

**Datum**

11 mei 2015

**Onderwerp**

Brief n.a.v. Rethink UU

Blad 1 van 3

Geachte decaan, beste Annetje

Onlangs heeft de REBO faculteitsraad binnen de drie departementen diverse bijeenkomsten georganiseerd voor medewerkers en studenten om over het gedachtegoed van Rethink UU te discussiëren. Dit n.a.v. de open brief van Rethink UU en de reacties hierop van de Universiteitsraad en het College van Bestuur. De raad heeft hier vervolgens met elkaar en met het faculteitsbestuur over gesproken in de vergadering van donderdag 23 april j.l. (punt 5 'stand van zaken medezeggenschap en de nieuwe universiteit' FR agenda 23/04/2015). Zoals aangekondigd tijdens de vergadering, heeft de raad deze brief opgesteld. In deze brief zetten wij ten eerste uiteen hoe wij de zorgen van het Rethink UU collectief terugzien in de faculteit. Vervolgens formuleren wij een aantal concrete suggesties voor verbetering waarop de raad graag een reactie van het bestuur ontvangt.

*1. Herkenning zorgen Rethink UU en Universiteitsraad*

Studenten en medewerkers van de faculteit achten een bepaalde mate van controle en verantwoording nodig om op transparante wijze kwalitatief hoogwaardig en tegelijkertijd efficiënt onderwijs en onderzoek af te leveren dat aansluit bij de wensen van de maatschappij. De zorgen die Rethink UU en de Universiteitsraad hierover uitspreken worden op een aantal punten herkend en gedeeld binnen de faculteit. Ons inziens heeft de Universiteit Utrecht soms een te eenzijdige focus op kwantitatieve outputindicatoren, wat de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, de kerntaken van de universiteit, niet ten goede komt. Er is veel controle, soms zelfs sprake van 'overcontrole', regeldruk en een toenemende eis om aan generieke regels en voorschriften te voldoen (zich vertalende in bijvoorbeeld elkaar in snel tempo opvolgende certificeringen en (her)accreditaties) die niet altijd passen bij de specifieke situatie binnen de faculteit. Bestaande verantwoordings- en controlemechanismen en -structuren waar de faculteitsraad er één van is, worden niet altijd optimaal benut door een gebrek aan tijd, informatievoorziening, voorbereiding en samenwerking.

Samen met medewerkers en studenten erkent de raad dat de REBO faculteit en de departementsbesturen voornoemde centrale eisen en wensen lang niet altijd 'klakkeloos' overnemen. Wij ervaren dat binnen de faculteit wordt nagedacht over wat nodig is om zo goed mogelijk onderwijs en onderzoek te leveren en dat hier dikwijls decentrale ruimte voor wordt gecreëerd. Zodoende kunnen ook centrale ontwikkelingen en eisen vaak worden afgevangen. Studenten en medewerkers ervaren individuele autonomie en menen dit ook te zien op bestuurlijk niveau van departement en faculteit.

Desondanks zijn er ook voorbeelden te noemen waardoor bij medewerkers en studenten de zorg bestaat dat er steeds minder decentrale ruimte is binnen de universiteit. Hieronder noemen we een aantal zo concreet mogelijke voorbeelden van negatieve ervaringen met onnodige bureaucratie en doorgeslagen rendementsdenken binnen de faculteit die ons zorgen baren:

- 1.1: Er wordt regelmatig veel regeldruk en werkdruk in onderwijs ervaren, wat kan leiden tot teloorgang van creativiteit en spontaniteit en uiteindelijk kwaliteit. Een paar voorbeelden:

- Veel zaken omtrent cursusinhoud dienen ver voor aanvang van een cursus te worden vastgelegd, terwijl op dat soort momenten de tijd en focus lang niet altijd bij die cursus liggen. Dit kan ervoor zorgen dat de kwaliteit en de flexibiliteit van het onderwijs onder druk komen te staan.
- Evaluaties zijn belangrijk voor het houden van de vinger aan de pols van de onderwijskwaliteit. Zeker bij kleine aantallen studenten lijkt het evaluatiemechanisme een doel op zich geworden en lijkt het in gang houden van het mechanisme belangrijker dan de uitkomst.

- De tijd voor scriptiebegeleiding wordt door veel docenten als niet afdoende ervaren waardoor feedback steeds meer gezamenlijk wordt georganiseerd in plaats van per individuele student.
- 1.2: (her)Accreditaties en certificeringsaanvragen kosten enorm veel tijd van ondersteunend en wetenschappelijk personeel omdat dit veelal in door Hogerhand of buitenaf vastgestelde vormen moet, die lang niet altijd passen bij de specifieke situatie. Dit getuigt lang niet altijd van een werkrelatie gebaseerd op wederzijds vertrouwen, maar voedt eerder het gevoel van wantrouwen en controle.
- 1.3: Door de introductie van allerlei 'slimme' geautomatiseerde systemen (zowel op het terrein van onderwijs, onderzoek als organisatie) gaat veel tijd verloren aan werk dat een aantal jaren geleden nog door secretariaatsmedewerkers werd verricht. Deze werkzaamheden, waarvoor veel medewerkers onvoldoende geëquipeerd zijn, verhogen de werkdruk en verlagen de arbeidsvreugde. Er wordt ervaren dat dit soort systemen ontstaan vanuit een toenemende kwantificeringsdwang en overcontrole. Het zelfregistreren van verlof is een recent voorbeeld waarbij het idee leeft dat dit per saldo meer tijd vraagt van medewerkers en leidinggevenden, en dat het generieke format niet past bij de grote diversiteit in situaties van medewerkers.

## *2. Suggesties voor verbetering*

De raad maakt hieronder een onderscheid in zaken aangaande de eigen positie en werkwijze enerzijds, en anderzijds de algemene, inhoudelijke zaken over onnodige bureaucratie en doorgeslagen rendementsdenken.

### *2.1 Versterking positie FR*

De raad stelt het zeer op prijs dat de positie en werkwijze van de raad sinds enige tijd een punt van discussie is, zowel onderling als in overleg met het faculteitsbestuur. Wij nemen onder meer verbeteringen waar in de vroegtijdige informatievoorziening van het bestuur richting de raad over voorgenomen beleid of besluiten, alsook inzage in voortgang en monitoring hiervan. Wij willen het ingeslagen pad graag verder bewandelen en stellen de volgende zaken voor:

- 2.1.1: De raad krijgt momenteel te weinig compensatie voor zowel student- als medewerkersleden. De raad zou hier graag verbetering in willen zien. De huidige individuele compensatie per collegejaar is niet afdoende om onze kerntaken te kunnen uitvoeren. De uren gaan volledig op aan de vergaderingen en staan niet in verhouding tot de daadwerkelijke inzet die vereist is (denk aan voorbereiding/leeswerk, interne vooroverleggen, overleggen met medewerkers en studenten op bepaalde thema's, etc.). Dit gaat ten koste aan de kwaliteit en effectiviteit van de werking van de raad. De raad wil hierbij verwijzen naar de aanbevelingen uit het Sofokles project over de verbeterde en slagvaardige medezeggenschap en sluit zich aan bij de daar voorgestelde compensatie voor het raadswerk.
- 2.1.2: De raad is gebaat bij een onafhankelijke ambtelijke ondersteuning, die niet tegelijkertijd ondersteunende werkzaamheden voor het bestuur verricht. Bovendien is het wenselijk dat de ondersteunende perso(en) voldoende tijd hebben om de raad te informeren, voor te bereiden en te reageren op informatieverzoeken van de raad. Zodoende kan de raad sneller reageren, maar ook proactiever te werk gaan, en zaken zelf uitzoeken in plaats van bij het bestuur neer te leggen middels officiële vragen aan de decaan tijdens vergaderingen, waar vaak schriftelijke reacties op nodig zijn (die weer tijd kosten).
- 2.1.3: Een eigen scholings- en trainingsbudget voor de raad is nodig om studenten die in de regel 1 jaar en medewerkers die gewoonlijk 2 jaar in de raad zitting hebben voor te bereiden op hun werkzaamheden. De ervaring leert dat veel raadsleden pas na 1 jaar hun werk goed kunnen uitvoeren. Gezien de hiervoor genoemde termijnen is dit te laat en is het wenselijk om binnen een paar maanden voorbereid te zijn.
- 2.1.4: Om de begroting goed te kunnen beoordelen en om de besluitvorming hieromtrent beter te structureren en te stroomlijnen opdat het faculteitsbestuur beslagen ten ijs kan richting het College

van Bestuur, is het wenselijk om de raad instemmingsrecht te geven op de hoofdlijnen van de begroting eerder dan september (wanneer de begroting officieel wordt besproken). Dit kan bijvoorbeeld middels een 'hoofdlijnenbrief' waarin de belangrijkste keuzes en overwegingen voor de nieuwe begroting staan verwoord en die in juni in de raad kan worden besproken (enigszins vergelijkbaar met de Kaderbrief die de Universiteitsraad bespreekt met het CvB).

#### *2.2 Gewenste aanpassingen aangaande onnodige bureaucratie en doorgeslagen rendementsdenken*

Graag doet de raad een aantal voorstellen om op korte en lange termijn onnodige bureaucratie en doorgeslagen rendementsdenken binnen de faculteit aan te kunnen pakken. Wij realiseren ons dat veel van dit soort zaken ook op centraal en zelfs landelijk niveau spelen, desalniettemin denken wij dat we als faculteit het een en ander zelf kunnen regelen en het initiatief richting het CvB en andere partijen kunnen tonen.

- 2.2.1: De raad acht het noodzakelijk om een inventarisatie te maken van noodzakelijke en overbodige regels (zoals ervaren door bestuurders, medewerkers en studenten) en om op basis hiervan overbodige regels terug te dringen. Dit is een belangrijk signaal naar medewerkers en studenten dat de faculteit hun stem hoort en serieus neemt.

- 2.2.2: Het idee van 'slow science', inmiddels omarmt door velen waaronder het CvB, spreekt ook de faculteitsmedewerkers en -studenten aan maar wordt nog niet tot nauwelijks herkend in de dagelijkse gang van zaken. De raad acht het noodzakelijk hier werk van te maken en kwaliteit te benadrukken, bijvoorbeeld door te stoppen met allerlei geavanceerde vormen van punten tellen in het onderzoek.

- 2.2.3: De raad neemt een zeer sterke druk op studenten waar om nominaal af te studeren. De raad vraagt het faculteitsbestuur om rekening te blijven houden met de (academische) ontwikkeling van studenten en om ruimte te blijven bieden aan studenten die meer willen doen naast het gebruikelijke curriculum.

Wij zijn van harte bereid om op uw uitnodiging in te gaan om op korte termijn in een kleinere samenstelling dan bij een gebruikelijke FR-vergadering van gedachten te wisselen over deze brief. Wij zien uit naar uw reactie.

Met vriendelijke groet,

Faculteitsraad REBO