

Partijprogramma

2021-2022



inActie



Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Medezeggenschap: Student én docent	3
1.2	Waarom UUiActie?	4
2	Democratisering van de universiteit	5
2.1	Weg met hiërarchie	5
2.2	Democratisch verkozen College van Bestuur	5
2.3	Petities	6
2.4	Studentassessor	6
2.5	Positie van medezeggenschap	6
3	De universiteit als organisatie	8
3.1	Decentralisatie van beleid en regelgeving	8
3.2	Een integer en transparant bestuur	9
3.3	Rankings	9
3.4	Geld: juiste prioriteiten stellen	9
3.5	Studie- en studentenverenigingen	10
3.6	Privacy	10
3.7	Beveiliging en 2FA	11
4	Onderwijs: kleinschalig en persoonlijk	12
4.1	Werkgroepen	12
4.2	Voorzieningen	12
4.3	Tentamens en herkansingen	13
4.4	Vertrouwen in de student en docent	13
4.5	Beoordelingswijze	14
5	Studentenwelzijn	15
5.1	De opgejaagde student	15
5.2	Begeleiding	15
5.3	Psychische klachten	15
6	Werken aan de universiteit	17
6.1	Werkdruk	17
6.2	Tijdelijke contracten	18
6.3	Een eerlijk en transparant sollicitatieproces	18
6.4	Onderzoeks- en onderwijstaken	18
6.5	Evaluaties	19
6.6	Taakomschrijving student-assistenten	19

7	Diversiteit en Inclusie	20
7.1	Diversiteit	20
7.2	Genderquotum	20
7.3	Inclusie	21
7.4	Sollicitatieproces	21
7.5	Intimidatie op de studeer- en werkvloer	21
7.6	Fysieke toegankelijkheid	22
7.7	Studenten met beperkingen	22
8	Duurzaamheid	24
8.1	Samenwerking met bedrijfsleven	24
8.2	Onderwijs en onderzoek	24
8.3	Infrastructuur	24
9	Internationalisering	26
9.1	Huisvesting	26
9.2	Participatie mogelijk maken	27
9.3	Verengelsing	27
10	Regionale en nationale politiek	28
10.1	Nationaal investeren in onderwijs	28
10.2	Activisme	28
10.3	Samen met de Universiteit Utrecht lobbyen	28
11	Corona	30
11.1	Structurele oplossingen	30
11.2	Bied perspectief	30
11.3	Toetsing ten tijde van Corona	31
11.4	Compensatie collegegeld	31

1 Inleiding

UUinActie is ontstaan uit een groep studenten en medewerkers van de Universiteit Utrecht die zich al langer inzet voor WOinActie, de landelijke beweging die de aftakeling van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek tegengaat. Ook binnen de universiteit valt volgens ons veel te verbeteren. De universiteit lijkt bestuurd te worden alsof het een commercieel bedrijf is. Rendementsdenken is in alle lagen van de universiteit geslopen. Faculteiten en departementen worden beloond om kwantitatieve in plaats van kwalitatieve output. Het beleid is steeds meer gecentraliseerd, wat leidt tot regelgeving die op sommige plekken helemaal niet past bij de werkvloer of de specifieke studie. Dat is het tegenovergestelde van maatwerk. Dit alles zorgt voor enorme werk- en prestatiedruk onder zowel studenten als personeel. Om dit te veranderen is er een systeemverandering nodig. We wachten niet op het politieke spel in de universiteitsraad en Den Haag, maar zetten ons in voor (sociale)rechtvaardigheidsbewegingen. Hier hebben wij de perspectieven van zowel studenten als medewerkers voor nodig. Als enige partij met medewerkers en studenten streven wij naar een menselijker systeem dat kwaliteit van onderwijs en onderzoek boven kwantiteit zet. Dit moet meer zekerheid geven, zodat de druk op personeel en student verlaagd wordt.

We hopen en gaan ervan uit dat op 1 september de Universiteit weer terug kan naar het oude normaal en iedereen weer fysiek les kan krijgen. Wel hebben we, gebaseerd op het afgelopen jaar, een hoofdstuk over Corona 11 toegevoegd, voor het geval dat we in september nog steeds op de huidige manier moeten werken. Uiteraard hebben we lessen geleerd van het afgelopen jaar en hebben we ons programma nog verder ontwikkeld.

1.1 Medezeggenschap· Student én docent

Het is onmogelijk voor bestuurders om te weten wat er speelt in de collegezalen en op de werkvloeren van alle studies en departementen van de gehele universiteit. Daarom is er medezeggenschap in de vorm van opleidingscommissies, faculteitsraden en de universiteitsraad. De studenten en medewerkers in deze organen zijn van grote waarde, omdat ze vanuit een ander perspectief kijken dan de bestuurders. Het is dan ook hun taak om advies en toestemming te geven namens de organisatie en om actief plannen te ontwikkelen voor een betere universiteit. UUinActie is ervan overtuigd dat een samenwerking tussen student en docent cruciaal is om effectief de grote thema's aan te kunnen pakken. Werkdruk, kwalitatief onderwijs, democratie: de studenten en docenten van UUinActie staan op één lijn. We bundelen zo onze krachten voor serieuze medezeggenschap.

1.2 Waaron UUinActie?

De problemen die wij willen oplossen zijn systemisch en beslist niet de makkelijkste. Dit vereist een kritische medezeggenschap. De afgelopen jaren wordt er echter met vrijwel alles wat het bestuur voorstelt ingestemd door de universiteitsraad, ook als deze plannen onduidelijk zijn of als er kritiek op is. Constructief zijn is in essentie goed. Daarentegen, blindelings het bestuur volgen niet. De kritiek die wij hebben wordt op sommige vlakken al langer door andere partijen gedeeld. Desalniettemin krijgen deze onderwerpen geen prioriteit, wordt er geen voet bij stuk gehouden en blijft men instemmen met het ongewijzigd laten van de huidige problemen. UUinActie vertegenwoordigt een constructieve, kritische en progressieve houding en zet zich in voor de waarborging van de democratie.

2 Democratisering van de universiteit

- Structurele verandering
- Verkozen College van Bestuur
- Inspraak
- Studentassessor
- Serieuze medezeggenschap

2.1 Weg met hiërarchie

Er is een sterke hiërarchie aanwezig in de structuur en organisatie van de universiteit. Departementshoofden worden aangesteld door decanen en decanen worden aangesteld door het College van Bestuur. Departementshoofden hebben veel macht over de cultuur binnen hun departement en hoeven amper tot geen verantwoording af te leggen aan het personeel dat onder ze werkt. Daarnaast is er voor junior docenten en PhD'ers vaak geen goed aanspreekpunt buiten hun directe leidinggevende waar ze problemen kunnen aangeven. Deze sterke hiërarchie en de afwezigheid van verantwoording kan bijdragen aan een verhoogde werkdruk onder personeel, slechte bereikbaarheid van leidinggevenden, en een sociaal onveilige werkomgeving. Dit kan niet zo doorgaan. De universiteit moet gedemocratiseerd worden. Hiervoor is structurele verandering nodig. Bestuurders, als decanen of departementshoofden, moeten verkozen worden door het personeel dat onder hen werkt en maar voor een beperkte tijd worden benoemd. Er moet een cultuur van vertrouwen worden gecreëerd op de werkvloer waardoor de werknemers meer autonomie krijgen. De meeste beslissingen moeten zo dicht mogelijk bij de werkvloer genomen worden, binnen de departementen.

2.2 Democratisch verkozen College van Bestuur

UUinActie ziet graag een College van Bestuur dat rechtstreeks is verkozen door de wetenschappelijke gemeenschap van de Universiteit Utrecht. Een rechtstreeks proces garandeert dat het bestuur de studenten en het personeel vertegenwoordigt en handelt in hun belangen. Het bestuur zal dan meer oog hebben voor de universitaire gemeenschap, waardoor bestuurlijk wangedrag minder vaak zal voorkomen.

Gekeken naar het universitair systeem van België, waar alle bestuurders, van decanen tot de rector, worden verkozen door de universitaire gemeenschap, zien we dat een democratisch verkozen bestuur prima werkt. Op het moment wordt het bestuur aangesteld door de Raad van Toezicht, die op haar beurt door de minister van Onderwijs is aangesteld. Het is wel goed mogelijk om verkiezingen te

organiseren die als zwaarwegend advies bij de Raad van Toezicht wordt neergelegd.

2.3 Petities

Het systeem van medezeggenschap op de universiteit is voor velen vaak te complex om het goed te doorgronden. Dat maakt het moeilijk voor mensen om een probleem aan te kaarten. UUinActie wil het laagdrempeliger maken om zaken aan te kaarten. Daarom pleiten wij ervoor dat het mogelijk moet worden om petities in te leveren bij de Universiteitsraad. Indieners kunnen dan direct meepraten in vergaderingen met het College van Bestuur over hun onderwerp. Er moet een duidelijke, toegankelijke manier komen om die petities in te dienen en te ondertekenen.

2.4 Studentassessor

De besluiten aan de top van de universiteit worden gemaakt door het College van Bestuur. Het is belangrijk dat er zo veel mogelijk perspectieven mee worden genomen in grote besluiten. Echter, bestaat het College van Bestuur uit hoogleraren en managers, terwijl hun besluiten ook impact hebben op studenten. UUinActie pleit daarom voor een studentassessor in het College van Bestuur. Dat zou een verkozen student zijn, die evenveel te zeggen heeft in de besluitvorming als de rest van de leden van het College van Bestuur.

2.5 Positie van medezeggenschap

De taak van de medezeggenschap moet serieuzer genomen worden, zowel door de bestuurders als door de medezeggenschappers zelf. Dit geldt voor alle lagen van de medezeggenschap, van de universiteitsraad tot opleidingscommissies. Een zelfbewuste, integere raad beseft dat het niet alleen haar recht, maar ook haar verantwoordelijkheid is om kritisch te zijn. Een zelfbewust, integer bestuur beseft dat het juist geholpen wordt met de kritiek en adviezen van medezeggenschappers, mensen met een andere kijk. Hierdoor kan beleid worden verrijkt en kunnen blunders worden voorkomen.

Het studentenperspectief is van groot belang in een organisatie van dergelijk formaat, die immers grotendeels om de student draait. Echter, wanneer er een belangrijke werkgroep wordt opgericht is de participatie van een student niet gewaarborgd. Wanneer het goed uitkomt, wordt het studentenperspectief al verkondigd door de medezeggenschap, wanneer het anders uitkomt, wordt het studentenperspectief met één student tussen de meerderheid aan werknemers getoond. Uit zulke situaties destilleren wij dat zowel de student als de medezeggenschap weinig serieus wordt genomen. Medezeggenschappers worden van het kastje naar de muur gestuurd. Hun vragen, kritiek en input wordt als lastig

ervaren en niet op waarde geschat. Precies deze omgang met de medezeggenschap, zou niet meer mogen voorkomen. Het College van Bestuur zou niet enkel moeten zoeken naar de makkelijkste weg, maar samen met de medezeggenschap naar de beste weg moeten streven, als het gaat om het maken van beleid.

Er moet meer waarde worden toegekend aan medezeggenschap die dichterbij de werkvloer staat. Zo moeten de opleidingscommissies beter worden betrokken bij ingrijpende beslissingen die centraal worden gemaakt met betrekking tot onderwijs. Zij staan ten slotte het dichtst bij studenten en docenten en controleren de onderwijskwaliteit.

Voor de leden van de Universiteitsraad, Faculteitsraad en hun commissies zijn budget voor training beschikbaar, zodat ze goed geïnformeerd aan hun raadsjaar beginnen. Ook de opleidingscommissies en de assessoren in de verschillende bestuurslagen zouden de mogelijkheid moeten hebben om zich te scholen, zodat ook zij zo goed mogelijk voorbereid zijn op hun functie binnen de medezeggenschap.

3 De universiteit als organisatie

- Bottom-up structuur
- Decentralisatie
- Managementfuncties en centrale regels afschalen
- Ander verdeelmodel voor budget
- Studie- en studentenverenigingen zijn waardevol

3.1 Decentralisatie van beleid en regelgeving

Het College van Bestuur heeft de afgelopen jaren het beleid steeds meer gecentraliseerd en soms dogmatisch geprobeerd beleid en regelgeving voor de hele universiteit gelijk te trekken. Elk vakgebied is echter anders. Het verschilt per vakgebied op welke manier onderwijs, onderzoek en andere werkzaamheden binnen het departement het best geregeld kunnen worden. Wij zijn niet tegen centrale regelingen, maar de volgorde moet anders én de flexibiliteit moet gewaarborgd zijn. Centrale regelingen moeten gebaseerd zijn op de behoeften wensen van decentraal, niet andersom. Bottom-up kunnen er wel degelijk centrale afspraken gemaakt worden, wanneer daar voldoende draagvlak voor is. Het is daarnaast van groot belang dat de flexibiliteit om uitzonderingen te maken blijft bestaan, om de kwaliteit van onderwijs en onderzoek van een individueel departement te kunnen waarborgen.

Ook veel van de ondersteunende organen zijn ooit gecentraliseerd met het idee de totale efficiëntie te vergroten. Het systeem dat er nu is, is echter te bureaucratisch, inflexibel en te onoverzichtelijk. UUinActie hoort van docenten dat het moeilijker is geworden om praktische zaken te regelen. Zo zijn er docenten die hun werkcolleges over 3 gebouwen hebben moeten verspreiden, vanwege bureaucratie bij de roostering. Omgaan met zulke bureaucratie kost docenten veel tijd, die beter in onderwijs en onderzoek kan worden gestoken. Ook voor studenten heeft dit directe nadelige gevolgen: studenten moeten vaker zelf extra achter zaken als extra tijd aan omdat het systeem niet goed werkt nu.

Nog een tekenend voorbeeld is de wildgroei aan managementfuncties. Voor ieder probleem wordt een nieuwe functie bedacht om het op te lossen. Door deze extra managementlagen en bovenstaande bureaucratie wordt de universiteit een steeds ingewikkeldere organisatie. De werkvloer staat al lang niet meer in contact met de beleidsmakers en de bereikbaarheid van het bestuursgebouw is niet voor iedereen zo vanzelfsprekend. Een gevolg is dat de vraag "Waarom hebben we deze regel?" vaak niet goed kan worden uitgelegd.

Wij vinden dat een bestuurder hoog in de organisatie te ver van de werkvloer en de collegezaal af staat om voor alle vakgebieden over zaken te kunnen beslissen. Daarom willen wij meer macht bij de departementen leggen in plaats van bij het College van Bestuur. De departementen staan veel dichterbij de werknemers en studenten die de consequenties van hun beslissingen ondervinden. Het systeem moet dus simpeler: het aantal centrale regels en managementlagen moeten verminderd worden.

3.2 Een integer en transparant bestuur

Hoewel de voorzitter van het College van Bestuur geen torenhoge reiskosten meer mag declareren ontvangt hij naast zijn salaris nog steeds een extraatje. Dit wordt de "overgangsregeling" genoemd waarmee zijn salaris optelt tot boven de Balkenendenorm, met daarbovenop een nog niet-gespecificeerde beloning. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht midden in de corona crisis haar eigen toelage met 60% verhoogd. Dit wordt verdedigd door vergelijkingen te trekken met collega's van commerciële bedrijven zoals Shell en Unilever, waar dit soort beloningen van bestuurders helaas geaccepteerd worden.

Voor een onderwijsinstelling, onder andere betaald met belastinggeld, vinden wij deze bedrijfscultuur verwerpelijk. Wanneer er bezuiniging op bezuiniging heeft plaatsgevonden en personeel de straat op gaat om hiertegen te demonstreren, met steun van het College van Bestuur, moet diens voorzitter het goede voorbeeld geven. Wanneer studenten en medewerkers strijden voor investeringen in onderwijs en onderzoek, moet er een College van Bestuur zitten dat hier net zo hard voor strijdt. Dit moet zij laten zien door eerlijk, transparant en integer te besturen.

3.3 Rankings

Internationale ranglijsten, samengesteld en gepubliceerd door particuliere bedrijven zoals Times Higher Education (THE) en Quacquarelli Symonds (QS), krijgen momenteel veel kritiek¹. Deze problematische rankings zorgen voor onnodige werkdruk en dwingen een kunstmatige concurrentie tussen departementen en tussen universiteiten af. We roepen het College van Bestuur op om niet meer deel te nemen aan deze rankings of om de resultaten niet te verspreiden.

3.4 Geld· juiste prioriteiten stellen

Onderzoek en onderwijs zijn de hoofdfuncties van de universiteit. Dit blijkt echter niet uit de manier waarop universitair geld verdeeld wordt. Het College van Bestuur begroot eerst hun projecten op centraal niveau waarvan veel onnodig

¹zie ook deze link

zijn voor het functioneren van de universiteit. Daarna wordt het geld over de faculteiten verdeeld waar de faculteitsbesturen vervolgens ook een portie in extra projecten en bezigheden steken. De departementen, waar al het onderwijs en onderzoek wordt gedaan, krijgen dan het geld wat nog over is.

Het geld voor de faculteiten wordt verdeeld via het zogeheten verdeelmodel. De faculteiten die het meeste meetbare resultaat leveren, zoals diploma's en onderzoeksaanvragen, krijgen het meeste geld. Hierdoor ontstaat er oneigenlijke competitie tussen de faculteiten, met negatieve gevolgen als minder (financiële) solidariteit en onderlinge afgunst. Dit leidt tot perverse prikkels zoals een overproductie van artikelen met steeds minder inhoud en het aantrekken van meer studenten dan waar een studie capaciteit voor heeft. Dit zorgt op zijn beurt voor onnodige werkdruk. Daarnaast impliceren meer diploma's en meer onderzoeksoutput niet per se meer kwaliteit, integendeel zelfs. UUinActie pleit voor slow science in plaats van fast science.

UUinActie ziet het liefst dat dit proces wordt omgegooid: het verdeelmodel moet op de schop. De departementen moeten aan het begin van het begrotingsproces inventariseren hoeveel geld zij nodig hebben. Op deze manier hebben de mensen die er verstand van hebben het eerste woord over waar het geld nodig is. Daarna kan er gekeken worden of er geld over is voor extra projecten. Op deze manier krijgen de hoofdfuncties van de universiteit weer prioriteit, zoals het hoort.

3.5 Studie- en studentenverenigingen

Voor veel studenten is de studie- of studentenvereniging een cruciaal onderdeel van diens studentenleven. Verenigingen kunnen een grote rol spelen bij het welzijn van studenten. De Universiteit Utrecht moet dan ook verenigingen financieel krachtig ondersteunen. Dit moet door middel van bestuursbeurzen en beurzen voor de vereniging zelf. De nadruk moet op dit laatste liggen, aangezien de leden zelf zoveel mogelijk moeten profiteren van de financiële steun. De verdeling van gelden moet niet alleen gebaseerd zijn op ledenaantallen, er moet ook rekening worden gehouden met wat verenigingen aangeven nodig te hebben en zelf aan sponsoring binnenhalen. De universiteit mag daarentegen wel verwachten en eisen dat verenigingen zorg dragen voor een veilige en inclusieve sfeer. Als financier van de verenigingen draagt de universiteit de verantwoordelijkheid om hierop toe te zien.

3.6 Privacy

Om een inschrijving of aanstelling te voltooien worden uiteraard gegevens verzameld. Zo kent de universiteit bijvoorbeeld het adres van werknemers en studenten. UUinActie is van mening dat studenten en medewerkers niet beperkt mogen worden in hun studie of werk als zij geen extra gegevens willen delen

met de universiteit. Wij vinden het dan ook verwerpelijk dat bij sommige studies proctoring bij tentamens is doorgezet. Studenten die zich niet willen laten filmen lopen hierdoor noodgedwongen studievertraging op omdat ze hun tentamen niet kunnen doen.

Naast basisgegevens worden er nog veel meer gegevens verzameld waarbij het vaak onduidelijk is waar deze voor worden gebruikt. De MyUU app vraagt bijvoorbeeld toegang tot gegevens zoals locatie, en bluetooth- en internetnetwerken waarmee gebruikers zich verbinden. Hoewel het gebruik van deze app niet verplicht is, is het niet nodig dat de universiteit überhaupt om deze gegevens vraagt. UUinActie ziet daarom graag dat een volgende update van de app niet meer om deze gegevens vraagt.

Ook via de website van de Universiteit Utrecht worden veel gegevens verzameld, zoals "beelden (foto's en video's)" en "surf- en klikgedrag". Er wordt niet uitgelegd op welke manieren en waarom deze gegevens allemaal verzameld worden. Het is mogelijk om achteraf aan te vragen welke persoonlijke gegevens zijn opgeslagen en waarom. Het moet echter van te voren al duidelijk zijn wat voor gegevens verzameld worden en voor welke doeleinden. UUinActie streeft naar een beleid waaruit meer respect blijkt voor de privacy van studenten en medewerkers. Het gebruik van open source software waar mogelijk is hierin een belangrijke eerste stap.

3.7 Beveiliging en 2FA

Op de universiteit wordt veel gebruik gemaakt verschillende ICT diensten. Sinds kort maken wij voor onze veiligheid gebruik van twee-factor-authenticatie (2FA), waarbij naast een wachtwoord je identiteit moet worden bevestigd middels een code die je ontvangt op je telefoon. Hiervoor biedt de universiteit meerder opties voor, waaronder authenticatie middels SMS en via Google Authenticator. Dit werkt niet altijd optimaal, zo kan het zijn dat de SMS niet of te laat wordt ontvangen. Ook kan het altijd bij de hand moeten hebben van een telefoon om in te loggen op Osiris, BlackBoard en de mail als onprettig worden ervaren.

Een andere pijnpunt is dat medewerkers hiermee impliciet worden verplicht om in bezit te zijn van een mobiele telefoon en deze dienen te gebruiken tijdens hun werkzaamheden. UUinActie is van mening dat er serieus moet worden gekeken naar het verstrekken van een mobiel van de zaak voor medewerkers.

4 Onderwijs: kleinschalig en persoonlijk

- Maximale groepsgrootte
- Veel laagdrempelige studieplekken
- Andere herkansingsregeling
- Evaluatieprocessen
- Persoonlijke feedback

4.1 Werkgroepen

De huidige situatie, waarin veel opleidingen groeien, zorgt voor grote werkgroepen met minder begeleiding voor studenten. Dit betekent over het algemeen minder persoonlijke aandacht en monitoring, maar ook concreet minder (uitgebreide) feedback, terwijl deze zaken nodig zijn voor kwalitatief onderwijs. Faculteiten en individuele opleidingen zouden tot op zekere hoogte de vrijheid moeten hebben om een maximale, optimale groepsgrootte op te stellen, om zo kleinschalig en persoonlijk onderwijs te kunnen garanderen. UUinActie wil voor de gehele universiteit een maximum grootte voor werkgroepen opstellen van 20 studenten, om zo inhoudelijke, kwalitatieve discussies te kunnen garanderen en de begeleiding die nodig is te kunnen bieden. Hoe deze groepsgrootte bereikt kan worden, wordt door de faculteiten en opleidingen ingevuld. Om kleinere werkgroepen te faciliteren moeten er meer docenten kunnen worden aangenomen en kan er gebruik gemaakt worden van meer student-assistenten. Ook kan er worden gekeken naar meer digitale oplossingen die ook na Corona ingezet kunnen blijven worden. Juist bij online werkcolleges is het van belang om in niet te grote groepen te werken, aangezien studenten sneller afhaken en de drempel om aan de discussie deel te nemen voor veel studenten verhoogd is. In kleinere groepen kan dus (ook online) de kwaliteit van het onderwijs beter worden gewaarborgd.

4.2 Voorzieningen

Veel studenten aan de universiteit ervaren een tekort aan studieplekken binnen universiteitsgebouwen. Het is de verantwoordelijkheid van de universiteit om deze te creëren. Daarom is UUinActie voor het sluiten van de UB voor studenten die niet verbonden zijn aan de Universiteit Utrecht tijdens tentamenperiodes. Buiten de tentamenperiodes is het belangrijk dat de UB open blijft voor iedereen, aangezien de universiteitsbibliotheek ook een belangrijke maatschappelijke functie vervult voor de samenleving. Dit uit zich in het feit dat de bibliotheek ook een belangrijke rol vervult voor onderzoekers, door bezig te zijn met het creëren van loketten in hun gebouwen. Zo worden zowel studenten als onderzoekers met elkaar samen gebracht, wat we moeten koesteren. Daarnaast

moet er een werkend digitaal systeem komen wat aangeeft waar vrije studieplekken zijn, mits de privacy goed geregeld is. Een systeem moet echter niet de toegankelijkheid van studieplekken beperken, zoals bij het oude reserveringssysteem van de UB nog gebeurde. Daarom willen we dat de universiteit hierin op zoek gaat naar betere alternatieven.

4.3 Tentamens en herkansingen

Zoals te lezen is in hoofdstuk 5.1, ervaren veel studenten druk om zo snel mogelijk, met zo hoog mogelijke cijfers af te studeren. Dit zorgt voor een enorme prestatiedruk als het gaat om tentamens, wat te wijten is aan de huidige vorm van toetsing, maar ook aan het feit dat veel regelingen rondom tentamens (onrecht) centraal vastgesteld worden. In het vorige hoofdstuk (3.1) hebben we gepleit voor decentralisatie van regelgeving en beleid. Het tentamen en herkansingsbeleid is volgens ons bij uitstek een voorbeeld van beleid waarvan het simpelweg onmogelijk is om het voor de hele universiteit gelijk te trekken. Ook als het gaat om de herkansingsregeling pleiten wij dus voor decentralisatie, door het opstellen van de herkansingsregeling voor een opleiding aan de opleidingscommissies over te laten. Nu worden veel studenten benadeeld door het feit dat cijfers lager dan een vier niet herkanst kunnen worden, wat soms door één onvoldoende vak tot een extra jaar bachelor leidt. Opleidingscommissies kunnen een inschatting maken van bij welke vakken het herkansen van een cijfer lager dan een vier waardevol kan zijn, aangezien dit soms afhankelijk is van de methodes en leerdoelen van het vak. Omdat wij erkennen dat uitbreiding van het herkansingsbeleid ook negatieve gevolgen kan hebben, zoals extra werkdruk voor docenten wanneer alle tentamens handmatig nagekeken moeten worden, vinden we het van belang om dit op opleidingsniveau te regelen. Centralisatie zorgt voor arbitrair aanvoelend beleid. Het liefst zien we het minimum cijfer om te herkansen verdwijnen, maar dit kan alleen in samenspraak met de docenten die hard werken om het herkansen überhaupt mogelijk te maken.

4.4 Vertrouwen in de student en docent

De student ervaart betutteling door de universiteit. UUinActie constateert dat dit een symptoom is van wantrouwen jegens de student en docent vanuit de universiteit. Voorbeelden hiervan zijn het verplichte doktersbriefje bij het missen van een tentamen en de soms verplichte aanwezigheid bij hoorcolleges. Het is van belang dat de universiteit de studenten behandelt als volwassenen en hen vertrouwt. Het uitgangspunt is dat studenten die aan het wetenschappelijk onderwijs studeren begrijpen dat ze daar zitten voor hun eigen toekomst en daar dus ook hun best voor doen. Op die gedachte moet beleid gebaseerd zijn.

Daarnaast is het belangrijk om vertrouwen in de docent als basis van de evaluatieprocessen te nemen, van individuele cursusevaluaties tot programma brede evaluaties zoals visitaties (zie ook 6.5). Waardering voor de docent en degelijke

evaluatie van hun functioneren, maar ook welzijn en ontwikkeling, zijn bij uitstek punten van aandacht bij jaarlijkse beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken (B&O) met de leidinggevenden. Echter, die B&O-gesprekken lopen vaak vertraging op vanwege de hoge werkdruk die de leidinggevenden ervaren. Een nieuwe balans in de evaluatiemomenten van de docenten en van alle medewerkers, en meer diversiteit in de vorm die deze evaluatie kan nemen, is dus wenselijk.

4.5 Beoordelingswijze

Vertrouwen moet ook centraal staan bij de beoordeling. Het krijgen van cijfers ervaart men als vanzelfsprekend, maar er zijn ook andere mogelijkheden. UUin-Actie wil dat faculteiten de mogelijkheid krijgen om te onderzoeken en experimenteren met alternatieve wijzen van beoordelen. Wat het systeem ook is, het moet gebaseerd zijn op vertrouwen, het beperken van stress, uitgaan van het belang van de student en de werkdruk onder docenten verlagen. Dit geeft de mogelijkheid om meer te focussen op kwalitatieve reflectie in plaats van kwantitatieve beoordeling, wat meer ruimte geeft voor persoonlijke feedback tijdens en na vakken. Daarnaast biedt een beter toereikende manier van toetsen ook kansen om het aantal toetsmomenten terug te dringen. Dit draagt op zijn beurt bij aan het terugdringen van het administratieve werk en daarmee de werkdruk voor docenten. Daarnaast verhoogt dit de autonomie van en het vertrouwen in de docent.

5 Studentenwelzijn

- Welzijn in plaats van moeten presteren
- Begeleidingsketen
- Snelle en laagdrempelige hulp

5.1 De opgejaagde student

De focus binnen de universiteit ligt op dit moment op het zo snel mogelijk afstuderen, zodat de student het minste geld kost. Bij studeren lijkt het daarom niet meer te gaan om de persoonlijke ontwikkeling van de student en het opdoen van kennis. Voor de universiteit is het wenselijker wanneer de student alle vakken in één keer haalt met enkel zesjes, dan dat de student een herkansing moet doen, daar een acht voor haalt én de stof vervolgens beter begrijpt. Dit is echter in strijd met de gelijktijdig toenemende druk in de prestatie maatschappij. Zo komen studenten hiermee in de knel als ze zich aanmelden bij een master, waar steeds vaker hogere cijfers worden geëist. De focus moet weer terug naar een opleiding passend bij het individu, gericht op de ontwikkeling van de student. De universiteit dient hier verantwoordelijkheid voor te nemen, aangezien de universiteit aandeel heeft in het studentenwelzijn.

5.2 Begeleiding

Een student wordt tijdens de studie begeleid (afhankelijk van de faculteit) door een mentor, een tutor en een studieadviseur. Daarnaast zijn er ook studentenpsychologen, een studiepunt, career services en een skills lab. Deze 'begeleidingsketen' is vaak onbekend en onduidelijk bij studenten. Daarnaast zijn verschillende taken niet helder of niet specifiek onder één functie geschaard. Om de student meer eenheid en duidelijkheid te bieden, zijn wij voor een 'holistische' opvatting voor de begeleiding van studenten. Begeleiding is niet iets dat los van de student of de opleiding te trekken is. Idealiter is er één aanspreekpunt per opleiding die de gehele begeleidingsketen aan elkaar verbindt, de student in de gaten kan houden en de student kan doorverwijzen naar de juiste hulp. Bij University College Utrecht kennen ze zoiets al in de vorm van een 'student life officer'. Voor studies waar meerdere studieadviseurs actief zijn, zou een persoonlijke studieadviseur of tutor kunnen worden toegewezen.

5.3 Psychische klachten

Onder studenten zijn burn-outverschijnselen en psychische klachten wijdverspreid. Zeker dit jaar nemen deze klachten toe, ten gevolge van de Coronacrisis.

Studenten zitten in isolement, en hebben weinig uitzicht. Er is duidelijk begeleiding nodig. Echter, zijn er nu bij de studentenpsychologen lange wachtrijen, en eenmaal bij de psycholoog heeft de student slechts recht op vier gesprekken. UUinActie vindt dat er geïnvesteerd moet worden in het mentale welzijn van de student. Er moet sneller hulp worden geboden en er moeten maatregelen getroffen worden om dit soort klachten te voorkomen. Hiervoor zijn onder andere meer studentenpsychologen nodig.

6 Werken aan de universiteit

- Meer personeel
- Afname tijdelijke contracten
- Eerlijke sollicitatieprocessen
- Balans tussen onderzoeken en onderwijzen
- Hervorming evaluatiesysteem
- Duidelijke taakomschrijving student-assistent

6.1 Werkdruk

Onderwijs en onderzoek zijn essentieel voor de universiteit. Docenten hebben echter steeds minder tijd voor hun taken door de oplopende werkdruk. Sinds 2000 is het aantal studenten met 68% gestegen, terwijl het aantal docenten nauwelijks is toegenomen. Dat is met de record aantallen in het huidig studiejaar niet beter geworden. Hierdoor hebben docenten constant tijd tekort. Veel docenten werken daardoor structureel over in het weekend, anderen komen niet aan hun onderzoek toe. Dit werd maar weer bewezen met de actie #10000uur dit jaar, nadat het bleek dat Het wetenschappelijk personeel aan de UU elke dag 10.000 uur overwerkt in totaal. De werkdruk komt voornamelijk door het tekort aan docenten. UUinActie wil daarom lasten verlichten door meer docenten aan te stellen en betere contracten aan te bieden, waardoor alle docenten hun taken weer binnen de uren van hun contract kunnen uitvoeren. Wetenschappers die zowel onderzoek willen doen als onderwijs geven – een duidelijk waardevolle combinatie – krijgen hier vaak niet genoeg tijd voor. Ze hebben te weinig uren en te veel taken om onderwijs en onderzoek beide goed uit te kunnen voeren, waardoor de kwaliteit van één van de twee noodgedwongen achteruit gaat. Er moet de mogelijkheid zijn om je uren zo in te delen dat je aan beide taken goed toekomt. Hiervoor is onder andere meer wetenschappelijk personeel nodig.

Ook moet er gekeken worden naar de werkdruk onder ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP). In alle gevallen en in alle bestuursorganen, van afdeling en departement tot universitair niveau, en zelfs landelijk (in het geval van visitaties), dient er te worden gevraagd: welke processen en handelingen zijn essentieel en onvermijdelijk, en welke zijn onnodig en werkdrukverhogend? Binnen verschillende faculteiten zijn al onderzoeken afgenomen en voorstellen gedaan die de basis kunnen vormen voor concrete acties.²

²Zie bijv. de aanbevelingen gemaakt in Grip op druk. Adviesrapport van de Commissie Werkdruk Geesteswetenschappen, 9 mei 2017

6.2 Tijdelijke contracten

De Universiteit Utrecht stelt meer personeel met tijdelijke contracten aan dan nodig. Het feit dat er tijdelijke contracten zijn is in de regel niet erg, maar wat men krijgt in een tijdelijke positie is aanzienlijk minder dan de voordelen van een vaste functie, terwijl taakbelasting soms hetzelfde is. Mensen met een tijdelijk contract worden slecht betaald en hebben amper doorgroeimogelijkheden. Ook wordt veel structureel werk uitgevoerd door mensen met een tijdelijk contract. Dat moet anders. Er moeten meer mensen een vaste aanstelling krijgen, die dan het structurele werk kunnen uitvoeren. Daarnaast moet er meer mogelijkheid zijn voor professionalisering binnen tijdelijke contracten en, waar mogelijk, om ook onderzoekstijd voor docenten-onderzoekers in tijdelijke contracten in te voeren. De oorzaak voor de vele tijdelijke contracten ligt in het verdeelmodel (zie hoofdstuk 3.4). Doordat de geldstromen onbetrouwbaar zijn is het lastig voor de faculteiten om op grote schaal en op lange termijn zekerheid te garanderen voor hun personeel. Er moet een vaste voet komen in de financiering voor elke faculteit en elk departement zodat meer zekerheid verschaft wordt.

6.3 Een eerlijk en transparant sollicitatieproces

Posities aan de universiteit worden soms aangeboden aan mensen zonder dat er een eerlijk en transparant sollicitatieproces plaatsvindt. Hierdoor worden kandidaten uitgesloten die ook een kans verdienen op bepaalde posities. Dit kan een negatieve invloed hebben op de diversiteit binnen de universiteit. Wij zien graag dat voor elke positie een eerlijk en transparant sollicitatieproces plaatsvindt, met een (interne) openbare publicatie en een diverse sollicitatiecommissie. Ook willen we harder zijn dat er wordt geëvalueerd of de sollicitatieprocedure gender-neutraal en aantrekkelijk genoeg is voor een diverse aanstelling. We gaan daar verder op in in hoofdstuk 7.4.

6.4 Onderzoeks- en onderwijstaken

Er bestaat een bepaalde spanning tussen de onderzoek- en onderwijstaken van wetenschappelijk personeel aan de universiteit. Aan de ene kant zien we docenten die goed kunnen onderwijzen, maar die geen vaste aanstelling krijgen, omdat ze niet kunnen of willen promoveren. De laatste tijd klinkt er dan ook een geluid vanuit studenten en docenten dat zij willen afstappen van de promotie eis, om de goede onderwijzers te behouden. Anderen zijn het hier niet mee eens, omdat zij vrezen dat er een kloof tussen onderwijs en wetenschap zal ontstaan. UUinActie vindt het belangrijk dat onderwijs en onderzoek nauw verbonden met elkaar zijn, maar wil ook de onderwijskwaliteit bewaken. UUinActie wil onderzoeken wat het draagvlak is voor het afschaffen van de promotie-eis.

6.5 Evaluaties

Op dit moment worden docenten en cursussen beoordeeld door middel van evaluaties. Dat studenten hun mening kunnen uiten vinden wij enorm belangrijk en dit moet ook zeker blijven gebeuren. Het is echter zo dat docenten vaak op een ruwe, grove manier worden bekritiseerd. De uitkomsten van deze evaluaties hebben veel consequenties voor docenten: docenten kunnen van een cursus af worden gehaald en in het ergste geval zelfs worden ontslagen. Onderwijsevaluaties zijn van groot belang, echter duwt het huidige systeem studenten in in de rol van consumenten en docenten in de rol van "gekeurde waar". Het evaluatiesysteem brengt veel vragen met zich mee. Cursusevaluaties zijn bepalend voor de loopbaan van een docent, bijvoorbeeld voor het solliciteren op een (vaste) aanstelling en voor het groeien naar een hoger functieprofiel. Echter, heeft dit systeem de afgelopen jaren veel kritiek gekregen, o.a. omdat de evaluaties vaak door een onvoldoende aantal studenten worden ingevuld, waardoor zij niet representatief zijn, en omdat onderzoeken hebben aangetoond dat gender bias een rol speelt bij het negatief evalueren van een docent. Daarom willen wij meewerken aan het ontwikkelen van een nieuw systeem dat meer draait om kwalitatieve (interviews met studenten) in plaats van kwantitatieve reflectie (cijfers geven), en uitgaat van vertrouwen in de vakkundigheid van docenten.

6.6 Taakomschrijving student-assistenten

De positie van student-assistenten aan de universiteit is vaak onduidelijk. Wat in contracten is vastgelegd, is vaak vaag en staat soms ver van de dagelijkse praktijk. Het is bijvoorbeeld onduidelijk hoe om te gaan met ziekte en verlof. Ook staat er dat de student niet de verantwoordelijkheid mag krijgen over het nakijken en becijferen van ingeleverd werk of tentamens. Bij sommige studies worden studenten hier echter wel voor ingezet, vaak onbetaald. Doordat studenten in een afhankelijke positie verkeren, kunnen zij deze (onbetaalde) werkzaamheden moeilijk weigeren. Waarschijnlijk is deze gewoonte ontstaan doordat docenten hier zelf niet genoeg tijd voor krijgen. Er moet per vak worden afgewogen of studenten deze verantwoordelijkheid aankunnen. De hoeveelheid tijd die voor nakijkwerk gerekend wordt, moet realistisch zijn, voor zowel docent als student-assistent. Er zou een onafhankelijk contactpersoon moeten worden aangewezen waar studenten terecht kunnen met vragen en klachten over hun taakomschrijving.

7 Diversiteit en Inclusie

- Diversiteitscommissie
- 40%-genderquotum
- Aandacht voor behoeftes minderheden
- Alternatieve sollicitatie-eisen
- Veilige plek
- Anoniem meldpunt
- Centraal punt voor aanvragen faciliteiten
- Gelijkheidsbeginsel

7.1 Diversiteit

UUinActie streeft naar een universiteit waar sprake is van sociale, economische en culturele diversiteit. Niet alleen onder studenten, maar ook onder het wetenschappelijk personeel. Iedere faculteit dient een diversiteitscommissie in te stellen, om onderzoek te doen naar hoe de diversiteit bevorderd kan worden. Denk bijvoorbeeld aan sollicitatiecommissies met diverse vertegenwoordiging. Daarnaast moet er ook meer onderzoek gedaan worden naar de huidige representatie van deze groepen. De diversiteitscommissie adviseert het faculteitsbestuur over hun diversiteitsbeleid om diversiteit op elk vlak op de faculteit te waarborgen. Naar aanleiding van dit advies dient iedere faculteit een diversiteitsplan op te stellen. Er moet meer aandacht komen voor eerste generatie studenten (naar het voorbeeld van de Erasmus Universiteit). Ook dient de universiteit toegankelijker te zijn voor studenten die van het Hoger Beroepsonderwijs komen.

7.2 Genderquotum

Momenteel is twee van de acht faculteitsdecanen en slechts een kleine 25% van alle hoogleraren vrouw. Dit is geen juiste weergave van de wetenschappelijke gemeenschap. UUinActie is voorstander van een zogenoemd ingroei-quotum voor vrouwen met een sollicitatietermijn van een half jaar (naar voorbeeld van de TU Eindhoven). Dit is een bewezen effectieve manier om diversiteit te stimuleren. Er zijn niet alleen meer vrouwelijke hoogleraren nodig; in alle lagen van de universiteit moeten vrouwen gelijk vertegenwoordigd worden. Daarom willen wij een quotum van 40% vrouwen voor alle functiecategorieën.

7.3 Inclusie

Iedereen op de universiteit moet zich welkom en veilig voelen. Onder inclusiviteit wordt verstaan dat iedereen zich geaccepteerd voelt. Daarom moet de universiteit zich expliciet uitspreken tegen seksisme, racisme en andere vormen van discriminatie. Ook wordt er onderzoek gedaan naar mogelijke faciliteiten om inclusiever te zijn voor verschillende groepen in onze samenleving, bijvoorbeeld door het hebben van voldoende bereikbare gebedsruimtes. Hiernaast moet er bijvoorbeeld meer aandacht komen voor de LHBTQIA+-gemeenschap binnen de universiteit. Er zijn al universitaire gebouwen met genderneutrale WC's en wij vinden het van groot belang dat deze aanwezig zijn in ieder gebouw. Transgenderen en non-binaire mensen zouden nog beter moeten worden geholpen. Zo zou naamsverandering makkelijker moeten worden gemaakt, moet de organisatie werken aan alternatieve aanspreekvormen en op formulieren moet altijd de optie zijn om geen gender aan te geven.

7.4 Sollicitatieproces

Om de sollicitatieprocedure zo eerlijk mogelijk te maken is het van belang dat er in elke sollicitatiecommissie minstens één vrouw zit, UUinActie wil vanaf 2030 het beleid dat de sollicitatiecommissies voor de helft uit vrouwen bestaan. Om een gelijkere verdeling van functies te kunnen waarborgen, is het van belang dat de werkgever, de werkomgeving en de gehele cultuur op de universiteit meebeweegt. Vooroordelen moeten worden aangevochten, veiligheid moet worden verankerd en mannelijke eigenschappen mogen niet uitsluitend geïnterpreteerd worden als goede leidinggevende kwaliteiten. Om dit te bereiken kunnen er bias-trainingen worden gevolgd, kunnen er campagnes opgezet worden én is het van groot belang dat de functieomschrijving, sollicitatieprocedure en -eisen blijvend worden gecontroleerd op vooroordelen en onbewuste prikkels. Waar mogelijk willen we dat de sollicitatie-eisen aanpassen. Dit kan door bijvoorbeeld af te wijken van een traditioneel academisch CV, of om key output in plaats van een volledige publicatielijst te vragen. Ook dient waar mogelijk anoniem solliciteren te worden geïntroduceerd.

7.5 Intimidatie op de studeer- en werkvloer

De universiteit moet voor iedereen, zowel medewerkers als studenten, een veilige plek zijn. Dit is nu niet zo: 44% van de vrouwelijke- en 35% van de mannelijke medewerkers op de universiteit heeft last gehad van pesten, machtsmisbruik, het achterhouden van informatie, buitengesloten of vernederd worden, of (seksuele) intimidatie. Bij bijna de helft van de gevallen duurt dit nog voort³.

De universiteit is door haar sterk hiërarchische karakter, de hoog competitieve en individualistische cultuur en de zwijgcultuur een voedingsbodem voor

³bron: FNV/VAWO

wangedrag⁴. Belangrijk voor het garanderen van een ieders veiligheid is het verminderen van deze hiërarchische cultuur die aanwezig is binnen de universiteit, zie hiervoor het hoofdstuk 2.1. Er dienen normen te worden gesteld gebaseerd op een personal relationships policy: docenten, begeleiders en leidinggevenden zien hun studenten, promovendi en werknemers niet als potentiële seksuele of romantische partners. Daarnaast vindt UUinActie dat er brede gesprekken over 'boundary blurring behaviour' moeten plaatsvinden. Dit gaat bijvoorbeeld over thuis afspreken buiten werktijd of contact zoeken op social media. Welke gevolgen zou wangedrag moeten hebben? Bovendien moet er verplicht een vergoede active bystander training gevolgd worden door mensen in machtsposities. Dit zorgt ervoor dat mensen in kunnen grijpen bij grensoverschrijdend gedrag.

Wanneer iemand een onveilige situatie meemaakt, zoals pesten of seksuele intimidatie, moet dit op een laagdrempelige manier gemeld kunnen worden. Dit moet online en anoniem kunnen. De universiteit moet op elk signaal handelen. Leidinggevenden worden hierbij geholpen door middel van een stappenplan en een aanspreekpunt. Ook maakt de Universiteit duidelijk wat de regels en gevolgen omtrent wangedrag zijn, dit kan door middel van fictieve en concrete voorbeelden. UUinActie is dit jaar hard bezig geweest met het beleid omtrent het melden van ongewenst gedrag. Belangrijk is dat bij deze hervormingen niet alleen vanuit een juridisch oogpunt, maar vooral ook een menselijk oogpunt wordt gekeken, en dat er wordt geluisterd naar slachtoffers. Wij constateren dat de universiteit al veel mensen met expertise wat betreft dit thema in huis heeft. Echter, wordt hier op dit moment niet genoeg gebruik van gemaakt. Dit is zonde en onnodig.

7.6 Fysieke toegankelijkheid

Het is van groot belang dat studeren voor iedereen even toegankelijk is, ook voor mindervalide mensen. Veel gebouwen in de binnenstad zijn echter nog niet rolstoeltoegankelijk en ook op Utrecht Science Park laten veel gebouwen te wensen over. Hierdoor wordt zowel mindervalide personeel benadeeld in het uitoefenen van hun beroep, als mindervalide studenten in het volgen van hun studie. Dit dient snel verbeterd te worden, door middel van te luisteren en samen te werken met mindervalide mensen. Knelpunten moeten snel en effectief aangepakt worden, door bijvoorbeeld een meldpunt of een actiegroep. Als een gebouw niet rolstoeltoegankelijk is, moeten er alternatieve oplossingen geboden worden, zoals dat het rooster hierop wordt aangepast.

7.7 Studenten met beperkingen

UUinActie vindt dat studenten met andere beperkingen zoals psychische klachten of leerstoornissen recht hebben op steun van de universiteit. In dit beleid

⁴bron: LNVH, Harassment in Dutch Academia

wordt uitgegaan van het gelijkheidsbeginsel. Iedereen verdient dezelfde kansen in het onderwijs. Op dit moment weten deze studenten niet waar ze aan toe zijn en moeten dingen soms individueel per docent geregeld worden. Dit zorgt ook voor een hogere werkdruk bij de docent en stress bij de student. Wij pleiten voor een centraal meldpunt voor studenten om bepaalde faciliteiten aan te vragen, zodat het meteen duidelijk is waar ze kunnen worden ondersteund. Hierin kan de rol van de studieadviseur mogelijk worden gebruikt en moet er gekeken worden of daarvoor meer informatievoorziening nodig is. Er kan creatief worden meegedacht over ondersteuning, bijvoorbeeld het toetsingsbeleid voor studenten met een tic of studenten met een spraakprobleem die een presentatie moeten geven. Alleen met de juiste begeleiding kan goed onderwijs iedereen bereiken.

8 Duurzaamheid

- Voorbeeldfunctie
- Geen onethische samenwerkingen
- Duurzaam reizen stimuleren

Het is de plicht van de universiteit een voorbeeldfunctie te vervullen in de strijd tegen de klimaatcrisis. UUinActie ziet dat de klimaatcrisis een zeer urgent probleem is. Daarom moet de universiteit in 2025 klimaatneutraal te zijn. Dit is geen vrijbrief om pas over enkele jaren actie te ondernemen; er moet nú actie worden ondernomen. De universiteit kan op meerdere manieren zich inzetten voor een leefbare planeet met een toekomst voor niet alleen ons maar ook voor de toekomstige generaties. Dierenwelzijn mag daarbij niet uit het oog worden verloren.

8.1 Samenwerking met bedrijfsleven

De universiteit zou enkel samen moeten werken met bedrijven die meehelpen aan het bestrijden aan de klimaatcrisis en die streven naar een klimaatneutraal beleid. Dit geldt zowel voor bedrijven waarmee we samenwerken op onderzoeksgebied (denk aan onderzoeken met Shell) als in bedrijfsvoering (denk aan het pensioenfonds (APB) en onze bank (ABN-Amro)). Ook moet de Universiteit Utrecht zich inzetten voor duurzame catering, onder andere door een groter aanbod gerechten zonder dierlijke producten aan te bieden. Hiernaast willen we dat de Universiteit transparant is over met welke bedrijven zij samenwerkt.

8.2 Onderwijs en onderzoek

Er wordt op verschillende faculteiten al veel aandacht besteed aan de klimaatcrisis via onderzoek, cursussen, bachelor- en masteropleidingen. UUinActie moedigt alle faculteiten aan om hieraan deel te nemen en breder en dieper cursussen, programma's en onderzoek te ontwikkelen die gericht zijn op klimaat.

8.3 Infrastructuur

Reizen vanuit de Universiteit Utrecht kan kritisch worden bekeken. UUinActie vindt dat er goede stappen worden gezet met het aanbieden van gratis treinkaartjes, maar ziet ook dat deze maatregelen niet ver genoeg gaan. Vliegvluchten vanuit de universiteit zouden aan banden moeten worden gelegd, zowel voor onderzoekers als voor studiereizen. Als de Coronacrisis voorbij is mogen we immers niet vergeten dat de klimaatcrisis er nog steeds is.

Ook op Utrecht Science Park zijn hier mogelijkheden. Zo moeten er minder auto's komen. Daarnaast moedigt UUinActie de universiteit aan te kijken naar mogelijkheden zoals het bouwen van windmolens, het plaatsen van zonnepanelen en het vergroenen van daken.

9 Internationalisering

- Eerlijke huisvesting
- Inclusiviteit
- Engels als omgekeerde luistertaal in de medezeggenschap
- Verengelsing tegengaan waar nodig

Het aantal internationale studenten op de Universiteit Utrecht neemt jaarlijks toe. UUinActie staat positief tegenover een internationale gemeenschap op de universiteit. In de praktijk blijkt echter dat er toch ook veel problemen gepaard gaan met internationalisering. Daarom neemt UUinActie een kritische houding aan en heeft het oog voor de problemen waar internationale studenten tegenaan lopen.

De universiteit verdient geld aan studenten uit niet-EEA-landen. Dit mag echter nooit betekenen dat de universiteit enkel omwille van geld meer internationale studenten aantrekt. UUinActie vreest dat de universiteit teveel naar het geld dat de internationale student binnenbrengt kijkt, in plaats van naar de internationale student zelf. Daarom vindt UUinActie het van belang dat de internationale student niet als product wordt gezien. De universiteit draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het welzijn en de integratie van internationale studenten. Zo zou de universiteit aan alle internationale studenten een gratis cursus Nederlands moeten aanbieden. Ook moeten internationale studenten net als de Nederlandse studenten een vergoeding krijgen als ze een bestuursjaar willen doen bij een vereniging.

Belangrijk te benoemen is dat wij bewust een verschil maken tussen Engels als standaardtaal binnen medezeggenschap en Nederlands als standaardtaal in onderwijs. Iedereen moet goed deel kunnen nemen aan medezeggenschap, maar niet iedereen moet ieder vak kunnen volgen in het Engels. Immers, vanuit de meeste studenten zullen Nederlands gebruiken na hun studie.

9.1 Huisvesting

Het is voor internationale studenten lastig om aan een kamer te komen in Utrecht. Utrecht kent al een woningnood; voor internationale studenten is het extra lastig een woning te vinden. De universiteit moet hier verantwoordelijkheid nemen en internationale studenten in bescherming nemen. Daarom pleit UUinActie ervoor dat de universiteit de huisvesting van uitwisselingsstudenten regelt en internationale studenten die een bachelor- en/of masterprogramma volgen ondersteunt bij het vinden van een kamer. Dit mag niet ten koste gaan van kamers voor reguliere studenten.

9.2 Participatie mogelijk maken

Internationale studenten zijn onderdeel van de universitaire gemeenschap, en staan dus in hun recht wanneer zij plaats willen nemen in democratische organen aan de universiteit, zoals opleidingscommissies en medezeggenschapsraden. In de praktijk is het echter moeilijk voor hen om volwaardig te participeren, omdat veel vergaderingen en documenten in het Nederlands zijn. Dit is problematisch. Zo zijn veel belangrijke documenten, zoals het OER, niet in het Engels beschikbaar. Dit belemmert de functie van internationale studenten en personeelsleden sterk. Deze zouden allemaal naar het Engels vertaald moeten worden. Daarnaast vinden wij dat binnen medezeggenschapsorganen waaraan internationale studenten deelnemen Engels als omgekeerde luistertaal gehanteerd worden (er wordt dus Engels gepraat tenzij er expliciet om Nederlands gevraagd wordt door deelnemers), om hun inclusie te garanderen.

9.3 Verengelsing

Steeds meer cursussen en bachelor- en masterprogramma's aan de universiteit worden in het Engels aangeboden. Het is van groot belang dat de verandering van Nederlandstalig naar Engelstalige opleidingen, niet lichtzinnig wordt gedaan. Er moet goed overwogen worden of Engelstaligheid past bij de inhoud van de opleiding, daarnaast is het van belang dat studenten én docenten goed worden voorbereid op een Engelstalige opleiding. We willen namelijk voorkomen dat het gebruik van Engels de kwaliteit van het onderwijs verminderd, doordat een discussie op een academisch niveau te ingewikkeld wordt, of de docent zelf de taal niet machtig genoeg is om de materie duidelijk uit te leggen. Daarnaast moeten studenten zoveel mogelijk keuzevrijheid hebben. In de praktijk komt het nu al voor dat één of enkele werkgroepen binnen een vak in het Engels plaatsvinden.

10 Regionale en nationale politiek

- 1,5 miljard investeren
- Demonstraties
- Rechtvaardigheid
- #Nietmijnschuld

10.1 Nationaal investeren in onderwijs

UUinActie vindt het van belang dat er niet alleen binnen de universiteit prioriteit wordt gegeven aan de belangrijke onderwerpen die in dit programma zijn uitgewerkt. Onderwerpen zoals werkdruk en onderwijskwaliteit moeten ook in de nationale politiek worden geadresseerd. Samen met WOinActie strijden we voor de structurele investering van 1,5 miljard in het wetenschappelijk onderwijs. De bezuinigingen moeten van tafel en de werkdruk moet omlaag.

10.2 Activisme

Wij geloven dat verandering niet uitsluitend kan plaatsvinden door te overleggen. Activisme houdt het bestuur en de universiteitsraad scherp en maakt heel duidelijk wat naar onze mening de acute problemen zijn. Zo was UUinActie het afgelopen september mede-organisator van de actie #10000uur en normaalacademischpeil. Een actie die opgezet is voor de bewustwording van hoe hoog de werkdruk is voor docenten aan de universiteit. Niet alleen binnen de universiteit, maar ook daarbuiten is activisme belangrijk. We geloven dat de problemen die zich afspelen binnen de universiteit, nauw in verband staan met regionale en nationale politiek. We zetten ons daarom niet alleen in als activisten binnen de universiteitsraad, maar ook daarbuiten. Daarom werkt UUinActie samen met verschillende aan sociale rechtvaardigheid verwante organisaties. Natuurlijk blijven wij een trouwe partner van WOinActie en staan we achter hun eisen. Op een onderwerp als klimaat zijn we solidair met actiegroepen zoals Extinction Rebellion, Scientists4Climate, Amelisweerdnietgeasfelteerd, en Fridays For Future. UUinActie vindt dat de Universiteit Utrecht studenten en personeel sanctieloos moeten laten deelnemen aan deze demonstraties. Het staat buiten kijf dat wij het belangrijk vinden om zelf aanwezig te zijn bij demonstraties en acties, zoals BlackLivesMatter-protesten, klimaatmarsen, international women's day.

10.3 Samen met de Universiteit Utrecht lobbyen

Naast investering in het wetenschappelijk onderwijs neemt UUinActie stellingname in tegen het leenstelsel, en ondersteunen wij de campagne #NietMijnSchuld. De universiteit zou zich ook achter dergelijke campagnes moeten scharen. Ook

moet er gelobbyd worden voor betere ondersteuning van studenten tijdens de huidige Coronacrisis. Bovendien dient (onnodig) veelvuldig vlieggedrag ontmoedigd te worden, zowel onder medewerkers (bijvoorbeeld voor congressen) als studenten (bijvoorbeeld voor uitwisselingen). Daarnaast staat de Universiteit Utrecht in nauw contact met de gemeente Utrecht. Het is dan ook van belang dat de universiteit deze positie gebruikt om haar studenten en personeel te voorzien van een optimale studeer- en werkomgeving. Zo moet er bij de gemeente gelobbyd worden voor onder andere meer huisvesting en een betaalbare supermarkt op het Utrecht Science Park. Blamages zoals de totstandkoming van de Uithoflijn moeten niet worden genegeerd, maar kritisch op gemeentelijk en provinciaal niveau worden benaderd. Verbinding naar universitaire gebouwen vergt juist aandacht en controle van de universiteit.

11 Corona

Toen de pandemie er vorig jaar voor zorgde dat het onderwijs aan de universiteit grotendeels digitaal gegeven moest gaan worden, wisten we nog niet dat dit onderwerp nu, een jaar later, relevanter dan ooit zou zijn. Terwijl de universiteit met wekelijkse corona updates kwam, bleef het fysieke onderwijs uit. Met aansturing van de overheid kon de universiteit in het eerste semester mondjesmaat open, maar veel bleef onzeker en dat helaas onveranderd. Velen hebben al ruim een jaar geen fysiek onderwijs meer gevolgd of gegeven en niet alleen de mentale gezondheid van zowel studenten als docenten, maar ook de kwaliteit van het onderwijs gaat hierdoor achteruit. Ondanks dat zowel de docenten als de studenten een enorm aanpassingsvermogen hebben getoond en zich extra hard ingezet hebben om het online onderwijs mogelijk te maken, lijdt iedereen aan het gebrek aan fysiek contact en onderwijs.

11.1 Structurele oplossingen

Zowel studenten als werknemers zitten er spreekwoordelijk helemaal doorheen. Zoals ook steeds in de persconferenties wordt gezegd; de rek is eruit. De realiteit, zoals de wetenschappers die nu zien, is helaas dat corona onder ons blijft. Het toekomstige verloop van besmettingen en de voortgang van het vaccineren zijn nog zeer onduidelijk, aangezien we niet weten in hoeverre de vaccinaties ons dagelijks leven weer 'normaal' gaan maken. Op de huidige manier, met uitsluitend online onderwijs, is de situatie onhoudbaar. Crisisbeleid is niet meer van toepassing nu de pandemie al zo lang voortsleept. Het wordt tijd om naar structurele oplossingen en verbeteringen in de huidige gang van zaken te gaan kijken. De universiteit moet corona-besluiten niet alleen meer maken binnen een crisisteam, maar de input van de medezeggenschap op alle niveaus meenemen, zodat de perspectieven van studenten en docenten op de werkvloer mee worden genomen. Hoewel de universiteit het voornemen heeft uitgesproken om in het aanstaande collegejaar weer op de normale wijze les te gaan geven, achten wij het onzeker of dit ook daadwerkelijk gaat kunnen. We moedigen overleg tussen studenten, docenten en de universiteit over creatieve oplossingen aan. We willen ook kijken naar meer mogelijkheden om de medezeggenschap in contact te brengen met de achterban wanneer we alleen online elkaar ontmoeten.

11.2 Bied perspectief

Corona is zoals gezegd geen crisissituatie meer, maar iets waar we naar moeten kijken op lange termijn. In eerste instantie hebben studenten aan een opleiding waarbij fysieke colleges en onderzoeken essentieel zijn voorrang. Echter, het kan niet zo zijn dat opleidingen waarbij dit zelden het geval is, zoals veel studies van de Geesteswetenschappen faculteit, geen perspectief hebben op wanneer zij wel weer recht zouden hebben op fysiek onderwijs. Hoewel de universiteit

natuurlijk de landelijke richtlijnen moet volgen, kunnen het bestuur en de universiteit nóg beter haar studenten en medewerkers ondersteunen. Luister naar waar de knelpunten zitten en biedt handvatten om die problemen aan te pakken. Denk aan creatieve oplossingen, zoals het geven van colleges in grote ruimtes, bijvoorbeeld bioscoop of theater zalen, die nu ongebruikt zijn. En maak ook nu al plannen voor wanneer de maatregelen versoepelen en universiteiten weer open gaan. We moeten als instelling perspectief bieden aan alle studenten en docenten over wanneer ze weer terug naar de universiteit mogen, al is het maar een keer per week. Alle aspecten van online onderwijs leiden bij docenten tot meer werkdruk. Hier zou rekening mee gehouden moeten worden in het beleid van de universiteit en zou compensatie voor moeten komen, willen we de huidige situatie houdbaar maken.

11.3 Toetsing ten tijde van Corona

De huidige manieren van online toetsen zijn vaak incompetent als het gaat om het meten van de kennis van studenten. Hoewel we blij zijn dat de Universiteit Utrecht weinig wijkt naar middelen als proctoring, blijken de open boek of essay toetsen niet altijd geschikt. Het is makkelijk voor de student, aangezien er minder uit het hoofd geleerd hoeft te worden, maar dit zijn dan ook geen geschikte alternatieven voor fysieke tentamens. Eerder in ons programma noemde we al het onderzoeken van beoordelingsmethoden die niet op kwantitatieve beoordeling, maar op kwalitatieve reflectie gebaseerd zijn, om meer ruimte te maken voor persoonlijke feedback. De online situatie is een uitgelezen kans om dit soort methoden uit te proberen, bijvoorbeeld door meer met opdrachten en minder met open boek tentamens te gaan werken. Hoewel sommige docenten een extra dosis creativiteit kunnen gebruiken, gaat het bij sommigen ook te ver en schieten de toetsen hun doel voorbij, bijvoorbeeld wanneer er online groepstentamens of te lang durende online tentamens worden gegeven. Veel studies kunnen de huidige situatie dus als een leermoment voor de lange termijn gebruiken, om zo de toetsingsmethodes structureel te verbeteren.

11.4 Compensatie collegegeld

Vorig jaar pleitten wij voor een compensatie van 50% van het collegegeld. De overheid heeft toegezegd op een compensatie, in de vorm van ongeveer 1000 euro korting op het collegegeld aanstaand jaar. Dit vinden wij onvoldoende, aangezien veel studenten die door corona benadeeld zijn in hun studievoortgang volgend jaar al afgestudeerd zijn en hier dus niks van zullen merken. Ook is dit bedrag van 1000 euro niet in proportie met de verhoogde collegegelden bij sommige opleidingen. Waar 1000 euro korting op een collegegeldbedrag van 2000 euro ongeveer 50% is, geldt dit niet wanneer een student ruim 4000 euro aan collegegeld betaald. Daarom pleiten wij nog steeds voor compensatie van 50% van het collegegeld, voor iedere opleiding, zowel voor het academisch jaar van 2020/2021 als voor 2021/2022. Mocht het onderwijs volledig teruggaan naar de

oude vorm, kan hier in de compensatie voor het academisch jaar 2021/2022 rekening mee worden gehouden, door bijvoorbeeld alleen de blokken waarin online onderwijs werd gegeven te compenseren met 50%. Buiten dit zet UUinActie zich natuurlijk in voor het afschaffen van het leenstelsel, door het steunen van de #NietMijnSchuld-campagne, en zijn we kritisch over het moeten betalen van collegegeld in het algemeen. Echter, aangezien dergelijke plannen op dit moment nog niet praktisch uitvoerbaar lijken, staan wij zolang er collegegeld dient te worden betaald, voor deze vorm van compensatie. Daarnaast vinden we, zoals genoemd, dat de universiteit rekening moet houden met de extra druk die het online geven van onderwijs op docenten legt. Ook dit verdient een passende compensatie. Het personeel heeft veel tijd en energie geïnvesteerd om het beste uit de huidige situatie te halen, waarvoor ze onvoldoende erkenning hebben gekregen.

