Aantekeningen 100jaar100-sessie

*29 september 2021 – 13:00 – K7*

***Introductie***

Introductie van Piet en Wim.

🡪 Het gaat over ‘agenda ontwikkeling van de universiteit’.

Ontmoeting is waardevol.

“Het logo van Tilburg University komt mooi terug op de campus en de verschillende gebouwen.”

“Intimiderend om ‘voor een universiteit te werken’, maar valt best mee.”

“Ooit nog in mijn rode auto/polo over de campus gescheurd voor mijn sollicitatie.”

“Modern, business, maar ook zeker informeel, korte lijntjes en vriendelijkheid.”

“Een ‘global village’: klein genoeg, maar ook zeker met internationale betekenis.”

“Plezierig terrein, ook het bos. De campus is een belangrijke plek in mijn leven.”

“Langzaam toen ik hier kwam, inmiddels zijn we bezig met de transitie naar ‘goed’ werken. Het tempo gaat omhoog en we hebben veel ambities, dat knelt wel eens.”

“Dit is het, deze plek voelde als thuis.”

“Naast iets toevoegen, wil ik ook iets leren.”

***Dromen en uitdagingen***

Grote uitdagingen: werkdruk medewerkers is aan het groeien.

* Eerst een positieve noot: kwaliteit onderwijs, hulp bij administratieve taken is hier goed geregeld.
* Aantal medewerkers per studenten, Nederland scoort hier bijvoorbeeld slecht. Er wordt veel gevraagd van docenten en medewerkers.
* We kunnen 2 dingen doen: aantal medewerkers verhogen (financieel haalbaar?) of we kunnen taken uitbesteden. Dingen die niet direct met onderwijs te maken hebben. Bijvoorbeeld extra administratieve medewerkers. Zo kunnen onderzoekers, medewerkers zich echt focussen op primaire taken.
* ‘Docenten in hun kracht zetten.’/‘Nodig om te kunnen excelleren/groeien.’
* Vanuit perspectief kijken: je kunt niet hele bak mensen erbij zetten. Hoe kun je het slimmer doen; zowel in de belasting bij studenten. Effectiever versus intensiever.
* Aan de andere kant: ook bij studenten zien we de werkdruk toenemen. Idee dat dit ook een teken van de tijd is, informatiehoeveelheid die mensen te verwerken krijgen is aan het toenemen. Voorzichtig in wat we aan onze studenten vragen.
* Experimenteren? Werkweek verkorten bijvoorbeeld?
* Wat betreft studenten, we moeten iets voor hen betekenen. Geef hen ruimte voor andere ontwikkelingen.
* In het onderwijs: eerst allemaal op de campus, toen allemaal online, werkdruk voor docenten om het om te zetten al deze aanpassingen. Die aanpassingen doen ook direct iets met de student. Moeilijk om dat in één keer goed te krijgen. Vraagt ook iets anders van de student.
* Je kunt niet alles op een hele interactieve, zelfstandige manier aan studenten over laten.
* Onderwijsinnovatie is belangrijk: maar ook goed monitoren. Wat is de belasting voor de docent EN de student. Impact in kaart brengen.
* Maar dit alles is een herkenbaar fenomeen in de bredere maatschappij.
* Het gesprek met elkaar voeren en op elkaar afstemmen: hoe kunnen we de werkdruk verdelen bijvoorbeeld?
* Als je iets wil uitbesteden, wat dan precies? Probeer vergadercultuur een beetje in te perken. Randzaken die niet tot de kerntaken van docenten horen.
* Er staat tot 2027 nog heel veel te gebeuren. Interdisciplinair werken. Hier ook gesprek over voeren.
* Onderzoek wordt de sluitpost, onderzoekers moeten dat eigenlijk in hun vrije tijd doen. Onderzoekers worden overvraagd, wederom een breder probleem.
* Hoe maak je werk een team effort? Vanuit perspectief van de onderzoeker.
* De universiteit moet niet bang zijn om te kijken naar andere financieringsvormen voor wetenschap. Samen met andere universiteiten een vuist tegen de overheid. Andere manieren om aan financiering te komen. Bijvoorbeeld: een vast budget per wetenschapper. Wetenschappers moeten nu bezig zijn met ‘branding’, minder met de inhoud. Alliantie zoeken om te kijken voor andere manieren financiering.

Je wordt opgeleid met een wetenschappelijk niveau. Wetenschappelijke invalshoek in praktijk mist. Als alumni bijvoorbeeld toegang blijven houden tot de bibliotheek. Zodat de huidige wetenschap nog uitwerking kan vinden in de praktijk. Toegang tot de kennis blijven houden, ontbreekt nu.

* Interest communities bijvoorbeeld. Leuk om te delen met andere experts.
* Betere diensten kunnen leveren, wetenschappelijke inzichten zouden hierbij kunnen helpen. Huidige discussies kunnen lezen.
* Alumni: we willen bij blijven. Universiteit: we willen er nog voor blijven zorgen. ‘Leven lang leren krijgt nog te weinig uitwerking.’
* Soms op zoek naar achtergrond casussen voor in het bedrijfsleven. Wellicht ook bereidheid om hiervoor te betalen.
* Maar ook iets terugbrengen aan huidige studenten: praktijkkennis kan terugvloeien.
* ‘Kruisbestuiving kan beter.’
* Open access zou daar een boost aan kunnen geven.
* Wetenschap en samenleving als belangrijk thema. Relevantie voor elkaar.
* Impact denken heeft afgelopen jaren een boost gekregen. Werken in ecosystemen. Infrastructuren hiertussen. Maar dit is meer gericht op onderzoekers. Wens voor de universiteit: onze studenten hierin meenemen. Dit is ingewikkeld: er is geen ruimte in curricula. Het is anders dan een stage: iedere student iets betekenen voor de samenleving. Het zou iets moeten zijn om bij te dragen aan de samenleving.
* Voorbeeld: ‘Engage’ is bezig om modules samen te stellen. Je krijgt skills training, student krijgt de kans om aan de hand van een vraagstuk (real-time) om dat voor alle studenten mogelijk te maken.
* Wat houdt ons tegen? Administratief. Boven facultair werken, dan krijg je heel veel barrières. Welke regels kom je tegen, waar je last van hebt?
* Op zoek naar manieren van multidisciplinair samenwerken.

Droom: facultaire clusters in plaats van faculteiten.

* Verbindmodellen maken. Anders missen we onze eigen goede dingen.
* We willen, maar wat houdt ons tegen? De structuur waarin een initiatief moet passen, er zijn barrières. Het enthousiasme is er.
* Toewensen om goede initiatieven (die facultair overstijgend zijn) te kunnen implementeren.
* Niet meer praten in divisies.
* Niet alleen bij de schools, maar zit ook in divisies. Grensconflicten tussen divisies. Werken niet genoeg samen. Samenwerking is ook zeker afhankelijk van financiering.
* “Strategie is ook WAT en HOE, maar als HOE niet kan, dan heeft WAT ook pech”.
* Hoe meer verkokerd we zijn binnen de organisatie, hoe meer tijd het kost om dingen af te stemmen tussen departementen/divisies. Heeft ook te maken met vertrouwen van collega’s.

Droom: een plek zijn waar dynamische maatschappelijke problemen worden getackeld. Dynamisch element belangrijk: wereld van morgen is anders dan wereld van vandaag.

* Wereld ging eerder ook langzamer, tegenwoordig alles sneller.
* Onderwerpen op de agenda zetten voordat ze er zijn.
* Maatschappij kijkt naar universiteiten om hier antwoord op te kunnen bieden.
* In samenspraak met bedrijven.
* Voorbeelden van thema’s: data is goud. Aanbieden van data. Verkoopmechanisme van de universiteit? 🡪 Misschien botst dat, maar wel gezamenlijke vraagstukken.
* Wat is de universiteit ten opzichte van data. De universiteit doet iets met die data. Datapositie van de universiteit opnieuw formuleren. Hierin voorzichtig zijn, we niet commercieel georiënteerd.
* Disciplines die elkaar nog niet vinden.
* Connectie met de universiteit en een bedrijf bijvoorbeeld. Sterkere connectie met bedrijfsleven: ja!
* Beginnen met kennisoverdracht, hoe deze kennis overdragen? Meerjarige samenwerkingsstrategieën bijvoorbeeld.
* Ook zicht op klein bedrijf blijven houden. Kleinere bedrijven kregen minder aandacht. Hier meer focus op. MKB komt er moeilijk tussen. Ook lokaal Tilburg.
* Onafhankelijkheid universiteit moet gewaarborgd worden.
* TEP: kunde en karakter, moet dat niet meer aan het licht komen?
* Ontwikkeling van individu. Competentie gericht, skills verbeteren. Vijfde C Character: bewuster worden van wat je leert bij de universiteit. Expliciet maken welke soft skills je inherent leert door te studeren aan een universiteit.
* De vraag is ook: wie ben ik? Jezelf willen/kunnen ontwikkelingen.

Overige dromen (waar geen tijd voor was om ze te behandelen):

* Individuele ontwikkeling. Flexstuderen. Uitdaging bij universiteit om dit gereed te maken om hiermee verder te kunnen.
* Uitdaging: ook excellente student blijven dienen. Die kunnen anderen ook inspireren.
* Richting 22e eeuw met behoud van menselijke maat en Bildung. Let erop dat je Bildung behoudt en niet richting onderwijsfabriek gaan.
* Onszelf definiëren tegenover de hogeschool. Bijvoorbeeld skills. Daarnaast, hoe blijven wij relevant omdat we geen bèta sciences doen? Wat maakt social sciences relevant?
* Hoe komt de katholieke identiteit in toekomst tot uiting? De waarden versus diversiteit.
* Tweede en derde geldstroom succesvoller benutten. Niet alleen manier om begroting sluitend te krijgen. Opdracht om daarin te excelleren.
* Waar kunnen we de meest significante impact behalen? Wat hebben we daarvoor nodig?
* Invulling geven aan life long learning.
* Flexstuderen, voor allerlei mensen. Modulair vakken blijven volgen.
* Gelijke waardering onderwijs en onderzoek. Stukje aan cultuur werken, dat we gelijkwaardig gewaardeerd in worden.

Andere C’s die zijn genoemd:

* Confidence
* Community
* Continuity: voor studenten.
* Challenging