

Aan het College van Bestuur

uw kenmerk		telefoon	053 - 489 2027
ons kenmerk	UR 14 - 085	fax	
datum	18 juni 2014	e-mail	<a href="mailto:j.ribberink-vanmiddelkoop@utwente.nl">j.ribberink-vanmiddelkoop@utwente.nl</a>
bijlage(n)			
cc.			
Onderwerp	Referentiedocument Vision 2020		

Geacht college,

In deze cyclus heeft de UR zich samen met u over de visie voor de nabije toekomst van de UT gebogen, aan de hand van het door het CvB opgestelde visiedocument.

Als medezeggenschapsorgaan hebben we het met dit document aan de ene kant makkelijk: De visie is door het CvB gepresenteerd, en inderdaad ook opgesteld, als een brede kijk op een groot aantal ambities die de UT voor de komende 6 jaren heeft. Ambities waar we ons goeddeels in kunnen vinden en die, wanneer ze allemaal verwezenlijkt mochten worden, de UT ten goede zullen komen.

Aan de andere kant hebben we een probleem: Op een visie, of zoals hier een grote verzameling ambities, is het moeilijk echt concreet medezeggenschap uit te oefenen. Het **extern profileringsdeel** bevat uitdrukkelijk géén strategie hoe de ambities bereikt zouden moeten worden, en er staan dan ook geen concrete zaken in als keuzes voor bepaalde richtingen, te ontwikkelen beleid, of anderszins tastbare acties. Het externe document gebruikt wel een aantal benamingen die verschillend geïnterpreteerd worden. Een voorbeeld hiervan is "we leggen de lat nog hoger". Bij veel medewerkers treft de UR onbegrip over een dergelijke zinsnede gezien de inspanningen die nu al gevraagd worden door bijv. de invoering van het nieuwe onderwijsmodel. De UR heeft gezien de signalen die hij van de werkvloer krijgt aangedrongen om werkdruk te monitoren.

Maar in het **interne sturingsdeel** van het document geeft het CvB wel degelijk deels een invulling van de ambitie door puntsgewijs de strategie te ontvouwen waarmee de ambities bereikt moeten worden. De UR kan in ieder geval niet zonder meer instemmen met de volgende genoemde zaken in dit interne deel:

- We zien een discrepantie tussen wat het college in de bijeenkomst SI aangeeft, namelijk dat invulling van de visie en daarmee strategie een *bottom-up* proces is, en wat de UR in het document leest, namelijk een klaarblijkelijke *top-down* benadering op de volgende punten:
  - [kopje *synergiegedreven*, 2<sup>o</sup> punt] Het "gericht investeren en belonen": wie bepaalt (CvB?) en op welke punten?

- [kopje *ondernemend*, 4<sup>e</sup>] "Sturing op (...) thema's via ontwikkelen van icoonprojecten": wie bepaalt wat dit zijn (CvB?)
- [kopje *onderzoek*, 2<sup>e</sup>]: Dezelfde centraal gedefinieerde "icoonprojecten" bepalen ook onderzoeksspeerpunten.  
Het is daarbij onduidelijk hoe met bovengenoemde punten de academische vrijheid gegarandeerd blijft.
- De volgende onderwerpen die in het interne deel worden genoemd over *onderwijs* zijn wat ons betreft onduidelijk of voor meerdere uitleg vatbaar:
  - De zin "het gehele undergraduate onderwijs kan in het Engels gevolgd worden", houdt wat ons betreft in dat dit de facto alleen Engelstalige bachelor programma's betekent;
  - Er is niet gedefinieerd wat "kernopleidingen" zijn;
  - Dat iedere student 15 EC onderwijs in het buitenland moet volgen is een mooi streven, maar het is maar zeer de vraag of dit voor iedere (of zelfs maar een groot deel van de) opleiding(en) realiseerbaar is, zeker gezien de praktische invulling van buitenlandse programma's;

De UR ziet met genoegen dat het college onder het kopje *onderzoek* ook de directe koppeling met het onderwijs maakt. De inzet om alle onderzoekers in het onderwijs actief te hebben lijkt echter iets te ver gaan, omdat niet alle onderzoekers met een onderwijscompetentie zijn aangesteld. Alle onderzoeksgroepen dienen uiteraard wel actief bij het onderwijs betrokken te zijn.

Tot slot mist de UR bij het *campus/community* kopje een expliciete benoeming van sport en cultuur.

Om de realisatie van de visie, waarvoor de aanzet in het interne sturingsdeel wordt gedaan, te stroomlijnen, stelt de UR voor dat er regelmatig (bv. per jaar in september) een agenda van het college verschijnt met daarin de punten uit de visie waarop we voor de komende periode concrete realisatie (met bijbehorende beleidsstukken) kunnen verwachten; aan de hand daarvan kan de raad dan zijn medezeggenschap voorbereiden en de voortgang van het realiseren van de ambities monitoren. In deze strategie zal ook duidelijk een prioritering en de gevraagde inspanning in zowel personele als financiële zin een rol moeten spelen.

## **CONCEPT-BESLUIT:**

**De Universiteitsraad,  
gezien:**

- het Referentiedocument Visie 2020 (UR 14 057) van 23 mei 2014;

**gehoord:**

- de beraadslagingen in de commissie SI, dd. 04-06 en 13-06-2014;
- de beraadslagingen in de interne vergadering van 11 juni 2014;

## overwegende:

- Dat het visiedocument een brede kijk op de toekomst geeft, met veel en grote ambities, en dat het verwezenlijken van (een deel van) deze ambities positief voor de UT zal zijn;
- Dat er over dit document in personeel opzicht veel goeds te zeggen valt: bijvoorbeeld dat personeel verantwoordelijkheid kan en mag nemen en dat dat ook toegejuicht wordt; dat er derhalve ingezet gaat worden op professionalisering en dat medewerkers daar proactief in mogen zijn, zolang e.e.a. maar bijdraagt aan de instellingsstrategie; en dat dit in termen van de huidige UT een cultuuromslag inzake HR impliceert die groot genoemd mag worden;
- Dat uit dit document blijkt dat de UT in alles wat haar corebusiness betreft (onderwijs en onderzoek) en op nog veel meer terreinen (o.a. ondernemendheid, internationalisering) bij de Europese top wil behoren en dat dit – hoewel een goed voornemen – weinig onderscheidend is;

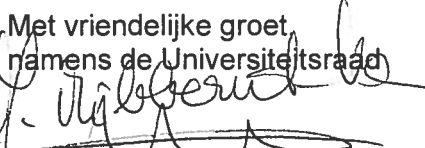
## gehoord de toezeggingen van het college:

- *Dat wijzigingen in curricula en aanbod van onderwijs, ook in internationaal opzicht, ditmaal (in tegenstelling tot implementatie TOM), nadrukkelijk de keuze en met name de invulling zullen zijn van de opleidingen, en niet opgelegd vanuit centraal;*
- *Dat alle hoofdonderwerpen (zoals Internationalisering/taalbeleid; Onderwijs; Onderzoek; Valorisatie; Interne organisatie / HRM en personeel en Campus / community) in strategiedocumenten ter instemming terugkomen bij de URaad;*
- *Dat elk jaar een bestuurlijke agenda verschijnt met daarin voor de komende periode benoemd de onderwerpen waarop de ambitie uitgewerkt zal worden, inclusief de momenten waarop dat beleid ter instemming zal worden voorgelegd;*
- *Dat tweejaarlijks de door de UT-werknemers ervaren werkdruk zal worden gemonitord en dat de resultaten hiervan worden betrokken in de jaarlijkse besluitvorming over de bestuurlijke agenda.*
- *Dat de zinsnede "We leggen de lat nog hoger" uit de inleidende zinnen verwijderd wordt.*

## besluit:

*in te stemmen met de toekomstvisie zoals neergelegd in het externe profileringsdeel van het Referentiedocument Visie 2020 (UR 14 057), en het interne sturingsdeel ter kennisgeving aan te nemen en de verdere uitwerking hiervan in de vorm van ter instemming voor te leggen strategiedocumenten tegemoet te zien.*

Met vriendelijke groet,  
namens de Universiteitsraad

  
dr. ir. H. Wormeester,  
voorzitter

