

VERSLAG VAN DE 183^e OVERLEGVERGADERING VAN COLLEGE VAN BESTUUR EN UNIVERSITEITSRAAD 11 OKTOBER 2021

UR/21/33577

Aanwezig: Bijl, Ottow, Ridderbos en Weeda (adjunct-secretaris CvB)
5 Van Beek, Breuker, Coelen, De Gucht, Hannani, Van Lelyveld, Leferink op
Reinink, Kerr, Knapp, Kontovas, De Roon (Voorzitter), Sloof, De Witte, Zandvliet
(Griffier), De Zeeuw

Afwezig: Van Naerssen, Schlaman, Steenvoorden

1. Opening en mededelingen

10 De voorzitter opent de vergadering. Er is bericht van verhindering ontvangen van Maaïke van Naerssen, Helmi Schlaman en Sammy Steenvoorden.

2. Verslag vorige vergadering

15 - verslag 182^e Overlegvergadering d.d. 5 juli 2021 (UR/21/27702)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld en gepubliceerd op de website.

3. De universiteit in tijden van de coronacrisis

20 Er is weinig veranderd, meldt het College. Gevraagd naar de groep docenten die zijn bezorgdheid heeft geuit over de versoepelingen, zegt het College die in een antwoordbrief voor toekomstig contact te hebben verwezen naar de medezeggenschap. Het College ziet geen directe aanleiding om zelf nog verder op de zorgen in te gaan.

4. Jaarverslagen vertrouwenspersonen

25 - Jaarverslagen vertrouwenspersonen 2020
- Conceptreactie UR

30 De Raad spreekt zijn waardering uit voor de met zorg samengestelde jaarverslagen. Hij heeft begrepen dat de huidige daling in het aantal meldingen incidenteel van aard lijkt te zijn, en dat deze door inzet op communicatie en toegankelijkheid van de vertrouwenspersonen komende jaren wellicht zullen stijgen. De inhoudelijke reflecties van de vertrouwenspersonen en de opgestelde aanbevelingen onderschrijft de Raad van harte, in het bijzonder drie belangrijke
35 punten die de vertrouwenspersonen naar voren brengen: preventie, een lage meldingsdrempel en het behouden van de privacy. Het is van belang dat een individu zich laagdrempelig kan melden, maar dit moet niet ten koste gaan van de privacy van de melder. Ook is meer inzet op preventie wat betreft de Raad uitermate belangrijk.

40 Naar aanleiding van de jaarverslagen brengt de Raad de voortgang rondom het aanstellen van de ombudsfunctionaris ter sprake. Hij heeft begrepen dat er wordt overwogen om geen losstaande ombudsfunctionaris aan te stellen, maar de functie onder te brengen bij een van de huidige vertrouwenspersonen om het bouwwerk van sociale veiligheid te vereenvoudigen. De Raad roept het College op deze overweging los te laten. Hij is van mening dat dit juist voor
45 meer complexiteit zorgt. Bovendien wijst hij op artikel 2 lid 5 van de Regeling ombudsfunctionaris medewerkers, dat stelt dat de functie van ombudsfunctionaris onverenigbaar is met iedere andere functie binnen de Universiteit Leiden.

50 Het College is het met de Raad eens dat preventie, een lage meldingsdrempel en het behouden van de privacy cruciaal zijn. De afgelopen anderhalf jaar was het beleid vooral gericht op het verstevigen van het meldingsproces en de verlaging van de meldingsdrempel: een uitbreiding van het aantal vertrouwenspersonen voor wetenschappelijke integriteit, het instellen van een informatiepunt om (anonieme) meldingen te doen en in contact te komen met de juiste vertrouwenspersoon en toegankelijker informatievoorziening over de vertrouwenspersonen. De

komende jaren wordt preventie een belangrijk aandachtspunt. Het is de bedoeling dat de cultuur wordt verbeterd zodat meer het gesprek wordt aangegaan en problemen kunnen worden voorkomen. Dit is een verantwoordelijkheid van iedereen en komt terug in het strategisch plan. Het College onderschrijft de argumenten van de Raad tegen het onderbrengen van de functie van ombudsfunctionaris bij een van de vertrouwenspersonen. De werving van een ombudsfunctionaris voor medewerkers loopt. Desgevraagd bevestigt het College dat buitenpromovendi ook terecht kunnen bij deze ombudsfunctionaris.

5. Internationale dienstreizen

- ongevraagd advies beleid internationale dienstreizen UR + reactie CvB
- Conceptreactie UR

De Raad is verheugd dat veel internationale dienstreizen weer zijn toegestaan, omdat de risico's van de coronacrisis vooralsnog kleiner lijken te worden. Hij onderstreept het belang van het herindienen van aanvragen bij het IIT zodat deze mogelijk alsnog kunnen worden goedgekeurd en dringt er bij het College op aan dat medewerkers van deze mogelijkheid op de hoogte worden gebracht.

Bovendien memoreert de Raad dat medewerkers een degelijke inhoudelijke motivatie dienen te ontvangen bij een eventuele afwijzing. Het lijkt hem een goede zaak dat alle medewerkers, net als de Raad, op de hoogte kunnen zijn van de checklist en landenlijst op basis waarvan het IIT besluiten neemt.

De Raad herhaalt dat hij het van belang vindt dat het IIT in het maken van afwegingen gebruikt maakt van de regio-specifieke kennis en expertise die onze universiteit rijk is.

De Raad adviseert het College met klem om de noodzaak van de HEAT-training in relatie tot corona te evalueren in januari 2022. Tot die tijd is het goed dat er maatwerk wordt toegepast en dat er voor sommigen een verkorte versie van deze training mogelijk is. De Raad wijst er daarbij nogmaals op dat dit beleid voor de zomer is ingebracht via de versnelde medezeggenschapsprocedure vanwege de coronacrisis, maar dat het lijkt alsof het College deze maatregel ook daarna wil behouden. Hier bestaan zorgen over op de werkvloer, waar het soms ervaren wordt als een beperking van de academische vrijheid.

De Raad vindt het belangrijk dat de HEAT-trainingen altijd door de universiteit betaald worden, ook in het geval van buitenpromovendi, maar maakt zich zorgen over het kostenplaatje. Ten koste waarvan wordt hier geld voor ingezet?

Het College heeft de indruk dat het opnieuw beoordelen van eerder afgewezen aanvragen tegen het licht van de nieuwe omstandigheden, waarbij landelijke expertise wordt ingeschakeld, goed verloopt. De afwijzingen zijn zodanig gedetailleerd dat medewerkers zelf kunnen inschatten wanneer hun reis waarschijnlijk wel wordt goedgekeurd o.b.v. veranderde omstandigheden. Mocht de Raad andere geluiden opvangen, dan verneemt het College dit graag.

Het College wijst op een interview met het hoofd veiligheidszaken over buitenlandse dienstreizen in de nieuwsbrief voor medewerkers van 5 oktober jl. Daarin gaat hij ook in op de toegevoegde waarde van de HEAT-training. In heel specifieke omstandigheden wordt gevraagd die te volgen, vanuit goed werkgeverschap en het belang van veiligheid. Het College ziet dit niet als beperking van de academische vrijheid. Het gaat om één verplichte training, het overige aanbod is op basis van vrijwilligheid. Een evaluatie in januari en een gesprek daarover met de Raad vindt het College een goed idee. Daarbij wordt meegenomen of er nog steeds een grondslag is voor de HEAT-training en hoe hoog de totale kosten zijn. Vermoedelijk gaat het niet om heel veel trainingen, omdat de noodzaak alleen geldt voor echt gevaarlijke gebieden. De kosten worden door de universiteit gedragen en niet uit onderzoeksbudgetten betaald. Desgevraagd bevestigt het College dat dit ook voor buitenpromovendi geldt. Het kan informatie verschaffen over de centrale financiering.

Het College zal het signalen vanuit de Raad meenemen dat Leo Harskamp in het interview andere criteria noemde dan de criteria die op het aanvraagformulier vermeld staan.

6. Wijziging model-OER 2021-2022

- 5
- brief aan UR over een wijziging in de model-OER 2021-2022
 - brief aan de faculteiten
 - Conceptreactie UR

10 De Raad betreurt het dat het College zonder de Raad te informeren heeft besloten om de inwerkingtreding van artikel 4.1.8 over het herkansen van voldoende vanwege uitvoeringsproblematiek uit te stellen. Hoewel het College formeel gezien de ruimte heeft om hier een afweging in te maken, vindt de Raad dat dit afbreuk doet aan het uitgebreide proces dat is voorafgegaan aan de totstandkoming van de huidige vorm van dit artikel. Daarbij druist deze procedure in tegen het alom onderschreven Leidse harmoniemodel, waarbij de mening van de Universiteitsraad als zwaarwegend wordt gezien, ongeacht de al dan niet formeel toegewezen bevoegdheden. De Raad waardeert daarom de excuses van de Rector Magnificus.

20 Het feit dat de zorgen en klachten vanuit de faculteiten over de uitvoerbaarheid van artikel 4.1.8 pas vlak voor het zomerreces naar voren zijn gekomen, baart de Raad zorgen. Hij is benieuwd hoe signalen van medewerkers betrokken bij het primaire proces voortaan eerder in het traject kunnen worden geïdentificeerd. Voor dergelijke harmonisaties lijkt het de Raad vanzelfsprekend dat er vooraf goed getoetst wordt op uitvoerbaarheid. Ook hoort hij graag hoe voorkomen kan worden dat faculteiten pas zo laat bezwaar aantekenen tegen artikelen uit de model-OER, terwijl daar normaal gesproken maar tot halverwege februari de tijd voor is.

25 Het College spreekt van een zeer onfortuinlijke gang van zaken. Ondanks een zorgvuldig voorbereidingsproces zijn er problemen ontstaan. Via het harmonisatieprogramma heeft er wel degelijk een uitvoeringstoets plaatsgevonden met klankbordgroepen en werkgroepen waar medewerkers van faculteiten deel van uitmaakten. Desgevraagd zegt het College dat dit niet altijd medewerkers uit het primaire proces waren, maar dat het uitging van goed contact daarmee. De uitkomsten zijn voorgelegd aan het Onderwijsberaad, waarna de model-OER in afstemming met de Universiteitsraad is vastgesteld. Dat de uitvoeringsproblemen bij een aantal faculteiten pas vlak voor de zomer naar boven kwamen, heeft er mogelijk mee te maken dat die de consequenties pas constateerden toen zij de uitvoering ter hand namen. Door de complexiteit en de diversiteit van het systeem bestaat er geen eenduidig beeld van wat een cijfer is en wat een deelcijfer. Verder harmoniseren en vereenvoudigen kan dit in toekomst voorkomen, denkt het College.

40 Verder wil de Raad het College adviseren er zorg voor te dragen dat jaarlijks alle documenten omtrent de wijzigingen in de model-OER'en, inclusief toelichting en stukken van de Raad, naar de facultaire medezeggenschap worden uitgezet. Zo zijn decentrale medezeggenschapsraden beter voorbereid op de bespreking van de OER in hun vergaderingen. Op deze manier zou een herhaling van gebeurtenissen kunnen worden voorkomen. Communicatie met faculteitsraden over wijzigingen in de model-OER'en vindt plaats, zegt het College. Het communiceert zelf met faculteitsbesturen en gaat ervan uit dat die de informatie goed overbrengen naar de faculteitsraad. Naar aanleiding van deze kwestie zal het College daar aandacht voor vragen. Op verzoek van de Raad zal het ook het belang benadrukken van het delen van de stukken met de opleidingscommissies.

50 De Raad wil graag dat er in de volgende vergadercyclus duidelijkheid is over de status van de uitvoeringsproblematiek en de wijze waarop omgegaan zal worden met de bepaling in de model-OER'en 2022-2023. Omdat hij heeft begrepen dat het onderzoek naar de uitvoering nog loopt, wil hij graag van het College horen of dit haalbaar is. Het College bevestigt dat op dit moment een uitgebreide uitvoeringstoets wordt uitgevoerd. De

5 rapportage zal in het Onderwijsberaad worden besproken, om een herhaling van deze gang van zaken te voorkomen. Het College wil vasthouden aan de zorgvuldig tot stand gekomen afspraak dat één herkansing van een voldoende mogelijk is, waarbij het hoogste cijfer telt. In een toelichting wordt mogelijk toegevoegd wat een cijfer is. Het streven is om dit in november aan de Raad voor te leggen, gelijktijdig met model-OER 2022-2023.

7. **Thuiswerken – faciliteiten en afspraken**

- memo 'Thuiswerkfaciliteiten en werken post-corona'
- handreiking werken post-corona
- 10 - e-mail 'Vervolg thuiswerkfaciliteiten'
- Conceptadvies UR

15 De Raad waardeert het dat dit document in een reguliere vergadercyclus wordt behandeld en blijft graag met het College van Bestuur in gesprek over dit onderwerp. Hij herhaalt graag dat thuiswerken geen recht, geen plicht en geen gunst is. Dit houdt in dat op de campus werken vooralsnog altijd de norm is met inachtneming van de coronamaatregelen. Medewerkers kunnen hun eventuele wens om thuis te werken afstemmen met hun leidinggevenden. De Raad is het met het College eens dat verbinding en ontmoeting van groot belang zijn. Hij onderschrijft dus de geformuleerde uitgangspunten, maar ziet ook obstakels voor de uitvoering.

20 Er bestaan zorgen op de werkvloer over de wijze waarop werkplekken binnen de universitaire gebouwen in de toekomst worden ingericht. Een herinrichting van werkplekken op locatie moet goed getoetst worden op uitvoerbaarheid en kwaliteit bij de gebruiker. Vermeden dient te worden dat werknemers vanwege ontevredenheid over hun werkplek uitwijken naar thuiswerken of met minder plezier en kwaliteit hun werk kunnen doen. Hierbij vraagt de Raad in het kader van inclusie specifiek aandacht voor de veelal jonge medewerkers die thuis weinig ruimte en faciliteiten hebben.

25 De Raad wil er bovendien voor waken dat te gemakkelijk de conclusie wordt getrokken dat er minder werkplekken nodig zijn. De Raad zet dan ook vraagtekens bij de betekenis van de suggestieve berichtgeving dat de Humanities Campus voor minder werkplekken gaat, zoals vermeld in een onlangs gepubliceerd persbericht. Hij vraagt zich af of in dit kader niet de hele vastgoedportefeuille moet worden bekeken.

30 De Raad is al met al van mening dat toekomstige keuzes hierover goed bij de medezeggenschap moeten worden getoetst, gezien het moeilijk omkeerbare karakter hiervan.

35 Daarnaast wil de Raad zijn zorgen naar voren brengen over de gevolgen van thuiswerken voor de academische gemeenschap. Wat hem betreft moet in het thuiswerkbeleid duidelijker naar voren komen dat het ontmoeten van collega's ook een noodzakelijke reden voor werken op kantoor kan zijn.

40 Ook verzoekt de Raad het College om bij dit dossier de vraag te betrekken hoe het combineren van werken bij de universiteit met wonen en onderzoek doen op afstand of in het buitenland kan worden gefaciliteerd.

45 Tot slot heeft de Raad gesproken over de implicaties van thuiswerken voor de vergoedingen van woon-werkverkeer. De Raad zal zijn wens om de bureaucratische handelingen voor het personeel tot een minimum te beperken communiceren aan het Lokaal Overleg.

50 Het College benadrukt dat zijn uitgangspunt niet verschilt van dat van de Raad. De campus is er om met elkaar te kunnen werken. Ook het College vindt ontmoeting van belang, net als aandacht voor (jonge) medewerkers zonder goede werkplek thuis. Het College wil niet de conclusie trekken dat door het thuiswerken minder werkplekken nodig zijn. Nog voor corona is begonnen met het inrichten van kantoren voor activiteitgericht werken. Vanwege verschil in werkzaamheden is hier geen vast centraal beleid voor mogelijk; in teams moet worden besproken hoe dit wordt ingevuld. Daar heeft het College wel een handreiking voor gedaan. Het College stelt voor om een tussenbalans op te maken van de pilots activiteitgericht werken en de

5 Raad hier uitleg over te geven, eventueel in de vorm van een werkbezoek. De wensen van de betreffende teams/gemeenschap worden geïnventariseerd bij campusontwikkeling, waarbij aandacht is voor ontmoetingsplekken. Het College probeert zowel de centrale als decentrale medezeggenschap bij deze projecten te betrekken. De Raad vraagt nog aandacht voor de communicatie om verdere zorgen te voorkomen.

10 Het College legt uit dat vanwege de fiscaliteit zijn lijn is dat een aanstelling bij de universiteit in principe betekent dat de standplaats Nederland is, al blijft altijd een bepaalde mate van maatwerk mogelijk. Het College heeft een voorstel ingediend bij de Belastingdienst om de administratie voor het ontvangen van reiskosten en thuiswerkvergoeding te beperken. Als dit wordt geaccepteerd, volstaat het om eens per jaar een rooster in te vullen. Wanneer hier duidelijkheid over is, kan het College ingaan op technische aspecten.

8. Opvolging suggesties Inspectie SZW

- 15
- memo 'Inspectie SZW en huidig beleid werkdruk' met bijlagen
 - Conceptreactie UR

20 De Raad vindt het positief dat werkdruk in kaart is gebracht, maar wil graag een nadere concretisering zien van de acties van het College om deze te verlagen. Dit is niet alleen van belang met het oog op de voorbereiding op het nieuwe strategisch plan, maar ook omdat de Raad heeft begrepen dat de recent uitgevoerde personeelsmonitor licht laat zien dat de werkdruk nog altijd als hoog wordt ervaren. Bovendien zijn er op korte termijn niet meer financiële middelen voor de universiteiten te verwachten.

25 De Raad concludeert daarom dat de urgentie verder is toegenomen om met een helder en concreet plan te komen voor de aanpak van dit probleem. Hij adviseert het College om bij het verlagen van de werkdruk in de eerste plaats en overwegend in te zetten op het concreet verminderen van taken en het aanstellen van medewerkers om zo de kern van de problematiek aan te pakken en niet te verzanden in voorbereidende of inventariserende exercities.

30 De Raad begrijpt dat de verlaging van werkdruk om maatwerk vraagt op decentraal niveau, maar constateert tegelijkertijd dat er vaagheid blijft bestaan over wie welke verantwoordelijkheid draagt. Voorkomen moet worden dat centraal en decentraal naar elkaar wijzen om deze problematiek op te lossen. De Raad wil hier graag duidelijkheid over. Hij merkt daarbij op dat bepaalde keuzes die invloed hebben op de werkdruk centraal lijken te worden gemaakt, zoals het faciliteren van een capaciteitsbeperking en het tonen van leiderschap op taakbelasting. Graag verwijst de Raad naar het rapport van Casual Leiden, waarbij enkele van zijn leden zijn aangesloten, voor suggesties over hoe werkdruk kan worden aangepakt.

40 Het College legt uit dat er twee krachten van invloed zijn op werkdruk:

- extern: Het stelsel zit op slot doordat er te weinig geld voor beschikbaar wordt gesteld. Daardoor staan kwaliteit en toegankelijkheid van onder druk. Via de VSNU is dit geadresseerd bij de politiek, middels het PwC-rapport. Als de politiek niet reageert, moet een oplossing worden gevonden op de as kwaliteit – toegankelijkheid. Blijft de ene as intact, dan moet worden ingegrepen op de andere. Daar wil het College ook met de Raad over in gesprek gaan, zodra duidelijk is dat van de formatietafel niets te verwachten valt. Het College stelt voor om met een afvaardiging van de Raad alvast scenario's te verkennen.
- intern: Het College kijkt hoe de werkdruk hanteerbaar kan worden gemaakt door slimmer om te gaan met processen en systemen, zoals bijvoorbeeld in het kader van het programma harmonisatie onderwijslogistiek. Als de politiek niet doorzet, moet dit worden versneld in samenspraak met de Raad. Ook het verminderen van tijdelijke contracten en met meer lef begroten (op decentraal niveau) zijn maatregelen die de universiteit zelf kan nemen.

Het College roept op tot een gezamenlijke boodschap. Eerst wil het College onderling het gesprek voeren, daarna kan met kracht naar buiten worden getreden. Desgevraagd geeft het College aan initiatieven te steunen die de druk op 'Den Haag' opvoeren.

5 De Raad brengt de Community of Practice ter sprake waar op dit moment HR-adviseurs zitting in nemen. De Raad is geïnformeerd dat zij zich inzetten voor werkdrukverlaging vanuit de verschillende afdelingen en denkt dat het goed zou zijn om dit transparant binnen de gemeenschap te communiceren. Zo kunnen de HR-adviseurs goed gevonden worden voor een
10 gesprek en input vanaf de werkvloer. Daarbij heeft hij nog de vraag in hoeverre de huidige opzet van de Community of Practice de gemiddelde werknemer meeneemt in haar processen en of daarbij de gebruikelijke hiërarchie gevolgd behoort te worden. Het College zal meer bekendheid geven aan de Community of Practice en bekijken of de samenstelling alle signalen naar boven haalt.

15 Voorts wil de Raad het College adviseren om het hybride lesgeven aan de orde te stellen in de volgende personeelsmonitor, zodat de impact hiervan voor docenten duidelijk wordt. Het College zegt dit toe. Over het harmoniseren van de keuzeruimte, waar de Raad graag van op de hoogte wordt gebracht, voert het College nu intensieve gesprekken met de faculteiten. Het zal
20 met de Raad in overleg treden zodra besluitvorming daarover aan de orde is. Een eerder rapport is niet meer actueel.

9. Mededelingen en informatie

- De CvB-conclusies van 8 juni t/m 31 augustus 2021
- 25 - Regeling ombudsfunctionaris medewerkers

Er zijn geen vragen over de ingekomen stukken.

De Raad presenteert zijn speerpunten voor dit collegejaar: een combinatie van nog relevante speerpunten en enkele nieuwe:

- Naar gezond werken en studeren
- Naar het onderwijs van de toekomst
- Naar meer aandacht voor beginnende academici
- Naar een inclusieve gemeenschap
- 35 - Naar de campus van de toekomst

Deze zijn, met een korte toelichting, terug te vinden op de website.

Het College zegt dat veel van de genoemde punten een plek zullen krijgen in het strategisch plan. Bij het gesprek daarover kan worden bekeken of deze speerpunten moeten leiden tot
40 andere accenten. De thema's hebben de aandacht van het College en het bespreekt deze graag op een later moment met de Raad.

10. Rondvragen

Als eerste komt een vraag aan de orde over versoerde tuition waivers voor niet-EER-studenten en de gevolgen voor een groep internationale studenten met studie-uitloop na het tweede jaar
45 bij FWN. Het College antwoordt dat voor studenten die al een waiver toegezegd hebben gekregen tot het bedrag van het wettelijk collegegeld voor hun opleidingsduur van twee jaar, die belofte gestand wordt gedaan, zodat zij niet in hun tweede jaar tegen een probleem aanlopen. Er zijn private middelen uit een fonds ter beschikking gesteld aan een klein aantal
50 studenten die uitlopen. Anders dan in de vraag gesteld betreft het geen eigen middelen van FWN. Ook betalen studenten alleen collegegeld voor de extra middelen die zij staan ingeschreven, niet voor het hele jaar. Bij vertraging door bijzondere omstandigheden kunnen studenten een beroep doen op de Regeling Financiële Ondersteuning Studenten. Voldoen zij

aan de voorwaarden, dan komen zij in aanmerking voor een compensatie van het collegegeld tot aan het wettelijk tarief.

5 Vervolgens komt een vraag aan de orde over de berichtgeving dat onderwijsinstellingen niet goed genoeg beschermd zijn tegen cyber-aanvallen. Het College legt uit dat het betreffende artikel gebaseerd is op externe audits die bij alle instellingen zijn uitgevoerd. Om de
10 aanbevelingen op te volgen en op het gewenste volwassenheidsniveau te komen is het cyberprogramma vorig jaar geïntensiveerd. Soms merken onderzoekers dat, omdat er lang veel vrijheid is gegeven voor decentrale installaties. Vanwege serieuze bedreigingen zijn maatregelen nodig, ook ten aanzien van het thuiswerken.

15 Als laatste beantwoordt het College een vraag over het vegetarische en veganistische aanbod in de universitaire restaurants. Met ingang van het volgende collegejaar bestaat het assortiment in cafés en restaurants voor minstens de helft uit vegetarische producten. Het aanbod van
20 veganistische producten, die zoveel mogelijk vooraan in de schappen liggen, is afhankelijk van de locatie 15 tot 20 procent. Er is contact met LUGO en de veganistische studentenvereniging (VSA) over het assortiment. Sinds het huidige collegejaar wordt er geen rundvlees meer verkocht, op enkele locaties helemaal geen vlees. Vanwege de beperkte opkomst in gebouwen door corona was het assortiment tijdelijk beperkt. Allergeneninformatie is op prijskaarten terug
25 te vinden. Op dit moment is circa 15 procent van het assortiment glutenvrij. Het UFB gaat onderzoeken hoe producten vrij van veelvoorkomende allergenen beter onder de aandacht kunnen worden gebracht. Er zijn geen plannen om halal producten te introduceren, nadat daar bij een pilot onvoldoende animo voor bleek. Op verzoek van de Raad zal het College het UFB vragen of er ook een vereniging kan worden betrokken bij het halal aanbod.

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 17.16 uur.

30