

FRACTIE ONAFHANKELIJKEN

FROM DIFFERENT PERSPECTIVES TO COMMON GOALS

Programma 2020-2022 en resultaten 2018-2020

- Wij willen alle medewerkers vertegenwoordigen, zowel ondersteunend als wetenschappelijk, nationaal of internationaal, promovendus, docent, U(H)D of hoogleraar.
- De lijst Onafhankelijken vertegenwoordigt een ruime achterban van medewerkers, afkomstig van alle faculteiten en bijna alle diensten. Daarmee kunnen wij vele collega's vertegenwoordigen, raadplegen en betrekken in ons programma en in onze woordvoering.
- Alle medewerkers moeten optimaal kunnen presteren in een stimulerend klimaat met een goede balans tussen prestaties, welzijn en oog voor de menselijke maat. Wij blijven ons daarom inzetten voor:
 - een beter personeelsbeleid:
 - een evenwichtige waardering van onderwijs, onderzoek, impact en ondersteuning,
 - een fatsoenlijke arbeidsrechtelijke positie van onze promovendi en tenure trackers en andere tijdelijk medewerkers, met name ten tijde van de coronacrisis
 - het terugdringen van de werkdruk,
 - een sociaal veilige werkomgeving.
 - goed, integer en onafhankelijk onderzoek
 - een heldere koers van onze universiteit en effectief bestuur
 - duurzaamheid.

- **HR: vind de balans tussen institutionele ambities en individuele doelen**
 - Zorg voor een goede balans in aandacht voor onderwijs en onderzoek. Creëer loopbanen waarbij de aandacht voor onderwijs, onderzoek en/of impact wordt gecombineerd.
 - Geef **tijdelijke wetenschappers** met veel onderwijstaken een beter carrièreperspectief.
 - Geef **promovendi** ruim de tijd voor gedegen onderzoek en om die reden slechts een beperkte onderwijstaak. Promovendi zonder arbeidscontract verdienen een vergelijkbare begeleiding als promovendi met contract. Zorg voor een fysiek, mentaal en emotioneel veilige werkplek voor promovendi.
 - Geef het **ondersteunend personeel** zowel goede werkomstandigheden als een gevarieerd en uitdagend loopbaanperspectief.
 - Beoordeel onderzoekers niet alleen op hun individuele onderzoekprestaties, maar ook op hun aandeel in het onderzoeksteam: "team science" (voorstel VSNU en NWO).
 - Laat op een vergelijkbare wijze het aandeel in de teamprestatie voor onderwijs en impact in de beoordeling meewegen.

De Onafhankelijken initieerden een succesvolle pilot waarin junior docenten een vierjarig contract krijgen. We ijveren er nu voor dat alle nieuwe junior docenten, met een contract van tenminste 4 jaar, een ontwikkeltraject krijgen.

We hebben in gang gezet dat junior medewerkers met een aanzienlijke onderwijsbelasting ook een certificaat Basis Kwalificatie Onderwijs kunnen verwerven.

We zullen de rechtstreekse toewijzing van budgetten aan onderwijs en docenten (in plaats van aan managementtaken) blijven bevorderen, bijvoorbeeld in verband met de “Kwaliteitsafspraken”. We zullen de uitvoering van het actieplan voor de kwaliteitszorg van promotietrajecten kritisch blijven volgen.

- **Een redelijke werklast voor haalbare doelen**

Wij maken ons er sterk voor dat de totale werklast voor medewerkers waar nodig afneemt. De individuele administratieve werklast dient ten opzichte van onderwijs- en onderzoektaken binnen de perken te blijven. Wij dringen er bij het bestuur op aan om bij voorstellen helder te zijn over doelen en beschikbare middelen in een verplichte HR-paragraaf.

We hebben bereikt dat het budget van divisies voortaan weer in de pas loopt met het budget voor de faculteiten opdat er voldoende personeel is voor ondersteuning. Er vindt periodiek een meting van de werkdruk plaats (afpraak in het Lokaal Overleg). We blijven alle voorstellen toetsen op hun noodzaak, haalbaarheid, uitvoerbaarheid en extra belasting.

- **Een veilige werkomgeving met de juiste voorzorgsmaatregelen**

Er hebben zich, ook bij Tilburg University, zorgwekkende ontsporingen voorgedaan op het gebied van (wetenschappelijke) integriteit waarbij (jonge) wetenschappers de dupe werden van ‘gevestigde’ wetenschappers als gevolg van machtsongelijkheid. Als medewerkers zich kritisch opstellen, verdienen zij de bescherming van hun bestuurders en leidinggevendenden, en hoeven zij geen negatieve repercussies voor hun loopbaan te vrezen.

Wij waken over de integriteit van academisch onderzoek. We zullen blijven adviseren over de gedragscode van de universiteit en de klokkenluidersregeling om een veilige sfeer te bevorderen en ervoor te zorgen dat medewerkers hun zorgen kunnen uiten. Zo hebben wij ervoor gezorgd dat er een psycholoog voor promovendi is aangesteld.

We blijven vragen om nieuwe acties en een betere communicatie met de werknemers over werkdruk, veiligheid op de werkplek en geestelijke gezondheid. Speciaal in het kader van de coronacrisis en de onzekerheid die zij meebrengt, blijven we aandringen op het monitoren van het fysieke en mentale welzijn van de werknemers terwijl ze thuis werken.

- **De behoeften van studenten en docenten behoren centraal te staan in het onderwijs**

Wij zetten ons in voor goed onderwijs waarbij studenten goed, effectief contact hebben met hun docenten. We maken ons sterk voor innovatieprojecten van het onderwijs, mits deze aansluiten bij didactische inzichten en competenties van docenten en er voor hen voldoende ondersteuning is om zich didactisch verder te bekwamen. Wij volgen de invoering van het Tilburgs Onderwijs Profiel kritisch, onder andere in relatie tot het studiesucces.

Wij hebben ervoor gezorgd dat, naast het centraal stellen van de student in het onderwijs, ook de rol en het belang van docenten daadwerkelijk in besluitvorming zijn mee genomen: het streven naar ‘student centricity’ mag ons niet blind maken voor de dagelijkse praktijk van het geven van onderwijs.

- **De balans vinden tussen integriteit en onafhankelijkheid van onderzoek en de externe financiering hiervan**

In een wereld waarin we steeds meer externe financiering van universitair onderzoek zien, ondersteunt de Onafhankelijken een zorgvuldig beleid voor het waarborgen van de integriteit en de onafhankelijkheid van ons onderzoek. In dit opzicht is het logisch dat we ook beleid ondersteunen om onderzoekers voldoende tijd te geven om de projecten die ze ondernemen goed uit te voeren.

- **Onderzoek: bevorder de kwaliteit van promoties door adequate ondersteuning van promovendi**

Wij bewaken de kwaliteit van onderzoek, in het bijzonder van promoties omdat zich daar ontsporingen hebben voorgedaan. In de universitaire gemeenschap wordt verondersteld dat de kwaliteit van de doctorstitel sterk wordt beïnvloed door de begeleiding van de promotor. Wij zijn van mening dat promotoren moeten worden voorzien van billijke voorwaarden om de best mogelijke begeleiding te kunnen leveren.

We hebben met succes geadviseerd in het dossier 'kwaliteitszorg voor promotietrajecten' om een gelijke en passende ondersteuning van alle promovendi te garanderen. In het bijzonder hebben we ons met succes verzet tegen de invoering van een minimumaantal promovendi per promotor.

- **Impact: dienstbaar aan de samenleving**

Wij vinden het belangrijk dat de universiteit haar kennis en inzicht ter beschikking stelt aan de samenleving door samen te werken met (lokale) organisaties en bijvoorbeeld 'life long learning' aan te bieden.

Fundamenteel en toegepast onderzoek moeten elkaar versterken. Ze zijn complementair, maar moeten elkaar ook de nodige vrijheid laten. Het motto van onze universiteit, 'understanding society', drukt nu juist die beide kanten uit. Wij blijven het bestuur daar dan ook op wijzen.

- **Bijdragen aan een heldere missie om werknemers te inspireren**

Om (inter)nationaal te kunnen concurreren, zijn een helder universitair profiel en een goed uitgevoerde strategie van belang. Een profiel gebaseerd op een inspirerende missie en uitgedragen door effectief bestuur, waardoor faculteiten eendrachtig samenwerken. De fractie Onafhankelijken, met een ruime vertegenwoordiging van faculteiten en diensten, is bij uitstek toegerust om deze missie mede vorm te geven.

Met het oog op behoud van de kwaliteit van het onderwijs hebben we met succes gezorgd voor een gecontroleerde groei van het aantal studenten. We hebben bijgedragen aan de selectie van nieuwe leden van het College van Bestuur. Ook hebben we op kritische wijze bijgedragen aan de (invoering) van het Strategisch Plan. We blijven ijveren voor een heldere strategische visie en effectief bestuur.

- **Elke medewerker doet ertoe: participatie moet voor iedereen mogelijk zijn**

Wij waken ervoor dat medewerkers en studenten, ongeacht hun nationaliteit, geslacht of leeftijd, gelijke kansen krijgen om volledig te participeren.

Onze partij heeft er sterk op aangedrongen te zorgen voor een beter niveau van de Engelse taal onder de medewerkers en om buitenlandse medewerkers (tegen compensatie) te stimuleren Nederlands te leren. Wij hebben niet-Nederlandstalige leden in onze partij verwelkomd en staan erop dat universitaire documenten altijd in het Engels worden vertaald. Wij zullen deze werkwijze de komende twee jaar voortzetten.

- **Een duurzame gemeenschap in een duurzame omgeving**

De universiteit heeft als onderwijsinstelling, met ruim 20.000 personen onder haar hoede, een voorbeeldfunctie voor zowel haar studenten als voor de lokale gemeenschap. Wij blijven erop hameren dat universiteit verantwoord omgaat met haar natuurlijk én menselijk kapitaal.

We hebben met studenten succesvol geijverd voor een universiteit die op termijn CO₂- en energieneutraal is. Het blijft echter noodzakelijk om de voortgang te bewaken, in het bijzonder van de CO₂ emissie van het zakelijk en woon-werkverkeer. Wij ijveren voor een aanbod van gevarieerd, gezond en vegetarisch eten in de restaurants op onze campus.