

BERICHT VAN DE HOGESCHOOLRAAD HOGESCHOOL UTRECHT

Onderdeel van de verantwoording 2021



“

De Hogeschoolraad en het College van Bestuur hebben intensief samengewerkt om snel tot goede besluitvorming te komen over de maatregelen die nodig waren als gevolg van de coronapandemie.

BERICHT VAN DE HOGESCHOOLRAAD HOGESCHOOL UTRECHT

Onderdeel van de verantwoording 2021

MEDEZEGGENSCHAP TIJDENS DE CORONAPANDEMIE

Dit jaar is een intensief jaar geweest vanwege de impact van de coronapandemie: op het onderwijs en onderzoek én op het welzijn van studenten en medewerkers. De Hogeschoolraad en het College van Bestuur hebben intensief samengewerkt om snel tot goede besluitvorming te komen over de maatregelen die nodig waren als gevolg van de coronapandemie. Het ging hierbij om versoepeling van de BSA-regeling (bindend studieadvies), maatregelen in het kader van een zorgvuldige voortgang van de toetsing, om de besluitvorming over de inzet van de landelijke NPO-middelen en om het bevorderen van het welzijn van studenten en medewerkers.

ONDERWIJSKWALITEIT

De inzet van de kwaliteitsgelden hebben geleid tot een belangrijke verbetering van de studentbegeleiding in de leerteams, de onderwijsdifferentiatie en de sociale binding op allerlei gebieden. Met de NPO-middelen kunnen achterstanden in het onderwijs en onderzoek gerepareerd worden. Een reflectie van de Hogeschoolraad op de kwaliteitsafspraken is opgenomen in een aparte bijlage van het [HU Jaarverslag 2021](#).

Bijna drie jaar na de Instellingstoets Kwaliteitszorg heeft een Midterm Review onderwijs plaatsgevonden. In het kader van deze Midterm Review is een overzicht gemaakt van de manier waarop Hogeschool Utrecht opvolging heeft gegeven aan de aanbevelingen van de NVAO en deze een plaats heeft gegeven in de ontwikkelingen van de hogeschool. Daarnaast is een kritische zelfreflectie geschreven, waarop door een extern panel een peer review is uitgevoerd. De Hogeschoolraad heeft een reactie geschreven op de kritische reflectie en de voorzitter en vicevoorzitter van de raad hebben het externe panel te woord staan. In de reactie heeft de raad aangegeven dat Hogeschool Utrecht een goede weg is ingeslagen, met een breed gedragen organisatieontwikkeling en onderwijsvisie, kwaliteitsafspraken die hierop aansluiten en actuele ambities als studentsucces en gemeenschapsvorming.

De Hogeschoolraad noemt in zijn reflectie wel een aantal aandachtspunten. Zo herkent de raad inzake het beleid kwaliteitszorg dat er nog beperkt inzicht is in de kwaliteitscultuur binnen de opleidingen. Voor het bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs is het cruciaal dat dit onderwerp van gesprek is binnen teams, tussen teams en opleidingscommissies en tussen teams en directeuren. Dit raakt ook het onderwerp teamsucces, waarbij de raad als aandachtspunten heeft meegegeven dat Hogeschool Utrecht docententeams wel stimuleert tot eigenaarschap en zelforganisatie, maar dat stimuleren niet voldoende is om te zorgen dat teams daadwerkelijk hun rol pakken. Ook heeft de raad aangegeven dat er meer serieus werk gemaakt moet worden van de uitvoering van het werkdrukbeleid, om de gewenste kwaliteit te kunnen blijven leveren. Ook hier is een meta-analyse gewenst. Vanuit de instituutsraden komt het signaal dat werkdruk wel onderwerp van gesprek is in teams aan de hand van het werkbelevingsonderzoek 'HU Thermometer', maar dat er niet altijd een plan van aanpak wordt opgesteld om de werkdruk aan te pakken.

Wat betreft studentgericht leren en onderwijzen vindt de raad het belangrijk dat er bij het leren en onderwijzen meer aandacht komt voor de verschillen tussen soorten studenten en dat de studentbegeleiding beter aansluit bij wat de verschillende doelgroepen nodig hebben. De actualisering van de onderwijsvisie, inclusief een pedagogisch kader, kan hieraan tegemoet komen.

STUDENTENWELZIJN

Op het gebied van studentenwelzijn zijn in 2021 belangrijke stappen gezet. Uit het landelijk onderzoek naar de mentale gezondheid van studenten, dat in opdracht van de ministeries van onderwijs en volksgezondheid is uitgevoerd door het Trimbos-instituut, het RIVM en de GGD GHOR Nederland, blijkt dat het niet goed gaat met de Nederlandse studenten. Studenten ervaren veel stress vanwege de studie, de coronapandemie en de prestatiedruk. De Hogeschoolraad heeft de resultaten van het onderzoek met het college besproken. Hieruit zijn een aantal maatregelen en interventies voortgekomen om het studentenwelzijn op Hogeschool Utrecht te verbeteren. Voorbeelden zijn de professionalisering van de eerste-lijns studentbegeleiding en de kennisuitwisseling tussen studentbegeleiders. De aanjagers studentenwelzijn, de aandachtfunctionarissen van de instituten en het Teaching and Learning Network (TLN) spelen hierbij een belangrijke rol.

Voor de Hogeschoolraad was het belangrijk om ook in 2021 de BSA-regeling te versoepelen vanwege corona. De Hogeschoolraad heeft ingestemd met het besluit van het college tot een generieke opschorting van het studieadvies voor de eerstejaarsstudenten die aan het einde van het eerste jaar van inschrijving niet aan de norm voor een positief studieadvies voldoen. Op verzoek van de Hogeschoolraad is nader onderzocht of het mogelijk was een soepele regeling voor de tweedejaarsstudenten met een opgeschort advies en voor de flexibele deeltijdstudenten te hanteren, vanwege de impact van de coronamaatregelen. Dit heeft geresulteerd in het besluit tot verlaging van de BSA-norm naar 30 EC voor deze groep studenten.

MEDEWERKERSWELZIJN

Wat het medewerkerswelzijn betreft heeft de raad zich dit studiejaar intensief ingezet om de werkdruk te verminderen en de teamontwikkeling te bevorderen. Ook de sociale veiligheid stond hoog op de agenda.

Deze thema's zijn onder meer met het college besproken aan de hand van HU-Klimaat, een meta-evaluatie waarbij op basis van diverse bronnen een integraal beeld wordt gegeven van het werk- en leerklimate op Hogeschool Utrecht. Uit de rapportage blijkt dat de resultaten over het geheel genomen gematigd positief tot positief zijn. De bevoegenheid en betrokkenheid van medewerkers is hoog, teamontwikkeling wordt gemiddeld als positief ervaren. Wel zijn er sterke verschillen tussen organisatieonderdelen en teams. Zo blijft bij sommige organisatieonderdelen de teamontwikkeling achter.

De Hogeschoolraad heeft aangegeven dat de teamontwikkeling te langzaam gaat en dat meer sturing nodig is. Het bestuur ziet een samenhang tussen teamontwikkeling, werkdruk en ongewenst gedrag. Daar waar De HU Thermometer aanleiding geeft tot verbetering van de teamontwikkeling, moet hier volgens het College van Bestuur op ingezet worden door middel van extra begeleiding en/of ondersteuning. Dit betekent minder vrijblijvendheid en meer sturing. De raad ziet dat als een belangrijke stap vooruit.



Uit de HU Thermometer blijkt ook dat op Hogeschool Utrecht in april 2021 een toename van de werkdruk is gemeten. In 2021 ervaarde 50,1% van de respondenten een (veel) te hoge werkdruk. De Hogeschoolraad heeft aangegeven gericht beleid om werkdruk te verminderen van essentieel belang te vinden. De oorzaken zoals hoeveelheid werk, veel schakelen tussen verschillende taken en aandacht voor werk- en privébalans kunnen worden aangepakt met goede werkdrukplannen op team-, instituuts- en dienstniveau.

VISIE OP ZEGGENSCHAP, MEDEZEGGENSCHAP EN TOEZICHT

“De medezeggenschap vertegenwoordigt studenten en medewerkers van Hogeschool Utrecht in het overleg met de zeggenschap. Het overleg is erop gericht de kwaliteit van onderwijs, onderzoek en kennisvalorisatie te verbeteren en het optimaal functioneren van de organisatie in al haar doelstellingen te bevorderen.”

Zo luidt de eerste zin van de nieuwe visie op medezeggenschap.

Vanuit het uitgangspunt dat bestuur, toezicht en medezeggenschap nauw met elkaar verbonden zijn, is een traject synchrone ontwikkelingen ingezet om te komen tot een vernieuwde visie op zeggenschap, medezeggenschap en toezicht en tot een vernieuwd bestuurs- en beheersreglement, medezeggenschapsreglement en toezicht- en toetsingskader. De Hogeschoolraad heeft in nauwe samenwerking met de deelraden en opleidingscommissie een nieuwe visie op medezeggenschap opgesteld. De visie op toezicht is door de Raad van Toezicht vastgesteld. De visies op zeggenschap en medezeggenschap zullen in de betreffende reglementen worden opgenomen.

VERBINDING EN SAMENWERKING

Samenwerking met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht

De dialoog met het College van Bestuur had een open en constructief-kritisch karakter. Er is vanuit het gezamenlijk belang gedacht en gewerkt. De Hogeschoolraad heeft veelvuldig geëxperimenteerd met vernieuwing van de medezeggenschap door al in de beleidsvoorbereidende fase van besluitvorming inhoudelijke voorstellen te doen voor kwaliteitsverbetering. Ook is een nieuwe vorm van geschillenbeslechting uitgetoetst, waarbij externe experts in een vroeg stadium hebben meegedacht aan een oplossing en een besluit is genomen waarin bestuur en medezeggenschap zich konden vinden. De Hogeschoolraad dankt het College van Bestuur voor de goede en constructieve samenwerking.

College van Bestuur, Raad van Toezicht en de Hogeschoolraad hebben tijdens de jaarlijkse Round Table over de effecten van de coronapandemie op de organisatie gesproken. Doel van de bijeenkomst was het voeren van een verdiepend gesprek over de ervaren gevoelens tijdens de coronapandemie aan de hand van het boek 'Werk heeft het gebouw verlaten' van Jitske Kramer. Door het contact tussen het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de Hogeschoolraad konden de perspectieven wederzijds worden verbreed en verdiept.

Verbinding en samenwerking medezeggenschap onderling en met externe stakeholders

De Hogeschoolraad heeft regelmatig samengewerkt met de instituutraden, kenniscentraal, dienstenraad en bestuursdienstraad. Vanuit de studentengeleding is samengewerkt met de OSHU (Overleg Studieverenigingen Hogeschool Utrecht), VIDUIS (belangenbehartiger van studenten en studentenorganisaties in Utrecht) en de besturen van de studieverenigingen en Science Cafés. De studentengeleding van de Hogeschoolraad heeft ook regelmatig contact gehad met de studentengeleding van de Universiteitsraad van de Universiteit Utrecht. Deze vormen van samenwerking hebben het werk van de Hogeschoolraad verrijkt.

Voor de Hogeschoolraad is het verbinden van en samenwerken met alle medezeggenschapslagen een belangrijk speerpunt. Het medezeggenschapsoverleg met de voorzitters van alle deelraden vindt elke vier weken plaats. De Hogeschoolraad is sinds dit jaar intensiever in gesprek gegaan met de (gemeenschappelijke) opleidingscommissies ((G)OC's). Een aantal Hogeschoolraad-leden is aangesloten bij de gebouwbrede (G)OC-overleggen en twee keer per jaar is er een gezamenlijk overleg tussen de (G)OC's en het dagelijks bestuur van de Hogeschoolraad.

Annette Wind
Voorzitter Hogeschoolraad



COLOFON

Eindredactie

Remco Mourits, M&C HU

Fotografie

Corne Clemens
Jan Willem Groen
Giel Hanraets

Vormgeving

RAAK Grafisch Ontwerp, Utrecht

**HIER
KOMT
ALLES
SAMEN**