



College van Bestuur

<i>Nummer</i>	-	<i>Datum</i>	17 oktober 2024
<i>Uw brief van</i>	-	<i>Doorkiesnr.</i>	06-28 89 48 17
<i>Onderwerp</i>	Impact Hoofdlijnenakkoord	<i>Contactpersoon</i>	Pauline Vincenten

Geacht College,

De Universiteitsraad is de afgelopen maanden meerdere keren door het College geïnformeerd over de mogelijke impact van het Hoofdlijnenakkoord en het proces voor het vervolg. De Raad waardeert het dat hij goed wordt meegenomen. De Raad is ook positief over de powerpointpresentatie die bij de Overlegvergadering op 8 juli is gedeeld en waarin eerlijk en helder beschreven staat wat de opgaven zijn waar we als organisatie voorstaan en hoe het College het proces met de P&C cyclus als leidraad verder zal vormgeven.

Werkgroepen Organisatorische structuur, Kosten, Baten:

De Universiteitsraad gaat graag in op de uitnodiging om een sparringsessie bij te wonen met de drie individuele subgroepen (Organisatorische structuur, Kosten, Baten) zodat we direct mee kunnen denken over hoe voorstellen mogelijk zullen landen bij medewerkers en signalen vanuit de werkvloer in een vroeg stadium mee kunnen geven.

Strategische keuzes in Planning & Control cyclus:

De hoofdvraag voor de Universiteitsraad aan het College is: Hoe grijpt het College van Bestuur de Planning & Control cyclus aan om te sturen op de Kadernota en de Begroting? De Universiteitsraad vindt het belangrijk dat er beleidsrijke keuzes worden gemaakt en dat die in de Kadernota en de Begroting komen te staan, zodat het geld de juiste kant op gaat. Dit is extra belangrijk met de aanstaande bezuinigingen. De Universiteitsraad was bij de ontwikkeling van de Kadernota in het voorjaar al beter aangehaakt. We willen die lijn graag doorzetten. Het is belangrijk dat het College van Bestuur ook uitlegt aan de gemeenschap aan gewerkt wordt, welke keuzes er gemaakt worden en waarom.

Tijdens de Overlegvergadering gaf de vicevoorzitter CvB aan dat de input van de werkgroepen nog niet verwerkt hoeft te worden in de begroting 2025. De UR vond het nuttig om te horen dat de cyclus zoveel mogelijk gevolgd zal worden. De maatregelen zullen besproken worden in de Kadernota 2026. Mogelijk zijn er middelen nodig voor de transitie



Blad 2/2

van de organisatie, want daarvoor stelt de overheid geen extra middelen ter beschikking. Daarom worden er mogelijk al maatregelen ingezet in 2025.

Communicatie naar academische gemeenschap:

Er wordt veel gesproken over de naderende, veelbesproken zware tijden als gevolg van de bezuinig van 1 miljard op het hoger onderwijs. Er is veel onrust onder medewerkers. Het is belangrijk dat helder wordt gecommuniceerd naar de medewerkers wat hen te wachten staat, en dat zij goed op de hoogte worden gehouden van de ontwikkelingen. Het College van Bestuur wil graag de rust bewaren en via de lijn communiceren, maar in die lijn ontstaat ruis en de communicatie bereikt lang niet alle medewerkers. De Universiteitsraad raadt aan om de communicatie te richten op de onrust die er is onder medewerkers, en daarbij aan te sluiten. Dus ook alvast vooruit te lopen op wat er mogelijk kan gebeuren en welke gevolgen dat heeft voor de medewerkers, en niet alleen te communiceren over waar het CvB met zekerheid over kan communiceren. Ook communicatie die nog niet definitief is, is waardevol voor medewerkers. Denk hierbij ook aan informatie over welke principes er zijn als het tot een reorganisatie zou komen. Die informatie kan rust geven. Op deze manier krijgen mensen het gevoel dat hun zorgen gezien en erkend worden en we er als organisatie samen het beste van proberen te maken. In de medewerkersnieuwsbrief is onlangs een uitgebreid bericht verschenen van het College aan de medewerkers over de aanstaande bezuinigingen. De Universiteitsraad waardeert het voornemen van het College om die communicatielijnen door te zetten en medewerkers iedere twee-drie weken via een blog bij te praten.

De Universiteitsraad raadt ook aan om speciale aandacht te besteden aan de communicatie naar studenten. Wat zijn de gevolgen van de bezuinigingen voor de huidige faciliteiten voor studenten en voor hun doorgroeimogelijkheden? Het zou zonde zijn als zij het idee krijgen dat er binnen de universiteit geen plek meer voor hen is omdat er te weinig PhD-plekken zijn.

De Raad wil ook graag aandacht vragen voor de specifieke zorgen van promovendi en postdocs over hun verdere academische loopbaan. Het is belangrijk dat de communicatie van het CvB zich ook richt op deze groepen *early career researchers* met een tijdelijk contract.

Met vriendelijke groet,
namens de Universiteitsraad,

Pauline Vincenten
Voorzitter