

Kwaliteit boven kwantiteit

Partijprogramma UUinActie 2019-2020

Inleiding: geboorte UUinActie	2
De universiteit als verantwoordelijke organisatie	3
Werken aan de universiteit	4
Studeren aan de universiteit	6
Studentenwelzijn	7
Diversiteit en inclusiviteit	8
Regionale en nationale politiek	8



In Actie

Inleiding: geboorte UUinActie

Onze partij is ontstaan uit een groep studenten en medewerkers van Universiteit Utrecht die zich al langer inzet voor WOinActie, de landelijke beweging die de afbraak van het wetenschappelijk onderwijs tegengaat. Ook binnen de universiteit valt volgens ons veel te verbeteren.

Het systeem waarmee geld onder de universiteiten verdeeld wordt op landelijk niveau wordt op een vergelijkbare manier toegepast binnen de universiteit. Men wordt beloond voor rendement gemeten in kwantiteit: hoeveelheid publicaties, beurzen, nominaal behaalde studiepunten en diploma's. Wie hoger scoort krijgt een groter aandeel van de pot. Dit wordt bepaald door het verdeelmodel dat afhangt van deze kwantitatieve opbrengst. Als jouw departement het even goed doet als vorig jaar en een ander departement doet het net iets beter dan vorig jaar krijgt jouw departement volgend jaar minder geld en het andere departement meer. Zie het dan het jaar erop maar weer even goed te doen met minder geld. Dit gebeurt op alle niveaus. Faculteiten, departementen en medewerkers staan dus onder hoge prestatiedruk en worden tegen elkaar uitgespeeld. Het is onvermijdelijk dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van onderzoek en onderwijs. Wie beloond wordt voor "meer" gaat niet voor "beter".

Sommige problemen kunnen niet opgelost worden door de situatie alleen door de bril van de studenten of alleen door de bril van de medewerkers te bekijken. Als partij met medewerkers en studenten streven wij naar een menselijker systeem dat kwaliteit van onderwijs en onderzoek boven kwantiteit zet. Ook moet het meer zekerheid geven, zodat de druk op personeel en student verlaagd wordt.

De taak van de medezeggenschap

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: o.a. 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 te geven namens de organisatie en om te bewaken dat er boven in de organisatie geen beslissingen worden genomen waar studenten en medewerkers niet achter staan.

Waarom een nieuwe partij?

De taak van de medezeggenschap moet serieuzer genomen worden, zowel door de bestuurders als door de medezeggenschappers zelf. Het is aan het bestuur om de raad te overtuigen van hun beleid. Een zelfbewust, integer bestuur beseft dat het juist geholpen is met kritiek en adviezen van medezeggenschappers, mensen met een andere kijk. Het beleid kan worden verrijkt en blunders kunnen worden voorkomen. Een zelfbewuste, integere raad beseft dat het niet alleen haar recht, maar ook haar verantwoordelijkheid is om kritisch te zijn.

De afgelopen jaren wordt er echter met vrijwel alle stukken die voorliggen ingestemd. Op zich is dat geen probleem, als we het eens zijn met het bestuur. Nu wordt er ook ingestemd als er onduidelijkheid of kritiek is en de kritiek onvoldoende meegenomen is in de besluiten. Constructief zijn is in essentie goed, maar men moet niet blindelings het bestuur volgen.

De problemen die wij willen oplossen zijn fundamenteel en beslist niet de makkelijkste. De kritiek die wij hebben wordt op sommige vlakken al langer door andere partijen gedeeld, maar tot noch

toe hebben ze andere onderwerpen prioriteit gegeven, niet voet bij stuk gehouden en steeds weer ingestemd. Wij willen een kritischere, principiële houding aannemen.

De universiteit als verantwoordelijke organisatie

Een integer en transparant bestuur

Het bestuur heeft de laatste tijd onderwijs en onderzoek niet voorop gesteld. Zo heeft de voorzitter van het College van Bestuur (CvB) in 2018 124.000 euro aan binnenlandse reiskosten gemaakt, in tegenstelling tot een gemiddelde 30.000 euro van andere universiteiten. Ook ontvangt de voorzitter naast zijn salaris nog steeds de overgangsregeling voor de Balkenende norm, waar bovenop nog een niet-gespecificeerde beloning. Het bestuur vergelijkt zich met collega-bestuurders van bedrijven zoals Shell en Unilever, waar dit soort uitgaven van bestuurders blijkbaar wel geoorloofd zijn.

Als onderwijsinstelling, onder andere betaald door 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 CvB, moet diens voorzitter het goede voorbeeld geven. Wanneer studenten en medewerkers strijden voor investering in onderwijs en onderzoek, moet er een CvB zitten dat hier net zo hard voor strijdt. Dit moet zij laten zien door eerlijk en integer te besturen.

De omgang van de raad met de reiskostendeclaraties hebben laten zien dat de raad en het bestuur niet transparant handelen. De raad wilde de informatie in eerste instantie binnenskamers houden. Ook werden belangrijke onderdelen gecensureerd (locaties waren weggelakt). De notulen van de vergaderingen zijn niet openbaar gemaakt, wat een ander voorbeeld is van ondoorzichtig handelen.

Transparantie is wettelijk verplicht en bovendien noodzakelijk voor een controlebaar en integer bestuur. Het bestuur hoort verantwoording af te leggen, wat zich onder andere toont in het beschikbaar stellen van de notulen.

Democratisch verkozen College van Bestuur

Gezien de huidige werkcultuur van het bestuur, zien we graag een democratisch verkozen bestuur. Zo wordt gegarandeerd dat het bestuur de studenten en het personeel vertegenwoordigt en handelt in hun belang. Dan is de kans groot dat het bestuur oog heeft voor de universitaire gemeenschap en wangedrag minder vaak voorkomt en wordt afgestraft. Gekeken naar het universitair systeem van België, zien we dat een democratisch verkozen bestuur wel degelijk mogelijk is.

Positie van de medezeggenschap

UUinActie vindt dat er meer waarde moet worden toegekend aan medezeggenschap lager in de organisatie. 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 daadwerkelijk 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.

Professionele medezeggenschap is democratische medezeggenschap. Het is gek dat jouw vertegenwoordigers binnen de organen die het meeste invloed hebben op je eigen studie niet door jou en je medestudenten verkozen worden. Daarom moeten de leden van de opleidingscommissies en de assessoren in de verschillende bestuurslagen democratisch verkozen worden.

Werken aan de Universiteit

Werkdruk

Onderwijs en onderzoek zijn essentieel voor de universiteit. Echter hebben docenten 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 is de docent in een constante staat van 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 zij hun taken weer binnen de uren van hun contract kunnen uitvoeren.

Het verdeelmodel en tijdelijke contracten

Het verdeelmodel dat de geldstromen richting faculteiten en departementen bepaalt hangt af van de jaarlijkse kwantitatieve output zoals publicaties en diploma's. Zo wordt oneigenlijke competitie gecreëerd tussen faculteiten en departementen en hierdoor fluctueren deze geldstromen enorm. De onzekerheid die dit met zich meebrengt heeft tot gevolg dat er meer tijdelijk personeel wordt aangesteld dan nodig, ook voor structureel werk zoals onderwijs. Er wordt deze mensen nauwelijks perspectief geboden. Dat moet anders: tijdelijke krachten zijn er voor tijdelijk werk, structureel werk moet gedaan worden door mensen met een vaste aanstelling. Er moet een vaste voet komen in de financiering voor elke faculteit en elk departement zodat meer zekerheid geboden wordt deze fluctuaties beperkt worden.

Onderzoek en onderwijs

Aan de ene kant zien we docenten die goed kunnen onderwijzen, maar die geen vaste aanstelling krijgen, omdat ze niet willen promoveren. Aan de andere kant zien we getalenteerde wetenschappers, waarbij sommigen niet de voorkeur bij onderwijs hebben liggen. Deze situatie zorgt ervoor dat tijdelijke docenten geen doorgroeimogelijkheden hebben, en dat studenten minder goed onderwijs genieten van docenten die liever onderzoek doen.

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 gaan onderzoeken wat het draagvlak is voor het afschaffen van de promotie-eis.

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 op een ruwe, grove manier worden bejegend. 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. Ondanks dat UUinActie onderwijsevaluaties van groot belang vindt, willen wij niet meewerken aan een systeem dat studenten in de rol van consumenten duwt en de docenten in die van 'gekeurde waar'. Daarom willen wij meewerken aan het ontwikkelen van een nieuw systeem dat zowel het belang van onderwijsevaluaties bewaakt, als vertrouwen in de vakkundigheid van de docenten houdt.

Taakomschrijving student-assistenten

De positie van student-assistenten aan de universiteit is vaak enigszins onduidelijk. Wat in contracten ligt vastgelegd is vaak vaag en staat soms ver van de dagelijkse praktijk. Het is bijvoorbeeld onduidelijk hoe om te gaan met ziekte of 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, onbetaald. Vanwege de afhankelijke positie van de student is dit moeilijk te weigeren. Waarschijnlijk is deze gewoonte ontstaan omdat 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 over hun taakomschrijving.

Duurzaamheid

De universiteit kan een grotere rol spelen in de strijd tegen klimaatverandering. Er moet dan wel nu actie ondernomen worden. UUinActie strijdt voor een klimaatneutrale universiteit in 2030, wat in overeenkomst is met het plan van de UU om in 2030 energieneutraal te zijn. Het streven voor 2030 is echter geen vrijbrief om pas over enkele jaren actie te ondernemen. De universiteit moet hier nu, anno 2019, al mee beginnen.

Een klimaatneutrale universiteit kan bereikt worden door onder andere alleen duurzame manieren van woon-werkverkeer te vergoeden. Alle bedrijven waarmee de universiteit samenwerkt, moeten meewerken aan het bestrijden van klimaatverandering. Met bedrijven die dit niet doen, moet niet mee worden samengewerkt. De universiteit moet niet alleen zeggen dat ze naar een duurzame bank wil overstappen, maar dit ook daadwerkelijk doen. Daarnaast moeten alle universiteitsgebouwen geïsoleerd worden. Ook moeten op alle gebouwen waar het toegestaan en mogelijk is zonnepanelen of groene daken komen. Etenswaaren die verkocht worden op de universiteit moeten een prijs hebben die de impact op het klimaat laten zien.

Studeren aan de universiteit

Werkgroepgrootte

Vanwege een tekort aan docenten zijn huidige werkgroepen vaak veel te groot voor kwalitatief onderwijs. Door te grote werkgroepen is er veel minder persoonlijke begeleiding per student dan nodig is voor effectief leren. Er zouden meer docenten aangenomen moeten worden en er moet meer geld zijn voor het aanstellen van student-assistenten. Hierdoor kunnen werkgroepen verkleind worden en kan daarnaast de werkdruk onder docenten verminderd worden. 24 studenten per werkgroep is wat ons betreft echt het maximum.

Tentamens en herkansingen

Iedere studie zou zelf zijn herkansingsvoorwaarden moeten kunnen vaststellen, zodat dit op maat kan, afhankelijk van de leerdoelen van de opleiding. Ieder vak binnen die opleiding zou wel dezelfde herkansingsvoorwaarden moeten hebben. De huidige herkansingsvoorwaarden zijn zo opgesteld dat docenten minder herkansingen hoeven na te kijken. Het is maar de vraag of dat de werkdruk daadwerkelijk verlaagt. Sommige studenten zullen dankzij 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. De faalangst en andere klachten die deze regeling met zich meebrengt hebben bovendien een negatieve invloed op de prestatie van de student. Alle andere universiteiten in Nederland hanteren een soepeler herkansingsbeleid. Daar zou de UU een voorbeeld aan kunnen nemen. Het herkansingsbeleid zou moeten worden opgesteld vanuit het belang van de docent én student in plaats van alleen dat van de docent.

Vertrouwen in de student

De student ervaart betutteling door de universiteit. UUinActie constateert dat dit een symptoom is van wantrouwen jegens de student 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 daarmee ook vertrouwt.

Persoonlijke feedback

Feedback krijgen op ingeleverd werk en tentamens is een van de meest leerzame onderdelen van onderwijs. Op het moment wordt hier nauwelijks tijd voor gemaakt: als je een cijfer terug krijgt moet je door naar het volgende onderwerp, als een vak klaar is, is het klaar. Dit zou meer prioriteit moeten krijgen binnen de opleiding. Feedback zou vanzelfsprekend moeten zijn.

Studentenaantallen

Op het moment concurreren universiteiten met elkaar om studenten. In allerlei steden wordt geadverteerd om studenten. Ook in het buitenland worden studenten geworven. Dit is onnodig en kost geld. Bovendien kan de universiteit een sterke toename van studenten nu niet aan. (Master)opleidingen zouden dan ook een maximaal aantal studenten mogen hebben. Woekergroei leidt nu vaak tot te grote aantallen leerlingen die de opleidingen niet aankunnen. Er zou per opleiding gekeken moeten worden wat voor studentenaantallen passend zijn, en het aantrekken van nieuwe leerlingen moet hierop afgestemd worden.

Bestuursbeurzen

Er is een financiële tegemoetkoming voor studentbestuurders die naast hun bestuursjaar niet

full-time kunnen studeren. Deze bestuursbeurzen worden op basis van twee criteria verdeeld. Het eerste criterium is het aantal leden dat een vereniging heeft. Het tweede criterium is dat 80% van de leden studeert aan de UU of HU. Hierdoor worden kleine verenigingen benadeeld. UUinActie vindt dan ook dat de verdeling van bestuursbeurzen niet alleen op basis van het aantal leden moet geschieden. Mogelijk kan de verdeling deels gebaseerd worden op het aantal kwalitatieve, georganiseerde activiteiten.

Gedrag van studentenverenigingen

Studentenverenigingen komen de laatste jaren slecht in het nieuws. Zij horen de studententijd te verrijken, echter hebben er zich ongewenste situaties voorgedaan. Aangezien deze situaties niet in lijn zijn met de waarden van de UU, heeft de UU zich hiervan gedistantieerd.

UUinActie vindt dat de UU stelliger moet zijn tegenover zulk wangedrag. De grensoverschrijdende cultuur moet niet geaccepteerd worden en de UU moet daar ook consequenties aan stellen. Op deze manier kan de UU de financiering bewaren voor verenigingen die zich wel moreel opstellen en daadwerkelijk de studententijd verrijken.

Studentenwelzijn

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 ligt nu op de student zo snel mogelijk door zijn studie heen te jagen, zodat het de universiteit het minste 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 én de stof vervolgens beter begrijpt. Met deze 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.

Psychologische klachten

Onder studenten zijn burn-outverschijnselen en psychische klachten wijdverspreid. Er is duidelijk begeleiding nodig. Echter zijn er nu bij de studentenpsychologen lange wachtrijen, 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.

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. De universiteit moet de meldingen serieus nemen. Daarnaast hoort geheimhouding en een zero-tolerancebeleid 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.

Diversiteit en inclusiviteit

Quota

Momenteel zijn twee van de zeven faculteitsdecanen en maar 25% van alle hoogleraren vrouw. Dit is geen juiste weergave van de wetenschappelijke gemeenschap. UUinActie is voorstander van een vrouwenquotum en streeft naar 35% vrouwelijke hoogleraren in 2030. Om een eerlijke sollicitatieprocedure te hebben is het van belang dat er in elke sollicitatiecommissie minstens één vrouw zit, maar de voorkeur gaat naar sollicitatiecommissies die voor de helft uit vrouwen bestaan.

Ook vinden wij het belangrijk dat mensen van kleur vertegenwoordigd zijn binnen de universiteit. Zo spiegelt de universiteit de samenleving. Het is belangrijk dat medewerkers en studenten zich herkennen en zich gerepresenteerd voelen. UUinActie vindt dat onderzocht moet worden hoe de universiteit diverser en inclusiever kan worden en wat daar de beste methoden voor zijn.

Rolstoeltoegankelijkheid binnenstad en Uithof

Het is van groot belang dat studeren voor iedereen even toegankelijk is. Of iemand mindervalide is of niet zou daarvoor niets moeten uitmaken. Echter zijn veel gebouwen in de binnenstad nog steeds slecht rolstoeltoegankelijk en laten gebouwen op de Uithof vaak ook nog veel te wensen over. Dit is nadelig voor alle studenten en ook al het personeel die afhankelijk zijn van rolstoeltoegankelijkheid voor hun onderwijs of het uitoefenen van hun beroep. Dit moet snel verbeterd worden, in samenwerking met betrokken mindervaliden, luisterend naar hun behoeften. Dit kan via een meldpunt waar mindervaliden knelpunten kunnen aangeven, en via een actiegroep die actief met toegankelijkheid aan de slag gaat.

Toegankelijkheid voor andere beperkingen

UUinActie vindt dat studenten met andere beperkingen, zoals psychische klachten of leerstoornissen, ook zoveel mogelijk gefaciliteerd moeten worden door de universiteit. De universiteit moet zorgen dat studenten hun onderwijs zo gemakkelijk mogelijk kunnen volgen. De universiteit kan bijvoorbeeld creatief zijn in hun toetsbeleid voor een student met een tik, of een student met een spraakprobleem die een presentatie moet geven.

Regionale en nationale politiek

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. Aangezien wij in verband staan met WOinActie, zijn wij voor structurele investeringen in het wetenschappelijk onderwijs. De bezuinigingen moeten van tafel en de werkdruk moet omlaag. Daarnaast neemt UUinActie stellingname tegen het leenstelsel.

Samen met de UU lobbyen

Wij verwachten ook dat de universiteit zal lobbyen voor belangrijke onderwerpen zoals duurzaamheid, waar wij als partij ons graag bij aansluiten en voor in willen zetten. Als laatste is er ook sprake van regionale politiek. Als universiteit in Utrecht, staat de universiteit in nauw

contact met de gemeente. 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 kan er bij de gemeente gelobbyd worden voor onder andere meer huisvesting en een betaalbare supermarkt op de Uithof.