

Vragen en Antwoorden Contouren2030

1. Aanleiding

1.1 Waarom is TU Delft de discussie omtrent Profiel en Omvang/Contouren2030 gestart?

De aanleiding was drievoudig:

- de sterk gestegen studentenaantallen in de afgelopen jaren en de prognose dat we verder gaan groeien
- de groeiende maatschappelijke behoefte aan goed opgeleide Delftse ingenieurs
- de toenemende druk op de stad Delft, die niet onbeperkt studenten kan blijven opnemen.

Begin 2022 heeft het College van Bestuur daarom de adviescommissie Profiel en Omvang ingesteld. De adviescommissie keek naar mogelijke oplossingen waarmee TU Delft deze uitdagingen het hoofd kan bieden. De hoofdboodschap van het advies is om de groei te omarmen vanwege de maatschappelijke vraag. Via consultatie en adviesgroepen wordt het advies sindsdien verder uitgewerkt.

2. Groei

2.1 Waarom wil TU Delft groeien?

Groei is een manier om tegemoet te komen aan de enorme maatschappelijke behoefte aan hoger opgeleid, technisch personeel. Sowieso zullen de studentenaantallen de komende jaren toenemen, van de huidige 27.000 naar zo'n 30.500 in 2030. Dat is de prognose die het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) doet voor onze autonome groei.

We hebben tot nu toe geprobeerd onze studentenaantallen te beperken tot 25.000 om de druk op stad en universiteit behapbaar te houden, maar zijn desondanks gegroeid tot de huidige 27.000. Als we groei als uitgangspunt nemen, kunnen we ons er adequaat op voorbereiden, in plaats van telkens te moeten reageren op de aantallen inschrijvingen.

Het scenario van groei, in combinatie met uitbreiding naar verschillende locaties, kwam bovendien als meest kansrijk naar voren uit het onderzoek van de adviescommissie.

2.2 Wat is de maatschappelijke behoefte aan technisch opgeleide ingenieurs? Hoe ziet die ingenieur van de toekomst er dan uit? Op welke maatschappelijke opgaven moeten zij zich richten, en welke vaardigheden zijn daarbij cruciaal?

Maatschappelijke vraagstukken die relevant zijn voor ons als technische universiteit gaan bijvoorbeeld over:

- klimaatverandering en de energietransitie
- de veranderende demografie, waaronder vergrijzing en de noodzaak van een houdbaar zorgstelsel
- geopolitieke verschuivingen en de noodzaak van strategische autonomie van Europa
- digitalisering en disruptieve technologieën en de noodzaak om deze effectief maar ook ethisch in te zetten.

Om deze vraagstukken het hoofd te bieden zijn technologische oplossingen nodig en de daarbij behorende onderliggende kennis, evenals professionals die deze kennis kunnen (door)ontwikkelen en toepassen. Verregaande digitalisering zorgt bovendien dat mensen in traditioneel niet-technische beroepen, zoals beleidsmakers, politieagenten of docenten, ook behoefte hebben aan technische kennis en vaardigheden.

Al deze mensen willen we opleiden. Zo zetten we al steeds meer in op ingenieurs die de vertaalslag naar maatschappelijke vraagstukken kunnen maken. Daarnaast is er behoefte aan specialisten die voldoende technische kennis hebben om techniek in te kunnen zetten in hun eigen vakgebied. Dit alles om de valorisatie van technische kennis voor de maatschappelijke transitie te kunnen versnellen.

2.3 Gaat dit uitsluitend om wetenschappelijk opgeleide ingenieurs of bijv. ook om hbo-ingenieurs? Plegen we met een dergelijke groei geen rooibouw op de aanwas van hbo'ers en mbo'ers, die ook hard nodig zijn?

De groei waar we het nu over hebben gaat over wetenschappelijk opgeleide ingenieurs. We zijn immers een universiteit. We onderschrijven wel het belang van het opleiden van technici in de gehele onderwijsketen. In Contouren2030 en bij de ontwikkeling van het nieuwe strategische kader voor 2024-2030 denken we daarom na over de samenwerking met het hbo in onderwijsprogramma's. Ook kijken we hoe we bijvoorbeeld het schakelen tussen het wo en hbo beter kunnen faciliteren. Het is zeker niet de bedoeling om rooibouw te plegen op het hbo; gezien het lage percentage vwo'ers dat instroomt op het hbo ligt dat ook niet voor de hand.

2.4 Willen we groeien door meer internationale studenten aan te trekken?

Als academische gemeenschap gaan we voor diversiteit in de brede zin van het woord. Daar hoort een mix van Nederlandse en internationale studenten bij. We willen dat studenten in aanraking komen met de standpunten van anderen, kritisch leren denken en kennismaken met het internationale speelveld waar ze vaak ook in komen te werken. Op dit moment komt 25% van de studenten uit het buitenland, zowel uit Europa als daarbuiten. Al kan dat verschillen per faculteit en per opleiding. In een groeiscenario willen we dit huidige percentage graag behouden en niet verhogen.

2.5 Blijven die internationale studenten na hun opleiding in Nederland?

Ja. Vijf jaar na afstuderen woont 25% van alle internationale studenten nog in Nederland. Als je kijkt naar internationale studenten van buiten de Europese Economische Ruimte (EER) dan stijgt dat tot 35%. Van internationale techniekstudenten is dit zelfs 40%. Maatregelen om deze stay rate verder te verhogen, door TU Delft maar mogelijk ook landelijk, zijn natuurlijk mogelijk.

2.6 Hoe kan het dat TU Delft wil groeien in het aantal afgestudeerden terwijl de kamernood voor studenten al hoog is?

De kamernood in Delft is juist een van de aanleidingen om meerdere locaties te overwegen. De druk op de stad is al enorm en het is ons niet gelukt om onder het streefgetal van 25.000 studenten te blijven. Het is in de Nederlandse wet vastgelegd dat we in principe elke student met de juiste papieren toe moeten laten, vanuit de gedachte dat onderwijs toegankelijk moet zijn voor iedereen. Maar dat kan niet in Delft, want de druk op de stad is al zo groot. Tegelijkertijd blijven we met de gemeente Delft in overleg over hoe we (een groeiend aantal) studenten kunnen blijven huisvesten. Een van de mogelijkheden is door zelf meer studenten te huisvesten op de campus. En we kijken naar mogelijke huisvesting op eventuele nieuwe locaties.

3. Multicampus

3.1 Waarom groei en meerdere campussen terwijl de werkdruk al zo hoog is?

Omdat verdere groei in de huidige situatie heel lastig wordt in meerdere opzichten, hebben we juist de verkenning naar andere scenario's ingezet. Als we gecontroleerd kunnen groeien in

studentenaantallen, kunnen we evenzo meegroeien in faciliteiten en personeel. Een deel van de werkdruk ontstaat juist door het soms onvoorspelbare karakter van de instroom. Van reageren op de groei naar sturen op de groei, is dus het devies. Daarmee erkennen we juist de werkdruk en kunnen we hierop anticiperen.

3.2 Aan welke steden denkt TU Delft voor extra locaties?

We denken in eerste instantie aan locaties in de Randstad, waaronder Rotterdam en Den Haag. Dit heeft praktische voordelen vanwege de nabijheid met Delft, maar bouwt ook voort op onze steeds nauwere samenwerking met onze zusteruniversiteiten en hun universitaire medische centra in Leiden en Rotterdam, en met samenwerkingspartners binnen de regio. De maatschappelijke uitdagingen waarmee deze steden geconfronteerd worden, vormen uiteraard een belangrijke voedingsbodem én bron van input voor onze kennis. Den Haag voegt daar met de aanwezigheid van ministeries en (inter)nationale instellingen een extra dimensie aan toe. Delft blijft uiteraard onze moederstad; we willen onze Delftse signatuur niet kwijt.

3.3 Hoe zorg je voor een volwaardige community op meerdere locaties?

TU Delft kent een diversiteit aan communities. Tegelijk voelen studenten en personeel zich sterk verbonden met TU Delft. Het is aannemelijk dat er door het vormen van nieuwe locaties en/of richtingen nieuwe communities zullen ontstaan. Die communities zullen net als de huidige, worden gekoesterd en gewaardeerd. Het gevoel erbij te horen en een gezamenlijk doel te hebben is belangrijk voor het welzijn en welbevinden van medewerkers en studenten.

Dat gaat niet vanzelf, maar vraagt om investeren in 'je thuisvoelen' op zowel de TU Delft als op een locatie. Daar moeten we oog voor hebben met elkaar. Daar spelen ook zaken mee huisvesting en voorzieningen en faciliteiten voor studie- en studentenverenigingen, sport en extra-curriculaire activiteiten.

3.4 Hoe zorgen we ervoor dat met meerdere campussen samenwerking behouden blijft?

De invulling van een nieuwe campus zal stapsgewijs gaan. Met een zekere kritieke massa en een fundament van bestaande expertise kunnen nieuwe locaties dan snel een eigen richting en vlucht nemen. Voor een optimale zelfstandige ontwikkeling is het nodig om op deze locaties snel volledige faciliteiten te bieden (onderwijs, onderzoek, diensten, huisvesting). Voor behoud van de samenwerking is het belangrijk om met dezelfde systemen te kunnen blijven werken als in Delft. Actieve stimuleren van samenwerking als mensen op verschillende campussen werken verdient wel expliciete aandacht.

3.5 Zijn er voldoende diensten in de regio? Waar kunnen studenten en medewerkers bijvoorbeeld wonen?

De aanwezige voorzieningen zijn een belangrijk criterium bij het afwegen van keuzes voor locaties. Het is duidelijk dat een woning voor uitwonende studenten een noodzaak is. Dat geldt ook vanuit het perspectief van de steden. Elke stad kampt met een tekort aan woningen en zal als voorwaarde stellen dat woongelegenheid voor medewerkers en uitwonende studenten onderdeel is van het plan.

3.6 Wordt er ook nagedacht over logistieke problemen, bijvoorbeeld ten aanzien van reizen van en naar campussen?

Ja, daar wordt over nagedacht. De wens is dat het reizen door studenten en medewerkers tussen locaties beperkt blijft. Het is niet praktisch en weinig duurzaam. Soms zal dat onvermijdelijk zijn, maar we houden hier expliciet rekening mee.

3.7 Huisvesting: campus of campussen, hoe verhoudt zich dat tot de campusvisie?

Veel studenten zullen in Delft blijven. Vooral nog is er geen aanleiding om fundamenteel andere keuzes te maken ten aanzien van de campus Delft. Als de visie en ambities buiten Delft concreter zijn, kan er indien nodig een update van de campusvisie komen.

4. Onderwijs

4.1 Hoe houden we de onderwijskwaliteit op peil bij schaalvergroting?

Het behouden van de onderwijskwaliteit staat niet ter discussie, maar is integraal onderdeel van de randvoorwaarden. Eventuele nieuwe opleidingen moeten dan ook gerealiseerd worden met uitbreiding van staf (ondersteuning en docenten) en eventueel passende nieuwe onderwijsconcepten.

4.2 Hoe zorgen we ervoor dat we voldoende Nederlandstalige staf hebben i.v.m. onderwijs in de bachelor?

Dat is nu ook al een aandachtspunt. We zullen een deel van de staf moeten werven. Een deel van deze capaciteitskwesties kan worden opgelost door project based learning en door samen te werken met het werkveld waar onze afstudeerders straks terecht komen.

4.3 Hoe borgen we de kwaliteit van de inkomende studentenpopulatie?

Het uitgangspunt is dat de juiste vooropleiding (VWO) een afdoende basis is om een opleiding te kunnen starten. Hierbij kunnen verplichte vakken (zoals nu ook al) of een verplichte matching een rol spelen om de juiste studenten aan te trekken.

5. Samenwerkingen

5.1 In hoeverre zijn parallelle ontwikkelingen, zoals Convergence, Leiden-Delft-Erasmus en TU Delft – Den Haag van invloed op de besluitvorming?

In de besluitvorming is oog voor parallelle ontwikkelingen, zeker met betrekking tot die in Convergence, LDE en TU Delft - Den Haag. Dit volgend op de adviezen van de strategische adviesgroepen om met nieuwe activiteiten aansluiting te vinden bij bestaande of geplande activiteiten elders. De parallelle ontwikkelingen worden meegenomen in de afweging voorafgaand aan de besluitvorming.

6. Personeel

6.1 Hoe voorkomen we dat de groei van het aantal studenten en daarmee het onderwijs zorgt voor een nog verder toenemende werkdruk?

Werkdruk staat al geruime tijd hoog op de agenda door de stijgende studentenaantallen van de afgelopen jaren. Mede dankzij de Van Rijn-middelen is er structureel meer geld beschikbaar voor uitbreiding van capaciteit. Ook blijft er aandacht voor het tijdig inzetten van tijdelijke capaciteit (flexibele schil).

In een eventueel besluit zal worden voorzien in de ontwikkeling van een integraal transitieplan waarin personeel en werkdruk belangrijke onderwerpen zullen zijn. Daarnaast is de insteek dat een nieuwe campus een kans is voor huidige medewerkers om zich te ontwikkelen. De verwachting is dat er zeker interesse zal zijn voor de uitdaging op een nieuwe locatie.

6.2 Zijn we in staat om voldoende personeel te werven?

De spanning op de arbeidsmarkt is ongekend hoog. Door deze krapte moeten universiteiten – net als andere werkgevers – extra hun best doen om mensen te werven en te behouden. Een onderscheidende wervingsstrategie gebaseerd op een cultuur die op veel vlakken inclusief is (M/V/X, WP/OBP, Erkennen & waarderen, DORA, leiderschap) is cruciaal. Een cultuur waarin TU Delft aantrekkelijk is voor toptalent op alle gebieden: WP, OBP, promovendi en studenten. Daarnaast zullen ook eventuele nieuwe locaties ook aantrekkingskracht hebben op de arbeidsmarkt.

7. Het proces tot nu toe en verder

7.1 Wat is er gedaan met de input die in het najaar is verzameld?

De input uit de consultatieronde heeft in de eerste plaats geleid tot het besluit om verder onderzoek te doen naar het idee van groei, onder andere door het verkennen en ontwikkelen van nieuwe activiteiten elders. Daarnaast hebben de adviesgroepen de input van de consultatie gebruikt als startpunt en kader voor hun adviezen. Ideeën, zorgen, waarschuwingen en risico's die in de input zijn opgenomen worden meegenomen in de verdere planvorming.

7.2 Wanneer wordt er een besluit genomen?

In de zomer van 2023 wordt er een besluit genomen over de Contouren over 2030. Deze strategie is dan tot stand gekomen op basis van onder andere de adviezen van de Strategische Adviesgroepen. Medewerkers en studenten, de medezeggenschap en de Raad van Toezicht worden hierbij nauw betrokken.