

Vergadering	<u>Samenvattend verslag overlegvergadering 7 november 2018</u>
Kenmerk	UR 18 – 186
Verslag	L. Tijink
Datum	7 november 2018
Aanwezigen UR	Campus Coalitie: H. Wormeester (vz.), E. Hondebrink, W. Klieverik, J. Ferwerda, I. Bijker, H. Becht ET: D. Schipper UReka: T. Remmerts, J. ten Broeke, S. Aktas, L. van der Neut, I. Franssen DAS: H. Zijlstra, J. Chang, G. Keizers PvdUT: G. Brinkman, V. Witmond, D. Meijer
CvB	V. van der Chijs, M. Bult-Spiering, S. Wichman
Griffie	I. Olde Engberink
Afwezig	T. Palstra

1. Opening vergadering en vaststelling agenda

De voorzitter opent om 09.47 uur de overlegvergadering en heet daarbij de aanwezigen van harte welkom.

2. Mededelingen CvB/URaad

Op 29 augustus 2018 is door de Universiteitsraad in de overlegvergadering met het CvB een vertrouwelijk besluit genomen over de herstructurering schulden en financieringslasten van High Tech Factory. Dit besluit is met ingang van 1 november 2018 openbaar evenals de verslaglegging hieromtrent (UR 18-145).

3. Verslagen overleg 3 oktober 2018, UR 18-185

Ongewijzigd wordt het samenvattend verslag vastgesteld.

4. Vereinsatzung FAIR data infrastructure, UR 18-182

De Universiteitsraad is van mening dat deze Duits-Nederlandse samenwerking een infrastructuur neerzet die in het voordeel van de Universiteit Twente kan zijn. Er wordt dan ook vanuit de Universiteitsraad met belangstelling uitgekeken naar deze samenwerking. Het voorliggende positief geformuleerde besluit t.a.v. deelname aan de vereniging FAIR DATA Infrastructure (FAIR e.v.) wordt ter vergadering vastgesteld.

5. Honours evaluatie, UR 18 - 168

In de commissievergadering OOS werd door de rector aangegeven dat er gewerkt wordt aan een visie Honours. De initiële gedachte daarbij is dat Honours niet alleen voor de beste 10% van de studenten dient te zijn, maar toegankelijk wordt voor alle studenten, zodat studenten zich zowel binnen als buiten het curriculum kunnen ontwikkelen. De Universiteitsraad heeft (zich) hierover nog geen mening gevormd omdat hij over een aantal vragen met de rector in discussie wil. Zoals over de naamgeving, Honours, dat als woordbegrip verwijst naar 'beter dan gemiddeld', dit doet vermoeden dat het eerder lijkt op (dubbel!) talentontwikkeling, (als) terwijl je naar toegankelijke Honours voor alle studenten toegaat. Het is ook maar de vraag in hoeverre er EC's aan toegekend moeten worden, en in hoeverre het een taak van de UT is om studenten te vormen buiten hun curriculum om. In hoeverre vindt men dat studenten zich moeten kunnen ontwikkelen om hun 'volledige potentieel' te kunnen behalen binnen een voltijds curriculum? Tenslotte vraagt de URaad zich af, wat als studenten al hun tijd nodig hebben voor het normale curriculum. Vanwege de afwezigheid van de rector zal UR-brief (UR 18-183) waarin de genoemde punten opgenomen zijn, schriftelijk beantwoord worden.

6. Vastgoed - ITC Nieuwbouw, UR 18- 175

Het CvB hecht er zeer aan om iedereen in alle stappen zo goed mogelijk te informeren, waarbij de direct betrokkene als eerste in kennis worden gesteld. Door veranderingen in het vastgoed is er een situatie ontstaan die voor een deel van de UT minder fortuinlijk is. Terwijl voor een ander deel van de UT, in elk geval voor de korte termijn, ruimte is ontstaan. Bult meldt dat er weinig meer te melden is, dan de informatie die al schriftelijk aan de Universiteitsraad voorgelegd is. Vooruitlopend op het Annual Plan dat in de decembercyclus aan de URaad voorgelegd zal worden, meldt Bult, dat daarin als aandachtspunt opgenomen is dat het ITC-budget gehandhaafd blijft evenals de andere budgetten. Het CvB heeft daarin

aangegeven dat vanwege de marktwerking, zij verwacht dat het LTSH- budget geïndexeerd moet worden. De projecten die op de rol staan moeten wel gerealiseerd kunnen worden op basis van een (dermate) gedegen financiële analyse. Als de UT genoodzaakt is om extra te investeren (dat besluit is nog niet door het CvB genomen) dan moet dat zich goed verhouden tot de financiële stabiliteit van de UT. Medio 2019 zal een document aan de URaad voorgelegd worden dat verband houdt met de financiële ruimte van het vastgoedplan en de concretisering van een aantal projecten waaronder het ITC.

7. Vastgoed Technohal, UR 18-167

Het CvB meldt dat Technohal opgeleverd zal worden in mei 2019. De eenheden zullen voldoende tijd hebben om in te huizen en conform planning e.e.a. in gebruik te nemen. De officiële opening wil het CvB laten plaatsvinden tijdens de DIES-viering.

8. Welzijnsonderzoek (medewerkersonderzoek), UR 18-174

De Universiteitsraad is positief over de opzet van dit welzijnsonderzoek omdat het een verbetering lijkt te zijn ten opzichte van de vorige medewerkersonderzoeken. Zowel qua validiteit, betrouwbaarheid als het borgen van de anonimiteit van de respondenten. Dat het opnieuw een nulmeting is stemt de Universiteitsraad minder positief. Daardoor kunnen de resultaten niet vergeleken worden met resultaten uit eerdere onderzoeken op de UT. Het zou ook niet de bedoeling moeten zijn om de resultaten te vergelijken met een benchmark voor de bedrijfstak. Uit de nadere analyse van de resultaten van het medewerkersonderzoek van 2015 bleek het "springende punt" de gepercipieerde werkdruk voor groepen van medewerkers te zijn, met als uitschieter die van het vaste wetenschappelijk personeel. Om een vergelijkbaar resultaat te krijgen zou de vraag naar de gepercipieerde werkdruk opnieuw op dezelfde wijze gesteld kunnen worden. Verder vindt de URaad het belangrijk dat de vragen zo veel mogelijk in neutrale en begrijpelijke terminologie worden opgesteld: bijvoorbeeld, "trots op de UT" is wellicht te tendentius en "job-crafting" te specifiek. De Universiteitsraad mist daarnaast vragen over de mate van autonomie die het personeel ervaart en het (draagvlak voor) door de UT gevoerde beleid. De URaad geeft ook als suggestie mee om een test met een proefpanel voorafgaand aan de brede verspreiding uit te voeren, en indien vereist, het tijdspad aan te passen. Het laatste advies van de Universiteitsraad heeft betrekking op het waarborgen van de anonimiteit om een zo groot mogelijke respons te bewerkstelligen. Het CvB meldt dat zij aan alle adviezen van de Universiteitsraad tegemoet kan komen. Ook meldt zij dat zowel de Universiteitsraad als de bonden nadrukkelijk betrokken zijn geweest bij de opzet van dit onderzoek. Er is sprake geweest van actieve betrokkenheid bij het opstellen van de vragenlijst. Bij het vorige medewerkersonderzoek heeft/hebben het CvB en de Universiteitsraad werkdruk als instellingsbreed aandachtspunt benoemd, waarbij de UT onder het benchmark gemiddelde zat. Destijds is zowel vanuit het CvB als de URaad benadrukt dat werkdruk universiteitsbreed aangepakt moet worden. Dat is ook gedaan voordat er in de cao aandacht werd gevraagd voor werkdruk. In tegenstelling tot andere universiteiten, werd er op dit onderwerp de instemming gevraagd van de universiteitsraad als ook de instemming van de bonden. Dat is voorafgegaan aan alles wat er nu gedaan wordt aan werkdruk. Hetgeen belangrijk is als t.z.t. de resultaten uit het welzijnsonderzoek geduid worden. Dat is volgens Bult wel de reden dat men minder nadrukkelijk moet kijken naar de benchmark, maar naar de eigen consistentie. Daarom is het CvB voornemens om adviesvraag 1 over te nemen. De vragen zullen zoveel mogelijk één-op-één overgenomen worden om ervoor te zorgen dat de vergelijkbaarheid specifiek op dit punt zo groot mogelijk is. Daarnaast zal men proberen -in lijn met het tweede UR-advies- om de vragen zoveel mogelijk in een neutrale en begrijpelijke terminologie op te stellen. Daarbij wordt opgemerkt door Bult dat, "trots op de UT" een neutrale term is omdat een welzijnsonderzoek niet alleen over het meten van ontevredenheid gaat, maar het meten van tevredenheid. Het is des Universiteit Twente om ook trots te mogen zijn én dat te mogen uiten. 'Job-crafting' daarentegen is een hele specifieke term, dat moet je zien te vermijden in je vragenlijst. Bottom-line: de vragen mogen niet suggestief noch te complex zijn. De suggestie voor een proefpanel neemt het CvB met enthousiasme over, zowel met een Nederlands proefpanel als een Engelstalig proefpanel om ervoor te zorgen dat zowel de Engelstalige vragenlijst als de Nederlandse goed past bij de respondenten. Ook zal er aandacht besteed worden aan de communicatie over de wijze waarop de anonimiteit gewaarborgd is met deze nieuwe opzet, én duidelijk gecommuniceerd worden waarom dit onderzoek uitgevoerd wordt om een zo groot mogelijke respons te bewerkstelligen. Het belangrijkste van het medewerkersonderzoek is het aggregatieniveau waarop de resultaten

gepresenteerd zullen worden. Het CvB hecht er zeer aan dat de anonimiteit geborgd blijft evenals de URaad. De antwoorden mogen per definitie niet te herleiden zijn tot personen. De vragenlijst zal naar verwachting begin 2019 uitgaan. Ook voor het CvB geldt, dat zorgvuldigheid voor snelheid gaat. De bonden hebben zonder commentaar ingestemd met de vragenlijst en evenals de URaad zijn ook zij tevreden over de vragen die zijn doorgevoerd ten opzichte van het vorige medewerkersonderzoek.

9. Rondvraag

Met betrekking tot de huisvesting van het ITC meldt het CvB desgevraagd, dat het uitgangspunt van het LTSH-plan was dat het ITC op de campus komt. De volgende stap in de integratie van deze faculteit moet gepaard gaan met huisvesting in hetzelfde gebied. Er wordt wel een scenario uitgewerkt waarbij het ITC op de huidige locatie blijft, maar dat is vooral om financieel een goed referentiekader te hebben. Voor de volgende integratiestap is het nodig dat het ITC op de campus komt en dan zijn alternatieve scenario's oplossingen van tijdelijke aard totdat huisvesting op de campus daadwerkelijk aan de orde is.

10. Sluiting

De voorzitter sluit om 10.37 uur de vergadering.