



Annetje Ottow

Vice-voorzitter

College van Bestuur

Beste aanwezigen,

Wie van u heeft al eens onze parel van de Botanische Tuinen bezocht: de vlinderkas? Zo niet, dan kan ik u dat van harte aanbevelen! U zult versteld staan. Groot, klein, geel, groen, oranje, blauw. De kleuren schitteren u tegemoet. In deze kas leert u kijken en tot in de kleinste details de vlinders te bestuderen en te bewonderen. En zoveel soorten!

Wat heeft onze vlinderkas met het thema van vandaag te maken? Met erkennen en waarderen? Waar ik u vandaag toe uit wil nodigen, is om naar onze collega's, universitaire medewerkers, jonge docenten en promovendi te leren kijken als naar deze vlinders. Niemand van ons is hetzelfde en iedereen kent allerlei talenten. Talenten, die misschien niet direct opvallen, maar slechts bij nader inzien of de nodige aandacht tot bloei komen.

Wij hebben als universiteiten de neiging iedereen in categorieën in te delen en om vervolgens aan iedereen dezelfde eisen te stellen. Carrières lopen volgens hetzelfde stramien en altijd lineair. Afwijken van deze paden is lastig. Als we al deze medewerkers eens als vlinders zouden zien, met hele verschillende talenten en eigenschappen, met verschillende stadia van ontwikkeling, zou onze universiteit er dan niet veel kleurrijker uitzien?

Rekening houden met al deze verschillen kost wel meer moeite, tijd en energie en vraagt begeleiding en aandacht.

In een tijd waarin competitie een belangrijke rol speelt, is vrijwel alles gericht op het individu en het bereiken van topposities. Ook door de druk van buitenaf dat universiteiten "waar voor hun geld" moeten leveren, is er een ongekende verantwoordingsplicht en moeten we ons keer op keer bewijzen.

En laten we ook de hand in eigen boezem steken. Universitaire gemeenschappen zijn goed in innovatie en oplossingen bedenken voor de problemen in de wereld, maar minder goed in het vernieuwen van de eigen organisatie.

Dat is wel hoog nodig. In een tijd, waarin de problemen in de wereld alleen maar complexer worden, zijn teamprestaties en multidisciplinaire samenwerking nodig.



Binnen onze strategische thema's laten wij hier in Utrecht zien dat multidisciplinaire samenwerking loont en tot nieuwe inzichten leidt.

Deze samenwerkingsvormen – maar ook het werken binnen de context van open science – maken dat wij beter moeten gaan kijken naar teams en ieders rol daarin, meer dan alleen naar de prestatie van het individu. TEAMS zullen veel centraler komen te staan binnen ons personeelsbeleid en hoe we tegen wetenschap aankijken.

Cruciaal hierbij is de rol van leiders en leidinggevendenden binnen onze universiteit. Zij sturen teams aan en dragen een verantwoordelijkheid voor het “wellbeing” van hun teamleden. Niet elk teamlid is hetzelfde en zal andere talenten, kennis en interesses hebben. Het zijn allemaal verschillende vlinders, met verschillende kleuren. Daarbij past slecht een personeelsbeleid dat iedereen over een kam scheert en tegen dezelfde meetlat legt. Dit vergt veel van leidinggevendenden (goed leiding geven is immers een vak en niet iets wat je er zomaar bijdoet). Het vergt voldoende aandacht en tijd. Het vergt ook geloof in de potentie van medewerkers: niet alleen kijken naar bewezen resultaten. Ontpopt de rups zich misschien later tot een mooie vlinder en geven wij hem of haar voldoende kansen?

Maar laten we er geen doekjes om winden: het vergt ook veel van onze medewerkers zelf om binnen een team te presteren. Bij het wegvallen van duidelijke afvinklijstjes (zoals het tellen van het aantal publicaties) is er minder structuur en minder duidelijkheid. Het vergt ook dat de medewerker zelf verantwoordelijkheid neemt om de gegeven ruimte goed in te vullen.

De Universiteit Utrecht wil top onderwijs en top wetenschap leveren, impact maken. We willen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en de problemen van morgen oplossen! Het is nogal wat! Het is evident dat we hier niet allemaal even goed in kunnen zijn en keuzes zullen moeten maken. Daarbij past teamwork, waar verschillende talenten bij elkaar worden gebracht. De opdracht die wij hebben als universiteit: goed onderwijs en onderzoek leveren zullen wij alleen in verbinding met elkaar kunnen bereiken. En daarbij erkennen en waarderen we IEDEREEN die hier een bijdrage aan levert. Wij als bestuurders zullen ook meer duidelijkheid moeten gaan bieden; hoe in deze nieuwe wereld van teamwork en open science ieders rol kan worden erkend en worden gewaardeerd.

We zouden met een andere bril naar onze prestaties kunnen kijken:



Onze prestaties op het gebied van het welzijn van onze medewerkers, het maatschappelijke welzijn en het welzijn van onze wetenschap. Hoe gaan we om met werkdruk? Hoe presteren teams het best? Kunnen medewerkers hun talenten voldoende ontwikkelen. Hebben we oog voor diversiteit. Hoe staat het met de vitaliteit van onze medewerkers. Is er tijd voor opleidingen en bijscholing?

Natuurlijk, de ideale wereld bestaat niet, maar we moeten hier echt meer oog voor krijgen en alles doen wat er binnen ons vermogen ligt om hier meer aan te doen. Wij als College van Bestuur willen hier de ruimte voor geven. Door leidinggevend te ondersteunen bij het aansturen van teams, door talentontwikkelprogramma's aan te bieden, diversiteit te koesteren en te stimuleren, de waardering van het onderwijs promoten, vitaliteitprogramma's op te zetten en academisch leiderschap te ondersteunen.

Cursussen en programma's zijn belangrijk, maar natuurlijk niet alles zaligmakend. Het gaat erom dat wij hier binnen Utrecht een cultuur hebben, waar wij elkaar waarderen en elkaars talenten erkennen. Waar iedereen zich veilig voelt en zichzelf kan zijn. Uiteindelijk zijn we allemaal vlinders, met de mooiste kleuren.

Ik dank u voor uw aandacht.