

Partijprogramma

2020-2021



inActie



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1	Medezeggenschap: Student én docent	4
1.2	Waarom UUinActie?	4
2	De universiteit als organisatie	6
2.1	Een integer en transparant bestuur	6
2.2	Democratisch verkozen College van Bestuur	6
2.3	Positie van medezeggenschap	6
2.4	Decentralisatie van beleid en regelgeving	7
2.5	Geld: juiste prioriteiten stellen	8
2.6	Privacy	8
3	Onderwijs: kleinschalig en persoonlijk	10
3.1	Werkgroepen	10
3.2	Voorzieningen	10
3.3	Tentamens en herkansingen	10
3.4	Vertrouwen in de student en docent	11
3.5	Beoordelingswijze	11
4	Studentenwelzijn	12
4.1	De opgejaagde student	12
4.2	Begeleiding	12
4.3	Psychologische klachten	12
4.4	Studie- en studentenverenigingen	13
5	Werken aan de universiteit	14
5.1	Werkdruk	14
5.2	Weg met hiërarchie	14
5.3	Tijdelijke contracten	14
5.4	Een eerlijk en transparant sollicitatieproces	15
5.5	Onderzoek- en onderwijstaken	15
5.6	Evaluaties	15
5.7	Taakomschrijving student-assistenten	16
6	Diversiteit en inclusiviteit	17
6.1	Diversiteit	17
6.2	Genderquotum	17
6.3	Inclusiviteit	17
6.4	Intimidatie op de studeer- en werkvloer	18
6.5	Fysieke toegankelijkheid	18
6.6	Studenten met beperkingen	19

7	Duurzaamheid	20
7.1	Samenwerking met bedrijfsleven en banken	20
7.2	Onderwijs en onderzoek	20
7.3	Infrastructuur	20
8	Internationalisering	21
8.1	Huisvesting	21
8.2	Participatie mogelijk maken	21
8.3	Verengelsing	22
9	Regionale en nationale politiek	23
9.1	Nationaal investeren in onderwijs	23
9.2	Activisme	23
9.3	Samen met de Universiteit Utrecht lobbyen	23

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 afbraak 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 beloofd 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, waarvoor de perspectieven van zowel studenten als medewerkers nodig zijn. 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. De universiteit is ten slotte geen McDonald's.

1.1 Medezeggenschap· Student én docent

Bestuurders kunnen niet weten wat er speelt in de collegezalen en op de werkvloer van alle studies en departementen van de hele 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 kijken vanuit een ander perspectief dan de bestuurders. Het is 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 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. Zo bundelen we onze krachten voor serieuze medezeggenschap.

1.2 Waarom UUinActie?

De problemen die wij willen oplossen zijn fundamenteel 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, blindelings het bestuur volgen echter niet. De kritiek die wij hebben wordt op sommige vlakken al langer door andere partijen gedeeld. Desalniettemin krijgen deze onderwerpen geen prioriteit, wordt er niet voet bij stuk gehouden en blijft men instemmen met het ongewijzigd laten van de huidige problemen. UUinActie vertegenwoordigt een kritische, principiële

houding en zet zich in voor de waarborging van de democratie. Juist in deze tijden van crisis is dat belangrijk.

2 De universiteit als organisatie

2.1 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 extra'tje. 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 hier tegen 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.

2.2 Democratisch verkozen College van Bestuur

Wij zien graag een College van Bestuur dat rechtstreeks is verkozen door de wetenschappelijke gemeenschap van de Universiteit Utrecht. Op het moment wordt het bestuur aangesteld door de Raad van Toezicht, die op haar beurt door de minister van Onderwijs is aangesteld. 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. Dit is op het moment bij wet nog niet mogelijk, maar wetten die niet werken moeten aangepast worden.

2.3 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 is met de kritiek en adviezen van medezeggenschappers, mensen met een andere kijk. Hierdoor kan beleid worden verrijkt en blunders worden voorkomen. Het studentenperspectief is van groot be-

lang in zo een grote organisatie die voor een groot deel draait om de student. 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. 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 medezeggenschapsraden is 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.

2.4 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 wens 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. UUin-Actie 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. 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.

2.5 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 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 artikelen, krijgen het meeste geld. Hierdoor ontstaat er oneigenlijke competitie tussen de faculteiten. 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 artikelen 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.

2.6 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 bijtentamens 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, biometrische hardware (nodig voor bijvoorbeeld vingerafdruk- of gezichtsherkenning), bluetooth en internet netwerken 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 Onderwijs: kleinschalig en persoonlijk

3.1 Werkgroepen

De huidige situatie zorgt voor grote werkgroepen met minder begeleiding voor studenten. Dit betekent minder persoonlijke aandacht, 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 optimale maximale groeps grootte op te stellen om het kleinschalige en persoonlijke onderwijs te kunnen garanderen. UUinActie wil voor de hele universiteit een maximum grootte opstellen voor werkgroepen van 20 studenten, om de inhoudelijke discussie kwalitatief te kunnen garanderen en de begeleiding die nodig is te kunnen bieden. Hoe deze groeps grootte 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. Wanneer het klassikale gedeelte wordt gedoceerd via de online kanalen van de universiteit, kunnen de contacturen gebruikt worden voor discussie en verdieping.

3.2 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 belangrijk maatschappelijke functie vervult voor de samenleving. Ook moet er een werkend digitaal systeem komen wat aangeeft waar vrije studieplekken zijn, mits de privacy goed geregeld is.

3.3 Tentamens en herkansingen

De huidige herkansingsregeling erg streng. Eén van de redenen hiervoor is werkdrukverlaging voor docenten. Of de werkdruk echt wordt verlaagd is nog maar de vraag. Sommige studenten zullen vanwege dit systeem het volledige vak het jaar erop nog een keer volgen, wat dan weer meer nakijkwerk oplevert. Daarnaast worden studenten hierbij onder enorme druk gezet. Dit kan leiden tot faalangst en andere klachten die een negatieve invloed hebben op de prestatie van de student. Alle andere universiteiten in Nederland hanteren een soepeler herkansingsbeleid. Daar zou de Universiteit Utrecht een voorbeeld aan kunnen nemen. Het herkansingsbeleid zou het belang van student en docent gelijkmatig in acht moeten nemen in plaats van voornamelijk dat van de docent. Er zijn een

aantal centrale regelingen die aangepast moeten worden. Het minimum cijfer om te kunnen herkansen (nu een vier) moet verdwijnen. Daarnaast moet het mogelijk zijn om een hoger cijfer ook te kunnen herkansen. Verder zou iedere opleiding zelf zijn aanvullende herkansingsvoorwaarden moeten kunnen vaststellen, zodat deze voorwaarden aansluiten bij de leerdoelen van de opleiding in kwestie. Ieder vak binnen die opleiding zou wel dezelfde herkansingsvoorwaarden moeten hebben (zie ook Decentralisatie van beleid en regelgeving, in sectie 2.4). Daarnaast zijn er facultaire regelingen waarbij een maximum cijfer aan de herkanste toets is verbonden (de student kan en mag niet hoger scoren dan een 6). UUinActie vindt deze regeling te beperkend en wil bij faculteiten lobbyen deze af te schaffen.

3.4 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 verplichte aanwezigheid bij hoorcolleges. Het is van belang dat de universiteit de student 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. Op die gedachte moet beleid gebaseerd zijn.

3.5 Beoordelingswijze

Vertrouwen moet ook centraal staan bij de beoordeling. Het krijgen van cijfers ervaart men als vanzelfsprekend, maar er zijn ook andere mogelijkheden. UUinActie wilt 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, stress beperken, 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 aan persoonlijke feedback tijdens en na vakken.

4 Studentenwelzijn

4.1 De opgejaagde student

Bij studeren lijkt het niet meer om de persoonlijke ontwikkeling van de student en het opdoen van kennis te gaan. De focus lijkt te liggen op de student zo snel mogelijk door zijn studie heen te jagen, zodat het de universiteit zo min mogelijk geld kost. 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 en de stof vervolgens beter begrijpt. Met lage cijfers komt de student dan weer in de problemen wanneer een master moet worden gekozen waarvoor 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 huidige focus op snelheid in plaats van kwaliteit is grotendeels veroorzaakt door het verdeelmodel (zie hoofdstuk “De universiteit als verantwoordelijke organisatie”). Dit is nog een reden om het verdeelmodel op de schop te nemen.

4.2 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’ kan voor studenten erg onduidelijk zijn. 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 kunnen worden toegewezen.

4.3 Psychologische klachten

Onder studenten zijn burn-out verschijnselen en psychische klachten wijdverspreid en worden studenten extra hard getroffen door corona. Er is duidelijk begeleiding nodig. Er zijn 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. Ook kunnen studenten eerder doorverwezen worden naar de huisarts voor psychische hulp. Helaas zijn de wacht-

lijsten voor een afspraak met een psycholoog erg lang, zowel binnen als buiten de universiteit. UUinActie wilt onderzoeken of er een ontmoetingsplaats kan komen waar studenten op een hele laagdrempelige manier met elkaar kunnen praten over wat ze bezig houdt. De focus zou daar liggen op stress en psychische zorgen, waarbij studenten met koffie en koek ideeën en gevoelens met lotgenoten kunnen bespreken. Dit kan ook een goede manier zijn om de wachttijden voor de psycholoog te overbruggen.

4.4 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. Zonder verenigingen geen studie. 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.

5 Werken aan de universiteit

5.1 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. Hierdoor hebben docenten constant tijd tekort. Sommige docenten werken daardoor structureel over in het weekend, anderen komen niet aan hun onderzoek toe. De werkdruk komt voornamelijk door het tekort aan docenten. UUinActie wil daarom lasten verlichten door meer docenten aan te stellen, waardoor alle docenten hun taken weer binnen de uren van hun contract kunnen uitvoeren.

5.2 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 leidinggevendenden, en een onveilige werkomgeving. Dit kan niet zo doorgaan. De universiteit moet gedemocratiseerd worden. Hiervoor is structurele verandering nodig. Leidinggevendenden moeten verkozen worden door het personeel dat onder hen werkt. Er moet een cultuur van vertrouwen worden gecreëerd op de werkvloer. De meeste beslissingen moeten zo dicht mogelijk bij de werkvloer genomen worden, binnen de departementen.

5.3 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. De oorzaak voor de

vele tijdelijke contracten ligt in het verdeelmodel (zie hoofdstuk “De universiteit als verantwoordelijke organisatie”). 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.

5.4 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.

5.5 Onderzoek- 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.

Aan de andere kant zijn er wetenschappers die zowel onderzoek willen doen als onderwijs willen geven, een duidelijk waardevolle combinatie, maar deze wetenschappers 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.

5.6 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'. 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.

5.7 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.

6 Diversiteit en inclusiviteit

6.1 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.

6.2 Genderquotum

Momenteel is twee van de zeven faculteitsdecanen en slechts 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 (en non-binaire mensen) voor alle functiecategorieën. 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.

6.3 Inclusiviteit

Iedereen op de universiteit moet zich welkom en veilig voelen. Onder inclusiviteit wordt verstaan dat iedereen zich geaccepteerd voelt. Daarom moet de uni-

versiteit 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. Transgender mensen en non-binairen zouden nog beter moeten worden gefaciliteerd. 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.

6.4 Intimidatie op de studeer- en werkvloer

De universiteit moet voor iedereen, zowel medewerkers als studenten, een veilige plek zijn. Wanneer iemand een onveilige situatie meemaakt zoals pesten of seksuele intimidatie moet dit op een laagdrempelige manier gemeld kunnen worden. Dat dit een huidig en grond probleem is blijkt uit het feit dat 44% van de vrouwelijke- en 35% van de mannelijke medewerkers op de universiteit last heeft 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 voort (bron: FNV/VAWO). De universiteit moet de meldingen serieus nemen. Daarnaast hoort geheimhouding en een zerotolerancebeleid bij een veilig meldpunt. Er is al een meldpunt waar ongewenst gedrag als seksuele intimidatie en discriminatie kan worden aangegeven, hier moet echter meer bekendheid voor worden gemaakt. Belangrijk voor het garanderen van iedereen zijn veiligheid is het verminderen van de hiërarchische cultuur die aanwezig is binnen de universiteit, zie hiervoor het hoofdstuk over werken aan de universiteit.

6.5 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 deze mindervaliden. Dit kan via een meldpunt waar mindervaliden knelpunten kunnen aangeven en via een actiegroep die actief met fysieke toegankelijkheid aan de slag gaat.

6.6 Studenten met beperkingen

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

7 Duurzaamheid

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.

7.1 Samenwerking met bedrijfsleven en banken

De universiteit zou enkel samen moeten werken met bedrijven die meehelpen aan het bestrijden aan de klimaatcrisis en die streven naar een klimaatneutraal beleid. Daarnaast moet de universiteit overstappen op een andere bank. Momenteel zit de universiteit bij de ABN AMRO, die een onvoldoende scoort volgens de Eerlijke Bankwijzer op het gebied van de klimaatcrisis. Banken als Triodos en ASN Bank scoren veel beter op duurzaamheid. Ook moet de Universiteit Utrecht zich inzetten voor duurzame catering, onder andere door een groter aanbod gerechten zonder dierlijke producten aan te bieden.

7.2 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 hun klimaat gerichte studieaanbod en onderzoek te verbreden en verdiepen.

7.3 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. Vlieguren vanuit de universiteit zouden aan banden moeten worden gelegd, zowel voor onderzoekers als voor studiereizen. Ook op Utrecht Science Park zijn hier mogelijkheden. Zo moet het autoluwer worden. Daarnaast moedigt UUinActie de universiteit aan te kijken naar mogelijkheden zoals het bouwen van windmolens, het plaatsen van zonnepanelen en het vergroenen van daken.

8 Internationalisering

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. Daarnaast moet de universiteit informatie en officiële documenten in het Engels aanbieden.

8.1 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.

8.2 Participatie mogelijk maken

Internationale studenten zijn onderdeel van de universitaire gemeenschap, en staan dus in hun recht om ook plaats te nemen in democratische organen op de universiteit, zoals onderwijscommissies en medezeggenschapsraden. In de praktijk is het echter moeilijk voor hen om volwaardig mee te doen omdat veel in het Nederlands gebeurt. Dit is problematisch. Zo zijn veel belangrijke documenten zoals het OER bijvoorbeeld niet in het Engels beschikbaar. Dit belemmert de functie van internationale studenten en personeelsleden sterk. Deze zouden allemaal naar het Engels vertaald moeten worden.

8.3 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.

9 Regionale en nationale politiek

9.1 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 1,1 miljard in het wetenschappelijk onderwijs. De bezuinigingen moeten van tafel en de werkdruk moet omlaag.

9.2 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. Daarom werkt UUinActie samen met verschillende aan het onderwerp 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 en Fridays For Future.

UUinActie vindt dat de Universiteit Utrecht studenten en personeel sanctieloos moeten laten deelnemen aan deze demonstraties.

9.3 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 corona crisis, bijvoorbeeld compensatie van de helft van het collegegeld. 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.

