchen met de beleidsuitgangspunten en de plannen. Ten opzichte van de huidige

situatie verandert er nauwelijks iets. De uitvoerende activiteiten onder de beleidsverantwoordelijkheid van de SU vallen nu ook onder een groter geheel.

Voor het ontwerp van de organisatie-eenheid is het van belang dat het aantal handovers geminimaliseerd wordt. De nieuwe dienst moet zelf slagvaardig worden om voldoende ruimte over te houden voor een goede samenwerking met andere diensten. In de huidige manier waarop de diensten samenwerken is er een regulier dienstenoverleg, een gezamenlijk jaarplan naast de individuele jaarplannen. De samenhang in de werking van de diensten is over het algemeen goed geborgd en de diensten zijn ook betrokken geweest bij de inrichting van deze dienst. Het is daarom niet nodig om daarover expliciet te communiceren.

De volgende toezegging, de oprichting van een nieuwe dienstraad, wordt overgenomen door het CvB. Deze zal bestaan uit leden van de dienstraden van de diensten die samengevoegd worden en van de UR-commissie 'Eenheid Campus', totdat de nieuwe dienstraadleden verkozen zijn.

Op de volgende toezegging zegt het CvB, dat zij het evaluatiemoment wil opschuiven naar januari 2020 omdat er voldoende tijd moet zijn tussen het implementeren en de werking daarvan. Bult wil niet midden in een transitieperiode evalueren, zoals voorgesteld wordt door de URaad.

Meijer is van mening dat één jaar voldoende zou moeten zijn en wil daarmee vasthouden aan het oorspronkelijke voorstel.

Na een korte schorsing wordt er een voorstel ingebracht vanuit de URaad: in januari 2019 zal een tussentijdse rapportage plaatsvinden door de nieuwe dienst, die wordt besproken met de dienstraad van de nieuwe dienst en die ter informatie aan de URaad wordt voorgelegd. In januari 2020 volgt er een uitgebreide evaluatie van voldoende kwaliteit om te bekijken of de beoogde doelstellingen gerealiseerd zijn. Het CvB gaat hiermee akkoord.

Verder zegt het CvB toe, dat op basis van de voorgenomen organisatiewijziging er geen zware rechtspositionele gevolgen voor de medewerkers zullen zijn en geen van de medewerkers met ontslag zal worden bedreigd.

Ook het voorstel om de peildatum op 1 oktober 2016 vast te leggen, wordt niet overgenomen door het CvB. Zij wil het de ingangsmoment van de organisatiewijziging niet loskoppelen van de peildatum en houdt vast aan de oorspronkelijk peildatum.

De nieuw gecreëerde functies bij FB en Eenheid Campus moeten volgens Meijer meegenomen worden in het plan. In een 'voor-en-na-situatie' is het gebruikelijk om bij een reorganisatieproces de peildatum te nemen die in het begin van het proces ligt, omdat er altijd voorgesorteerd kan worden op de nieuwe organisatie.

Bult legt uit dat alle nieuwe posities reeds in het plan benoemd zijn en dat men daarmee de garantie heeft dat die meegenomen worden in de doorontwikkeling van deze organisatie. Zij wil het startpunt van deze reorganisatie als peildatum aanhouden, juist vanwege de duidelijkheid die hier vanuit gaat naar de medewerkers toe.

Voor een ordentelijk reorganisatieproces is het wenselijk een peildatum te nemen voordat je het proces ingaat. Het maakt alleen duidelijk welke functies al zijn gecreëerd en wat hen plaats wordt in de nieuwe organisatie, benadrukt Meijer. Het CvB benadrukt dat er geen sprake is van schade in de rechtspositie van medewerkers t.a.v. evt. veranderingen in de tussenliggende periode (oktober 2016 en januari 2018), dat is geborgd in voorliggend plan. Na enige discussie komt de voorzitter tot de conclusie dat hierover geen overeenstemming bereikt kan worden. Dit leidt ertoe dat de toezegging over de peildatum uit het besluit wordt geschrapt. Uiteindelijk adviseert de studentgeleding positief t.a.v. het plan en stemt de personeelsgeleding in met het Plan van Aanpak Campus & Huisvesting.

5. Leidraad organisatiewijzigingen, UR 17- 143

De leidraad ligt ter instemming voor, welke is opgesteld door de werkgroep waarin ook vertegenwoordigers van de UR, het OPUT en HR functionarissen zitten. Het CvB heeft de leidraad de organisatie ingebracht, naar de decanen, de HR-verantwoordelijken en daar input opgehaald, die verwerkt is in voorliggend voorstel. De URaad zou de leidraad met zijn achterban bespreken. De decentrale raden hebben hun input gegeven op de leidraad. De werkgroep zal bekijken of deze tekstuele wijzigingsvoorstellen overgenomen kunnen worden. Er is geconstateerd dat daar ook fundamentele inhoudelijke wijzigingen uit voortkwamen. Samengevat, de werkgroep zal de feedback vanuit de organisatie verwerken in een nieuw voorstel voor een leidraad.

Meijer meldt dat het nagekomen advies van de dienstraad M&C inzoomt op categorie 1 'organisatiewijzigingen'. Dit is reeds eerder geadresseerd. Zowel het OPUT als de URaad gaan akkoord

met de tekstuele wijzigingen. De bevoegdheden van de medezeggenschapsraden t.a.v. categorie 1 blijft over als discussiepunt. De URaad heeft al een brief opgesteld om naar het CvB toe te sturen, maar die is ingetrokken omdat er vanuit het CvB voorgesteld werd om de besluitvorming uit te stellen. Dat biedt de gelegenheid om daarover goed te overleggen, waarbij het belangrijkste punt de bevoegdheden van de raden is t.a.v. categorie 1. Deze discussie moet niet afgekaart worden door de werkgroep, omdat daar verschillende belangen spelen. Een inhoudelijke wijziging is immers een bestuurlijke kwestie, concludeert Meijer.

Het CvB wil het oordeel van de werkgroep afwachten. Op sommige plekken in de organisatie zou deze leidraad het gestoeld wantrouwen moeten kunnen doorbreken. Doordat men op een andere wijze eerder constructief met elkaar aan het werk gaat. We hebben een leidraad die echt past bij de staat van ons denken en waarmee we een stap voorwaarts gaan, liever daarvoor de tijd nemen, dan er te veel druk op zetten, aldus Bult.

6. Herijking financieel kader LTSH & ophoging budget ITC (Vertrouwelijk), UR 17-150

Vertrouwelijk besproken.

7. Plan van Aanpak werkdruk, UR 17-139

HR medewerkers hebben bij faculteiten en diensten input opgehaald om beter zicht te krijgen van wat zich op de werkvloer afspeelt, dit heeft uiteindelijk geleid tot een plan van aanpak. Desalniettemin is er bij het vaststellen van dit plan een verschil van inzicht tussen HR centraal en het CvB enerzijds, en de medezeggenschapsorganen en de vakbonden anderzijds. De URaad komt tot het oordeel dat het plan te weinig concreet is, te weinig op verschillende niveaus is uitgewerkt en men decentraal te weinig betrokken was bij de planvorming. Niettemin, zitten er ook positieve aspecten aan het plan, stelt Meijer, het streven naar administratieve lastenverlichting, een adequate organisatie van het werk, het streven naar samenwerking in capaciteitsgroepen, dat leidt tot betere werkverdeling, afstemming etc. De resultaten van de analyses, de pilots en de themamaand hebben echter niet tot een concreet voorstel geleid ter vermindering van de werkdruk. Op de werkvloer wordt er nog heel weinig van de verbeteringen gemerkt. Het lopende beleid zou tegen het licht gehouden moeten worden om te bezien of er aanpassingen mogelijk zijn om iets te kunnen doen aan de negatieve effecten werkdruk. Een ander punt is de betrokkenheid van de decentrale medezeggenschap bij de planvorming decentraal. De invoering van taakbelasting-modellen wordt gezien als een hulpmiddel om taakbelasting te monitoren en taken goed te verdelen, evenals de onderwijsmiddelen. Dit is ook noodzakelijk om de capaciteitsbesteding binnen de faculteiten te realiseren. Daarbij is het de verantwoordelijkheid van het CvB om daar regie op te voeren. Het effect van het beleid op werkdruk zou op verschillende niveaus moet worden geëvalueerd om te bezien of er aanpassingen mogelijk zijn. Verder moeten er plannen van aanpak zijn binnen de faculteiten in overleg met de FR-en.

Voorts wordt ter vergadering het standpunt van het OPUT als reactie op de UR brief (UR 17-166) bekend gemaakt. Het OPUT ziet geen concrete maatregelen in het PvA terug waardoor het plan onvoldoende concreet is. Het PvA is niet op facultair niveau opgesteld, de (mogelijke) oplossingen worden niet laag genoeg in de organisatie geïmplementeerd.

Het CvB vindt (evenals de medezeggenschap en de bonden) dit een belangrijk onderwerp en hoopt dat dit onderwerp hoog genoeg op de politieke agenda komt, omdat het uiteindelijk daar aangepakt moet worden. De prijs per student moet hoger zijn. In het PvA is gekozen voor de bottom-up line benadering. Er zijn eerst plannen van aanpak per eenheid opgesteld, die zijn er dus. Hetgeen daarin generiek naar voren kwam werd op UT-niveau opgepakt. Men heeft gekozen voor deze vorm omdat het zoeken is naar generieke maatregelen die UT-breed impact kunnen hebben. Verder is er een taskforce ingericht, naast dat er een methode ingebracht is om goed op oorzakenniveau te analyseren en op basis daarvan kleine interventies door te voeren. En de basis van dat plan zijn ook de grotere interventies, die laatste stap moet nog gemaakt worden. Daarnaast werkt men aan capaciteitsplanning in de faculteiten, als onderdeel van ons beleid (strategische personeelsplanning) zodat een evenredige taakverdeling bespreekbaar wordt gemaakt.

Een aantal maatregelen die een positief effect hebben op de reductie van werkdruk, zijn geen onderdeel van dit plan omdat ze ook andere doelen dienen. De geuite opmerkingen van de URaad zullen verwerkt worden in het PvA.

Als taskforce-lid, merkt Stoorvogel op, dat in het PvA generieke maatregelen staan, wat men op centraal niveau onderneemt om werkdruk te reduceren. Maatregelen die op decentraal niveau moeten

plaatsvinden komen hier niet in voor, maar wel in de plannen van de faculteiten. Daardoor het lijkt het alsof de problemen nauwelijks worden aangepakt.

Meijer refereert aan de stakeholders bijeenkomst in Utrecht over werkdruk, waarin hij het gevoerde beleid van een universiteit aan de orde heeft gesteld, daar die van invloed is op de werkdruk / werkstress. Het beleid zou tegen het licht gehouden moeten worden om te bezien of daar aanpassingen mogelijk zijn. De inzet van promovendi en student-assistenten zou een goede oplossing kunnen zijn, mits er goede afspraken gemaakt worden.

Het gevoerde beleid wordt niet solo bepaald, benadrukt Bult. Immers, de bekostiging per student gaat steeds verder omlaag. Bij bestaand beleid moet je niet naar de beleidskant kijken maar naar de effecten die veroorzaakt zijn door dat beleid. In het geval van nieuw beleid zou je aan de voorkant iets kunnen doen aan werkdrukreductie. Verder is het zinvol om goed te kijken naar best practices elders. Het CvB besluit uiteindelijk het PvA in te trekken en zegt toe de adviezen van de URaad over te nemen.

8. Jaarverslag Student Union, UR 17-151

Hoewel de URaad het belang van het bestaan van de SU inziet, het behartigen van de belangen van studenten en verenigingen, zijn er in de voorliggende brief zorgen geuit. Het gaat o.m. over de kwaliteitsbewaking van de jaarverslagen en jaarplannen, de actiepunten in de jaarplannen en jaarverslagen die onvoldoende concreet zijn. De URaad vraagt zich af, in hoeverre de actiepunten gemeten, gemonitord worden én er draagvlak voor is om ze door te zetten. Er ontbreekt in de jaarverslagen op bepaalde punten ook een duidelijke samenhang, terwijl de lange termijn visie van groot belang is voor studenten en verenigingen. Hoewel zij geïnformeerd zijn, hebben ze nauwelijks inspraak op het gevoerde beleid. In hoeverre de belangen van studenten goed behartigd worden, zou meetbaar moeten zijn. De SU zou meer ondersteund moeten worden zodat zij beleidsmatig en reflectief concrete jaarplannen en jaarverslagen kan opstellen.

Onlangs heeft Palstra bij de SU aangedrongen op het smarter formuleren van de jaarverslagen. Uit die verslagen moet immers blijken of het gevoerde beleid ook het gewenste effect heeft. Alle studenten moeten zich ondersteund voelen door de SU. Ondanks dat smart formuleren een uitdaging zal zijn, moet de koepelstructuur van de SU niet verhinderen, dat de jaarverslagen en de jaarplannen op de juiste manier geformuleerd worden. In het werkoverleg van het CvB met de SU zal de ondersteuning aan de orde komen alsmede de wijze waarop de doelstellingen uit het jaarverslag worden uitgewerkt.

Ondersteuning zal er worden geboden in het formuleren van een concrete tekstuele uitwerking. Een schriftelijke reactie van het CvB op de UT-deeladviezen volgt nog.

9. Schriftelijke rondvraagpunten, UR 17-161

Het CvB meldt desgevraagd dat de taakstelling van de OCW-begroting als een sectordoelmatigheidsopdracht over alle instellingen heengaat. Voor de UT kan die korting oplopen tot 1 miljoen in 2021. Dit wordt in relatie gezien tot een aantal andere financiële maatregelen. De onzekerheid, veroorzaakt door inkomsten vanuit OC&W, wordt niet één op één in de organisatie doorgezet. Het CvB streeft naar lange termijn stabiliteit voor de eenheden. De financiële strategie is om dit type maatregelen niet continu te verwerken in de begroting, maar als risico op te nemen. Er volgt ook nog een loon-prijscompensatie waarmee het e.e.a. tegen elkaar wordt weggestreept.

T.a.v. de verkeerssituatie op de campus meldt het CvB, dat de verkeerssituatie heel goed geanalyseerd en getoetst is door diverse verkeersdeskundigen. Telkens als er incidenten plaatsvinden, wordt er bekeken of de situatie verder geoptimaliseerd kan worden. Er loopt momenteel een onderzoek naar optimaliseringsmogelijkheden, de resultaten daarvan zullen t.z.t. met de URaad gedeeld worden. Verder heeft de politie geconstateerd, dat gezien de verkeersdruk op dit terrein, het aantal ongelukken niet schrikbarend hoog is. En uit diverse verkeersmetingen blijkt dat over het algemeen, er met 30 km per uur op de campus wordt gereden.

De aanbestedingsprocedure voor een nieuwe cateraar zal begin december 2017 starten met een aankondiging naar de markt, een schouwing, een vraagronde en de publicatie van de nota van inlichting. Eind januari 2018 is de sluitingsdatum voor inschrijving en de definitieve gunning is in maart 2018 voorzien. De overeenkomst met de nieuwe cateraar zal op 1 juli 2018 ingaan. Ook de ITC kantine is onderdeel van deze aanbestedingsprocedure en wordt dus specifiek meegenomen in haar wensen. Lokale diversiteit wordt toegestaan.

Het CvB staat positief tegenover de ontwikkeling van het Student Union Network, bedoeld om verenigingen beter te ondersteunen. Momenteel is men bezig om dit systeem uit te werken, waarbij er persoonsgegevens uitgewisseld zullen worden conform de privacywetgeving 2018. Zodra het voorstel van LISA gereed is, zal het met de URaad gedeeld worden. In 2018 zou het Student Union Network operationeel moeten zijn.

10. Rondvraag

Desgevraagd meldt Palstra t.a.v. genderbeleid dat er veel acties en evenementen op de UT georganiseerd worden om technische opleidingen voor meiden aantrekkelijker te maken zoals de Tech 4U, High Tech High Tea en Girls in Science. De UT voert geen specifiek genderbeleid t.a.v. de instroom, dit gebeurt genderneutraal. In het carrièrebeleid wordt wel een aantal zaken heel specifiek meegenomen.

In aanloop naar de Open dagen, wordt de rector gevraagd naar zijn visie voor wat betreft de unique selling points van de UT. Voor Palstra zijn dat de kleinschaligheid van het UT-onderwijs, TOM, de campus, activisme, de laagdrempeligheid van de staf, de ondernemendheid van de studenten en staf.

11. Sluiting

De voorzitter sluit om 12.35 uur de vergadering.