

Vergadering
Kenmerk
Verslag
Datum
Aanwezigen UR

Samenvattend verslag overlegvergadering 13 juni 2018

UR 18 –223

L. Tijink

1 juli 2018

Campus Coalitie: H. Wormeester (vz.), H. Becht, L. Franco Garcia, H. Poorthuis,
A. Stoorvogel

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

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

PvdUT: G. Brinkman, V. Witmond

T. Palstra, V. der Chijs, M. Bult-Spiering, S. Wichman

I. Olde Engberink

D. Meijer, J. Svensson, T. Remmerts

CvB
Griffie
Afwezig

1. Opening vergadering en vaststelling agenda

De voorzitter opent om 09.35 uur de vergadering en heet de aanwezigen welkom op de laatste overlegvergadering van de Universiteitsraad in deze samenstelling. De leden van de Raad van Toezicht zullen om 11.00 uur bij dit overleg aansluiten.

2. Mededelingen CvB/UR

Het CvB wil tijdig door de URaad geïnformeerd worden over de voertaal waarin komend raadsjaar vergaderd zal worden, zodat de vergaderstukken ook op tijd in het Engels beschikbaar kunnen zijn. Aangezien dit betrekking heeft op de nieuwe URaad, zal deze daarover in augustus een standpunt innemen.

De rector meldt m.b.t. de reorganisatie van het nanolab, dat de functionele- en hiërarchische inbedding van dit onderdeel opgenomen zal worden in het meerjarenplan van het nanolab, dat eind 2018 aan de URaad voorgelegd zal worden.

De URaad zal voor de zomer van 2018 geïnformeerd worden de preciezere rol van de UC-OW en de procedure voor communicatie over de omgang met UC-OW adviezen in de organisatie.

Ook meldt de rector dat er geen nadere informatie beschikbaar is van de roostermakers over het inroosteren van avondcolleges. In de gesprekken die hij recent gevoerd heeft met de betreffende dienst, is deze kwestie nog niet aan de orde geweest.

3. Concept verslagen overlegvergadering 23 april en 16 mei 2018

Beide verslagen worden ongewijzigd vastgesteld.

N.a.v. het verslag 16 mei 2018 meldt het CvB, dat de URaad nog nader geïnformeerd zal worden over collegegeldtarieven voor studenten buiten de EU die een tweede master volgen.

4. FOBOS, UR 18-097

De Regeling vergoeding medezeggenschap, zeggenschap en advisering door studenten is tweeledig. Enerzijds betreft het een verhoging van het budget voor de FOBOS-regeling, omdat de prestatieteams hieraan toegevoegd zijn. Anderzijds zijn de centrale regelingen voor studenten in medezeggenschapsorganen en studentassessoren hierin vastgesteld. Voor het grootste deel is dit een weergave van de huidige regelingen. De vastgestelde vergoeding voor een opleidingscommissie wordt door de URaad als passend gezien. Ook de opname van de vergoeding voor medezeggenschap wordt als een zinvolle toevoeging aan de FOBOS-regeling gezien. Echter, in de 'regeling vergoedingen medezeggenschapsorganen UT' is in artikel 6, lid 3 opgenomen dat de indexatie van de genoemde bedragen jaarlijks zal plaatsvinden en dat deze elk jaar op 1 september wordt vastgesteld. De URaad wil dan ook dat dit artikel toegevoegd wordt aan de FOBOS-wijzigingen.

Het CvB meldt dat het budget voor medezeggenschapsorganen onderdeel is van het Spring Memorandum, dat ook jaarlijks geïndexeerd wordt. Dit geldt ook voor het beurzendeel. Voor het FOBOS-budget als geheel bestaat daar onduidelijkheid over, daarom wordt er afgesproken om de besluitvorming aan het presidium te mandateren.

5. TG: decentrale selectie, UR 18 – 096

De Universiteit besluit in te stemmen met het document 'Decentrale Selectie TG'.

6. International Foundation Year, UR 18 -094

Ook het positief geformuleerde advies over de voorgenomen samenwerking met Navitas voor de aankomende vijf jaar wordt ongewijzigd vastgesteld.

7. Organisatiewijziging S&B, UR 18 - 105

De Universiteitsraad adviseert positief over de categoriebepaling (2) van de organisatiewijziging Dienst Strategie & Beleid conform de regeling organisatiewijzigingen UT.

8. TOM evaluatie, UR 18 – 221

De URaad heeft op 12 juni 2018 een brief van het CvB voorgelegd gekregen met de stavaza TOM-evaluatie waarin een voorstel gedaan wordt om het TOM-onderwijs op korte termijn te evalueren in het licht van de eerder besproken herziening van het proces OER alsook de kwaliteitsafspraken en de komende instellingskwaliteitstoets. Deze evaluatie is reeds in commissieverband besproken met diverse stakeholders waaronder leden van de URaad.

De URaad verwachtte echter een procesvoorstel met evaluatievragen en een duidelijke procesbeschrijving. Daarop zegt de rector, dat de vragenlijsten nog vastgesteld zullen worden. Binnen de commissie is er uitgebreid gediscussieerd over een aantal aspecten van TOM die op hoofdlijnen geëvalueerd moeten worden.

Brinkman plaatst een kanttekening bij het procesvoorstel dat summier opgesteld is. Er ontbreekt een duidelijk tijdspad en daarbij zou de TOM-evaluatie gekoppeld worden aan de instellingskwaliteitstoets, de 0-15 EC regel ook meegenomen zou worden in de evaluatie.

Het is niet de insteek van het CvB om de 0-15 EC regel te evalueren, omdat zij dit ziet als een middel om de samenhang in modules te borgen. Dit instrument wordt niet als hoofdfocus genomen. De effectiviteit van de middelen die ingezet zijn om de samenhang te borgen, wordt geëvalueerd niet het middel. Het doel is om de samenhang in het onderwijs te continueren en te borgen. De URaad heeft in meerdere vergaderingen een duidelijk standpunt ingenomen t.a.v. de 0-15 EC regel. Het besluit van de URaad is duidelijk bij het CvB en is ook met diverse gremia besproken. Zij wenst geenszins een herhaling van de discussie die de afgelopen jaren gevoerd is over de 0-15 EC regel. De toegezegde onderwijsvisie volgt nog. De discussie moet eerst gaan over de evaluatie van TOM en de middelen waarmee de samenhang geborgd kan worden.

Brinkman stelt ook vast dat er een forse discrepantie is tussen de lijst met doelstellingen en de oorspronkelijke doelstellingen van TOM, omdat deze niet aansluiten op de punten die in de betreffende brief genoemd worden. Hij vindt het noodzakelijk dat de oorspronkelijke doelen geëvalueerd worden. Daarbij is het raadzaam om de 0-15 EC regel op toetsniveau te integreren.

Het CvB wil niet terug naar de mix van doelen en middelen vanuit de vrees dat de discussie op een verkeerde manier gevoerd zal worden. Palstra zegt toe dat de punten die de URaad aandraagt meegenomen zullen worden in de evaluatie.

9. Klachtencommissie, jaarverslag 2017, UR 18 -065

De discussie tussen het CvB en de URaad in de commissievergadering OOS ging met name over de vindbaarheid en de toegankelijkheid van de klachtenregelingen. In dat overleg is de URaad geweest op de studentportal waar alle regelingen gepubliceerd staan. In het kalenderjaar 2017 zijn er 26.722 unieke apparaten geweest die de studentportal hebben benaderd. Het CvB heeft geen inzicht in hoe toegankelijk de klachtenregelingen voor studenten zijn via deze webpagina. Een nadere analyse blijkt moeilijk te verkrijgen te zijn omdat de huidige systemen hier niet voor ingericht zijn. Aan de medewerkerskant loopt er al een diepgaand onderzoek vanuit HR naar het gebruik codes, ongewenst gedrag en soortgelijke gerelateerde onderwerpen via de medewerkersportal. Deze methodiek kan ook gebruikt worden voor een onderzoek onder de studentenpopulatie. Om er zeker van te zijn dat iedereen zijn weg weet te vinden naar de juiste informatie, wil het CvB kijken op welke wijze er een diepgaand kwalitatief onderzoek uitgevoerd kan worden vanuit het studentenperspectief. Dit punt zal tevens opgenomen worden op de actiepuntenlijst.

Om 11.00 uur binnenkomst leden Raad van Toezicht.

10. Herziene gedragscode UT, UR 18-101

Het bezoek van de Arbeidsinspectie SZW op 13 juli 2017 was de aanleiding voor deze nieuwe gedragscode. Omdat er een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwetgeving is geconstateerd, zijn er afspraken gemaakt voor een nieuwe gedragscode. Deze herziene code sluit beter aan bij de huidige problematiek. Het bevat duidelijke definities over welk soort gedrag ongewenst is en duidelijke procedures voor het melden en het aanpakken van ongewenst gedrag. Ondanks dat de gedragscode laat aangeleverd is heeft de URaad zich uiterst ingespannen om de besluitvorming niet verder te vertragen. Het advies van het OPUT is expliciet meegenomen in de besluitvorming rekening houdend met de afspraken die in het '*Onderhandelaars-akkoord CAO-NU 1 juli 2017 t/m 31 december 2019*' terug zijn te vinden over het starten van een pilot ombudsman bij minimaal drie universiteiten. De UT zou landelijk gezien een voortrekkersrol in kunnen nemen door mee te doen met de pilot ombudsman. Verder is het van belang dat de Herziene gedragscode duidelijk gecommuniceerd wordt naar de UT gemeenschap vooral naar de bezoekers. Deze gedragscode zou ook worden ingebed in het functionerings- en beoordelingsbeleid. Over de wijze waarop de gedragscode ingebed en geïmplementeerd wordt, wil de URaad geïnformeerd worden.

Het is niet de bedoeling van het CvB om besluitvormingsprocessen onder druk te zetten. Het signaal dat de URaad hier afgeeft wordt ter harte genomen. De regeling die de Arbeidsinspectie aantrof vond men gedateerd. Het CvB heeft ervoor gekozen om volgens de één-tafel-principe de code ter instemming aan de URaad voor te leggen, omdat deze ook op de studenten betrekking heeft en zij niet vertegenwoordigd worden in het OPUT.

Het CvB heeft de UT bij de VSNU aangemeld voor één van de vier pilots voor het instellen van de functie van ombudspersoon. De ombudspersoon is volgens de URaad en het CvB van toegevoegde waarde voor de UT naast de vertrouwenspersoon. Vanwege het feit dat de ombudspersoon de mogelijkheid heeft om onderzoek te doen op basis van patronen en signalen. De URaad zal over het proces geïnformeerd blijven en de bonden zullen hierop inhaken. Er volgt nog een specifieke uitwerking hoe deze code geïmplementeerd wordt. Om de code intern goed in te bedden wil het CvB het proces volgen van de 'leidraad organisatiewijzigingen'. De opzet is de code zoveel mogelijk onder de aandacht van de mensen te brengen, zodat daarmee geoefend kan worden, dat geldt ook voor meerdere codes. Ook in de jaargesprekken zullen medewerkers bewust gemaakt worden van de codes die in deze organisatie gelden.

Het verheugt de URaad dat de UT aangemeld is voor deze pilot, omdat de ombudspersoon een voordeel heeft ten opzichte van een vertrouwenspersoon in de afhandeling van een klacht. Een onafhankelijke ombudsman heeft meer ruimte om ongewenst gedrag tegen te gaan. Vooral door in bepaalde gevallen te kiezen voor openbaarheid. Ook is het van belang dat deze goed vindbaar is op de site.

Bult meldt dat bij de introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers, de nadruk gelegd wordt op het belang van participatie in de medezeggenschap. Ook de geldende codes van deze organisatie worden onder de aandacht gebracht, dat daarmee geoefend kan worden.

Er moet ook nagedacht worden hoe de UT deze gedragscode wil implementeren voor de nieuwe studenten. Dit punt komt ook terug op de actiepuntenlijst. Ten einde wordt er ingestemd met de Herziene gedragscode: Code (on)gewenst gedrag.

11. Marap Q1 2018, UR 18-093

Raadslid Brinkman stelt paragraaf 2.4 van de managementrapportage ter discussie:

"De invoering van een Engelstalig curriculum TBK per 1 september 2018 betekent dat vanaf 1 september 2018 bij 4 van de 5 faculteiten al het onderwijs Engelstalig zal zijn. Alleen binnen de faculteit TNW zijn nog een aantal Nederlandstalige opleidingen: TN, BMT, GZW en TG. Het CvB en het Faculteitsbestuur van TNW zijn in discussie over de manier waarop ze invulling geven aan de afspraken omtrent Engelstaligheid van UT opleidingen."

Deze formulering gaat volgens Brinkman in tegen de gemaakte afspraken tussen de URaad en het CvB. Uiteindelijk is het aan de opleidingen om te bepalen wat ze met Internationalisering en Engelstaligheid willen doen.

Het CvB excuseert zich voor deze formulering en merkt daarbij op dat de faculteiten zelf een besluit nemen over de taligheid.

12. Spring Memorandum 2019 – 2022, UR 18-068

De Universiteitsraad stelt vast dat in deze kadernota een aantal annexen zijn weggelaten waaronder de technische management appendices. Daaruit moest echter blijken via welke modelparameters de WSV-middelen verdeeld worden over de faculteiten. Inmiddels is duidelijk geworden dat dit op basis van de gewichtsparemeter zal gebeuren die het Rijk aan de opleidingen toekent. Daar alle studenten financieel gezien, een evenredig deel hebben ingeleverd, vraagt de URaad zich af in hoeverre de huidige verdeelsleutel nog een reële norm is.

Daarnaast heeft een verandering in het allocatiemodel geresulteerd in een gewijzigde bekostiging van de minoren. De URaad noemt dit een positieve ontwikkeling.

Een punt van zorg blijft de ontwikkeling van de PhD-aantallen, die weliswaar past binnen de landelijke trend van dalende 2^e en 3^e geldstroommiddelen. Ook de aanhoudende werkdruk onder medewerkers die vergroot wordt door UD-vacatures die niet ingevuld worden, is een punt van zorg. Inmiddels gaat het om 50 UD-functies op een totale vaste wetenschappelijke staf van 600 personen. Dit tekort aan UD's heeft ook invloed op de beschikbare begeleiding van studenten. De URaad heeft in discussie met het CvB reeds meerdere malen gevraagd om een Student-Staf-KPI. Het CvB wil dit echter koppelen aan de capaciteitsbekostiging, terwijl dat de opleidingen moeten aangeven of ze voldoende staf hebben bij de accreditatie. Ook het optimum aantal studenten, dat in de kaderstelling op 12.000 is vastgelegd, roept vragen op, daar de UT slechts beperkt invloed heeft op het aantal inschrijvingen.

Verder pleit de URaad in zijn besluit voor een eenduidige (lange termijn) aanpak in de bekostiging van een nieuwe opleiding of een nevenvestiging. Een wisseling tussen centrale bekostiging en de decentrale bekostiging heeft niet de voorkeur gezien dit in het verleden weleens voorkwam. Er zou een lange termijn beleidsprincipe in de begroting opgenomen moeten worden over de (voor)financiering van nieuwe opleidingen, nevenvestigingen en groeiende opleidingen. In de begroting moet er ook beleidsmatig invulling gegeven worden aan entrepreneurship en 'Life Long Learning'.

Alle documenten zijn beschikbaar op de website inclusief de niet meegestuurde bijlagen, benadrukt Bult. Omdat het ging om een veelheid aan stukken is ervoor gekozen om een deel niet actief te verspreiden. De WSV-middelen worden over de faculteiten verdeeld zoals het geld binnenkomt van het Rijk. Alles wat gekoppeld is aan het WSV-budget blijft schuren, omdat het geld is weggehaald bij studenten en toegekend wordt via de reguliere bekostiging van de sector. Bult vindt het persoonlijk lastig om een andere verdeelsleutel te gebruiken, omdat extern er nog veel factoren zullen wijzigen zoals het aantal studenten en de omvang van het budget. Als daarop gewacht wordt, zullen de faculteiten te laat zekerheid krijgen over dit geld. Een ander bekostigingsfactor zal leiden tot een grote herverdelingsdiscussie in de organisatie, die niet per se garandeert dat we uitkomen bij het doel waar het voor is, dat alle studenten op een gelijke manier profiteren van de afschaffing van de basisbeurs. Het CvB wil de uitkomsten van een onderzoek over de bekostiging en de bekostigingsstelsel afwachten. De VSNU is momenteel bezig met een knelpunten analysebekostiging. Daarnaast heeft OC&W CHEPS (Center for Higher Education Policy Studies) de opdracht gegeven heeft om een bekostigingsonderzoek uit te voeren.

Het CvB merkt op t.a.v. werkdruk dat het probleem is, dat er docenten worden aangesteld in plaats van UD's terwijl er vacatureruimte is voor UD's. Op de lange termijn hol je daarmee je wetenschappelijke piramide uit als je niet voldoende UD's hebt. Dit heeft ook negatieve gevolgen voor de opbouw van de wetenschappelijke staf. De faculteiten zijn alert gemaakt op dit probleem, niet alleen in financieel opzicht, maar ook als doelstelling. Verder is er een lichte opgaande lijn in de 2^e en 3^e geldstroommiddelen. Er zijn maatregelen getroffen om de neerwaartse trend te keren. In financieel opzicht wil het CvB meer sturen op projecten die in pijplijn zitten.

De Student-Staf-KPI wordt in de begroting gebruikt om bekostigingsafspraken te maken. Van belang is daarbij is inzicht hebben in de capaciteit op clusterniveau voor zowel onderwijs, onderzoek als valorisatie. Het is alleen zinvol als de Student-Staf-KPI gebaseerd is op de daadwerkelijke capaciteitsplanning; de toedeling van activiteiten op clusterniveau. Het CvB wil de capaciteitsbekostiging afwachten.

Op basis van de huidige bekostigingssystematiek is het optimum aantal studenten vastgesteld op ca 12.000 studenten, afhankelijk van de wijze waarop studenten instromen. Op dit moment telt de UT 10.500 studenten. Het CvB kiest voor kwaliteit boven kwantiteit, daardoor is het van belang om de groei heel scherp in de gaten te houden. Daarin is de UT afhankelijk van de overheid, maar ook van andere (technische) universiteiten, nationaal en internationaal. TUE heeft bijv. een instellingsbrede numerus fixus afgekondigd, je ziet op basis van de voorinschrijvingen dat daar effecten ontstaan ook voor de UT. Bij bepaalde opleidingen zie je een sterke groei zoals bij Mechanical Engineering. Die groei kan nu nog

geacommodeerd worden, maar als die groei zich herhaalt dan zou dit een probleem kunnen worden, daarom worden er ook andere middelen ingezet.

De bekostigingssystematiek werkt op basis van het UT marktaandeel. Het onderzoek dat CHEPS uitvoert zal het een en ander uitwijzen. Het is denkbaar dat de UT komend jaar een gewijzigde bekostigingssystematiek hanteert. Op basis van de beschikbare middelen, als je verder zou groeien dan 12.000 studenten zal er gekeken worden of er voldoende mensen zijn die ingezet kunnen worden voor het onderwijs en onderzoek.

Tijdens de Entrepreneurial Day op 21 juni 2018 zal aangekondigd worden dat de UT een center voor ondernemerschap opent.

Life Long Learning is een onderwerp van actieve discussie. Een subcategorie waarbinnen je dit kunt onderverdelen is executive courses, de opleidingen voor artsen om hun big-registratie te handhaven etc. Er wordt gekeken of ook andere opleidingen op deze manier bediend kunnen worden, ook vanuit de vraag aan hoogopgeleid personeel. Men bekijkt hoe dat tekort ingevuld kan worden. Met de huidige digitalisering is er een variëteit ontstaan aan onderwijsaanbod. Momenteel zijn er actieve discussies met de faculteiten en de diensten om allerlei scenario's nader te bekijken. De UT wil hierin een actieve rol innemen. De contouren van dit beleid zullen in juni 2019 bekend zijn.

10% van de vacatures worden momenteel niet ingevuld in het onderwijs. Stoorvogel illustreert aan de hand van een casus bij EWI de nadelige gevolgen van het te kort aan UD's.

Op facultair niveau zal bekeken worden wat de oorzaak is van het instellingsbrede UD tekort. Deels zou dit te maken hebben met de wervingsactiviteiten. Naast dat het belang van lange termijn financiële stabiliteit in de faculteiten, is personeelsplanning ook belangrijk, het tijdig werven van mensen. De Marap is als monitoringsinstrument ook bedoeld om de organisatie bewust te maken van de aandachtspunten, de faculteiten zijn hierop gewezen. Het is nu afwachten of de verbetermaatregelen effecten hebben. Raadslid Brinkman vraagt zich af of er wel voldoende middelen naar het onderwijs gaan. Evenals de URaad vindt het CvB dat er voldoende middelen voor de capaciteit van het onderwijs hier naartoe moeten gaan. Het is onterecht om te veronderstellen dat in de Nota Kaderstelling te weinig aandacht is voor onderwijs. In de begroting 2019 zal er extra aandacht gegeven worden aan de werving van het personeel en de wijze waarop er decentraal geworven zal worden. Het CvB zal ook een analyse geven van de problematiek rondom de invulling van de UD-vacatures en welke tijdelijke en structurele maatregelen getroffen worden om de tekorten op te vangen.

De discussie over de VSW-middelen wil het CvB primair via het beleid en de inhoud voeren. Zij hoopt daarbij dat de kwaliteitsafspraken een verdere kwaliteitsimpuls teweeg zullen brengen. Er zal ook goed bekeken worden of er een groep studenten is, dat niet profiteert van de middelen die hieraan gekoppeld zijn. De WSV middelen die beschikbaar komen voor de opleidingen zullen nog scherper op papier komen te staan, zodat ze onderdeel worden van de planning- en controlcyclus.

Het CvB wil de tijd nemen om de 'student-staf-ratio' bottom-up op te bouwen door deze norm te koppelen aan het opleidingsniveau. Met instemming van de URaad wordt deze toezegging geschrapt, *'dat bij de begroting 2019 een 'student-staf-KPI' wordt aangegeven, ook indien de invulling van de capaciteitsbekostiging nog niet zo ver gevorderd is'*. Uiteindelijk wordt er ook ingestemd met de veranderingen in het allocatiemodel en de hoofdlijnen van de kaderstelling.

13. Studentenwelzijn, UR 18 – 061

De landelijke media besteedde al veel aandacht aan de toenemende stress onder studenten. Onlangs is door het 'Netwerk Studentenwelzijn' het Actieplan Studentenwelzijn opgesteld, waarin hogescholen en universiteiten opgeroepen worden om hier ook aandacht aan te besteden. Deze problemen spelen ook op de UT, zo meldde U-Today op 23 april jl. dat het aantal studenten dat zich dit collegejaar meldde met psychische problemen sterk is toegenomen t.o.v. vorig collegejaar. Hiervan uitgaande vraagt de URaad zich af wat van studenten verwacht wordt en hoe dat gefaciliteerd wordt. En hoe zorg je ervoor dat deze verwachtingen niet tot stress leiden?

Het CvB vindt het goed dat er aandacht is voor studentenwelzijn. Het basisuitgangspunt is dat studenten zich voltiids wijden aan hun studie. Aan iedere opleiding wordt in het opleidingsplan aandacht gevraagd voor de studeerbaarheid. Bij ieder accreditatieproces kom ook de studeerbaarheid van de opleidingen aan de orde. Daarnaast is er ruimte voor extra curriculaire activiteiten zoals activisme, maar dit mag geen stress veroorzaken of werkdruk oproepen. Het moet gezien worden als een verrijking buiten het curriculum. De kleinschaligheid van de UT opleidingen zorgt ervoor dat studenten een community vormen, waardoor stresssignalen tijdig opgemerkt worden en er tijdig actie ondernomen wordt samen met

de OLD's. Daarnaast zijn er voor de expliciete hulpvraag andere kanalen beschikbaar in het geval er klachten zijn zoals de studentpsycholoog of studentdecaan.

De URaad constateert dat er meer ingezet wordt op symptoombestrijding dan dat de oorzaken aangepakt worden. De toename van stress onder studenten vindt zowel op landelijk niveau als internationaal niveau plaats, stelt Palstra. Binnen de UT heeft men aandacht voor de onderliggende oorzaken. Bij CES worden bijv. cursussen gegeven hoe om te gaan met werkstress. De oorzaak zit dieper in het maatschappijbeeld, er is een onrealistische concurrentiestrijd gaande, maar er is aandacht voor de ontstane effecten, daar waar we kunnen proberen we als CvB daar op een goede manier richting aan te geven.

Voorts stelt de URaad parttime activisme ter discussie. 20 uur per week is niet altijd mogelijk naast een fulltime studie. De UT moet haar verantwoordelijkheid nemen, juist omdat zij zich profileert als de meest ondernemende universiteit, die studentenactivisme zeer aanprijst. Het CvB is van mening dat nevenfuncties alleen geschikt zijn voor mensen die de studie goed aankunnen, daar moet meer de nadruk op worden gelegd. Activisme is voor studenten die hun studie goed aankunnen. Bij sommige bestuursfuncties is er ruimte om iets langer over de studie te doen (regeling FOBOS). Dit geldt niet voor de kleinere FOBOS-regeling.

De druk die studenten ervaren t.a.v. het opdoen van internationale ervaring wordt ook gezien als een stressfactor, stelt raadslid Kloet.

De UT wil dat zoveel mogelijk studenten (norm 75%) internationale ervaring opdoen, omdat dit hen het beste voorbereidt op een internationale carrière, maar daar hangen financiële consequenties aan vast. Op basis van het huidige beleid en de beschikbare financiële middelen kan niet overgegaan worden tot het neerzetten van andere normen totdat beter inzicht verkregen wordt in de financiële consequenties. De vereiste ervaring kan ook opgedaan worden in bijv. een traineeship, een internationale studiereis, een stage, het volgen van modules bij andere universiteiten.

Raadslid Brinkman wil dat men gevoel blijft houden voor de dynamiek in de organisatie, dat wordt niet altijd geadresseerd bij het bepalen van het BSA. We moeten ervoor waken dat regelingen blijven voortbestaan omdat deze nou eenmaal zijn gemaakt.

Het CvB wil daar geen flankerend beleid tegenaan te zetten, ook omdat de UT maar in beperkte mate maatregelen kan nemen om de stress onder studenten te verminderen.

14. Diversiteit PvA, UR 18 – 102

De Universiteitsraad vindt het belangrijk om genderneutraliteit, gelijkheid en diversiteit na te streven op de UT evenals het CvB. Er zijn echter twijfels over de manier waarop er invulling wordt gegeven in de concrete plannen. Of het voorgestelde middel wel geschikt is om het beoogde doel te bereiken. Of de gekozen aanpak wel een efficiënt en duurzaam is, aangezien er een aanzienlijk budget hiervoor beschikbaar wordt gesteld. Aangezien de pool van potentiële vrouwelijke hoogleraren beperkt is, zullen er waarschijnlijk hoogleraren wegtrokken worden van concurrerende universiteiten.

De rector legt uit dat dit geen structurele aanpak is maar een maatregel om een ambitie van een aantal jaar geleden alsnog te verwezenlijken. Een actie die geformuleerd is bovenop het bestaande beleid om meer vrouwelijke hoogleraren aan te trekken. Op hoogleraarniveau loopt de UT op gender equality achter. Deze vacatures, die momenteel niet ingevuld worden, passen in het facultaire beleid. Er wordt niet gericht geworven op een bepaald onderzoeksgebied, maar er worden grote onderzoeksgebieden gecreëerd. Uit ervaring bleek dit een goede methode te zijn om meer vrouwelijke hoogleraren aan te trekken. Het is niet de bedoeling om alleen Nederlandse vrouwelijke hoogleraren te spotten, maar vrouwelijke hoogleraren breed aan te trekken ook qua profiel (nationaal en internationaal). Het gaat er ook om dat er een gelijke man/vrouw-verhouding ontstaat op de UT ook qua UD-posities. Op hoogleraarniveau maakt de UT haar ambities nu nog niet waar.

Een duurzame oplossing zou volgens de URaad kunnen zijn om studenten op te leiden die mogelijk in de toekomst een dergelijke functie zouden kunnen vervullen.

Palstra antwoordt, UD's worden aangesteld op een nauw gedefinieerd pad. Wellicht is een aanstelling met een breder profiel, waarin meer vrijheid wordt gegeven, een betere methode. T.a.v. de kosten meldt hij dat dit projectkosten zijn voor de werving en een eenmalige investering zodat de hoogleraren zich kunnen accommoderen binnen hun omgeving.

15. Schriftelijke rondvraagpunten, UR 18 -104

Op 27 september 2017 is het studentenstatuut in het Engels ter instemming aan de URaad voorgelegd, waar men mee ingestemd heeft (UR 17-115). Daarin werd verwezen naar de majeure veranderingen die

vorig jaar (juni 2016) zijn doorgevoerd. Dat de UT slechts een Engelstalig studentenstatuut heeft vastgesteld heeft tot enige verbazing bij de URaad geleid, omdat een deel van het statuut (het centraal OER) alleen in het Nederlands vastgesteld is door het CvB en de URaad. Het is onduidelijk of een openbare universiteit regelingen uitsluitend in het Engels mag vaststellen en publiceren en of die dan rechtsgeldig zijn.

Van der Chijs noemt dit een organisatie in transitie, die zich aanpast aan de nieuwe situatie. Er is een bepaalde mate van vrijheid om hiermee om te gaan. Het studentenstatuut is in het Engels vastgesteld en is daarmee leidend. De algemene regel is dat er zoveel mogelijk in het Engels vastgelegd wordt en daar waar nodig in het Nederlands.

16. Rondvraag

Op woensdag 4 juli om 9.00 uur vindt er een extra commissievergadering FPB plaats waarin het agendapunt 'herstructurering schulden en financieringslasten High Tech Factory' besproken zal worden.

Het CvB reflecteert kort op de URaadsverkiezingen, dit jaar zowel voor studenten als voor medewerkers. Vervolgens richt het CvB een dankwoord aan alle UR-leden, de voorzitter en de ondersteuning. Enkele leden komen terug in de URaad, voor anderen was dit de laatste vergadering. Als dank voor al het werk dat verzet is, de inzet die getoond is en de toewijding die er was, wordt aan ieder raadslid en de griffie een presentje uitgereikt. Ook fracties danken het CvB voor de prettige samenwerking dit raadsjaar.

17. Sluiting

Na het dankwoord van de voorzitter sluit hij om 12.17 uur de vergadering.