

Aanwezig: Bijl, Ridderbos, Stolker en Metselaar (Secretaris CvB).
Den Boer, Borst, Çoban, Dhupar, Goldstein-Sabbah, De Gucht, Van den Heuvel, Knapp, De Koning,
Markert, Van Muiswinkel, Neekilappillai, De Roon (Voorzitter), Van der Steen, Van der Velden, Wille
en Zandvliet (Griffier).

Afwezig: Poletiek

1. **Opening en mededelingen**

De voorzitter opent de online vergadering en meldt dat er in augustus mogelijk fysiek wordt vergaderd. Er is bericht van verhindering ontvangen van Fenna Poletiek.

2. **De universiteit in tijden van de coronacrisis**

Het College geeft allereerst een vooruitblik op het aankomende academisch jaar. Na gesprekken met de vervoersbedrijven en een besluit van het ministerie komen de restricties op de lestijden te vervallen. De universiteit wil maximaal gebruikmaken van de fysieke mogelijkheden, van 8.30 uur tot 21.00 uur zal er onderwijs plaatsvinden. Voor de veiligheid in de gangen en bij de entree van gebouwen zijn er twee tijdslots: vanaf 8.30 uur en vanaf 9.00 uur. Er wordt met blokken van ca. vier uur gewerkt. Binnen die blokken wisselen docenten van ruimte. Daarna is er gelegenheid voor schoonmaak en kunnen studenten zich verplaatsen. Per opleiding wordt goed bekeken welke docenten les kunnen en willen geven in het avondblok (17.15-21.15 uur). Bij enkele complexe situaties zijn uitzonderingen nodig, zoals bij de laboratoria van W&N en bij FGW.

Er wordt hard gewerkt aan de roosters. Zalen worden gealloceerd aan opleidingen, die vervolgens zelf kunnen bekijken wat beste verdeling tussen fysiek en online onderwijs is. Eerstejaars bachelorstudenten krijgen prioriteit bij fysiek onderwijs, daarna eerstejaars masterstudenten. Practicumonderwijs en werkgroepen hebben voorrang op andere vormen van onderwijs. Dat leidt vermoedelijk tot 20-30% contacturen in fysieke vorm. Het streven is de roosters half juli gereed te hebben, daarna volgt communicatie naar studenten.

Vervolgens gaat het College nader in op de openstelling van gebouwen. Daar was al sprake van voor onderzoek, nu kan dat ook voor onderwijs. Vooral de toegangswegen en drukte op gangen leiden daar tot capaciteitsbeperkingen. Als laatste wordt bekeken of de gebouwen open kunnen voor medewerkers die op kantoor willen werken. Maar voorlopig blijft thuiswerken het devies. Binnen het geldende beleid wordt creatief naar mogelijkheden gezocht, waarbij veiligheid en gezondheid vooropstaan.

Vanuit de faculteiten komen signalen dat Leiden mogelijk strenger is dan ander universiteiten. Het College benadrukt dat het zich aan de regels houdt, ook met het oog op mensen die niet goed naar het werk durven te gaan. Een Raadslid spreekt haar waardering uit voor het rekening houden met het fysieke welzijn van medewerkers en studenten, maar vraagt aandacht voor het mentale aspect van thuiswerken. Ook als medewerkers het thuis echt niet volhouden, krijgen zij vaak een negatieve reactie op hun verzoek om op kantoor te mogen werken. Terwijl er bijvoorbeeld op Campus Den Haag voldoende ruimte is. Het College stelt dit signaal op prijs. De faculteiten zijn aan zet bij dergelijke situaties. Als meldingen daar niets opleveren, verneemt het College dit graag.

Op dit moment vindt de laatste telling plaats van het aantal schrijvende gevallen onder promovendi en postdocs. Onderzoeksvertraging leidt niet automatisch tot contractverlenging, omdat dat te kostbaar wordt. Door alleen schrijvende gevallen in aanmerking te laten komen voor verlenging, hoopt het College dat de 0,45% van de loonsom uit de cao-afspraken volstaat om die te bekostigen. Dat wordt de komende dagen duidelijk. Het College zal hierover communiceren, o.a. naar de fractie PhDoc maar meer in detail naar het Lokaal Overleg.

Een Raadslid informeert wie het aantal schrijvende gevallen bepaalt en wat daarbij de criteria zijn. In hoeverre hebben postdocs en PhD's daar zelf een stem in? Het College antwoordt dat het later deze week hierover mogelijk meer duidelijkheid kan verschaffen.

3. **Verslag vorige vergadering**

- verslag 174^{ste} Overlegvergadering d.d. 2 juni 2020 (UR/20/15902)

Er zijn geen vragen over of opmerkingen naar aanleiding van het verslag. Dat wordt daarom ongewijzigd vastgesteld en gepubliceerd op de website.

4. **Onderzoek en plan van aanpak postdocs**

- Onderzoek en plan van aanpak postdocs (UR/20/14527)

- Conceptreactie UR

Om te beginnen spreekt de Raad graag zijn steun uit voor het onderzoek en het plan van aanpak, dat aansluit bij zijn speerpunten betreffende optimale ondersteuning voor promovendi en een goed personeelsbeleid.

Het lijkt erop dat postdocs onvoldoende binding voelen met hun directe werkomgeving en de universiteit. Daarom valt het de Raad op dat er in het plan van aanpak geen link wordt gelegd met het project 'Erkennen en waarderen'. Door de werk van postdocs te erkennen en waarderen, voelen zij zich mogelijk meer gezien op de universiteit.

Ten tweede heeft de Raad enkele zorgen over het postdoc-netwerk. Binnen dit netwerk is er enerzijds een meer formele kant die door HRM wordt georganiseerd en anderzijds een meer informele kant waarbij bijeenkomsten door enkele postdocs zelf worden georganiseerd. De Raad maakt zich zorgen over de continuïteit van het netwerk en ziet een belangrijke rol voor HRM in deze continuïteit.

5 Ten derde ziet de Raad dat Leidse postdocs minder BKO-cursussen volgen dan postdocs elders in het land. De Raad vraagt zich af wat de oorzaak hiervan is en vraagt het College daar onderzoek naar te doen. Hij vindt het van belang dat de postdocs die onderwijs verzorgen daarin optimaal ondersteund worden en hun doceerqualiteiten verder kunnen ontwikkelen.

10 Ten vierde vraagt de Raad aandacht voor de uitdagingen die vrouwelijke postdocs kunnen ervaren. Bijvoorbeeld als zij veel moeten reizen en werken op verschillende plekken, wat lastig te combineren kan zijn met hun privésituatie. Tot slot is de Raad blij met de aandacht voor carrièreperspectieven van en loopbaanadvies voor postdocs. Instituten en leidinggevendenden dragen een verantwoordelijkheid om hier continu het gesprek over te voeren met de postdocs en hen meteen bij het begin van hun aanstellingen te informeren over de mogelijkheden en kansen, vindt de Raad. Het College kan de faculteiten hierop aanspreken.

15 De nieuwe invulling van het loopbaanadvies, waarbij de financiering bij het individu wordt weggehaald en bij de faculteit wordt neergelegd en er geen goedkeuring van de leidinggevende nodig is, juicht de Raad toe. Eventuele barrières voor het volgen van een loopbaanadviestraject worden zo weggenomen. Het is daarbij belangrijk dat de postdocs proactief worden benaderd en op de hoogte worden gesteld van alle ondersteunings- en trainingsmogelijkheden. De Raad vraagt het College daarom in te zetten op heldere communicatie, centraal en

20 decentraal.

Het College begint de beantwoording van deze volgens hem relevante vragen met een terugblik op 2015, toen het bij het Strategisch Plan niet goed wist wat het over postdocs kon zeggen. Langzamerhand is dat duidelijk geworden en de afgelopen twee jaar zijn nadrukkelijk stappen gezet, door het College en de decanen maar met name door HR.

25 Het College schetst het belang van postdocs voor de universiteit. De rector heeft zelf interviews gehouden om te vernemen wat postdocs nodig hebben. Carrièreperspectief en loopbaanadvies staat daar centraal in, vandaar de verbeteringen op dat vlak. Het College is blij met de steun van de Raad voor zijn besluit om loopbaanadvies centraal te nemen, omgeslagen over de faculteiten. Zo wordt voorkomen dat een postdoc of promovendus niet verder kan als een afdeling daar geen geld voor heeft, of een financiële discussie met de leidinggevende ontstaat. De website is opgefrist en de informatie wordt nog een keer kritisch bekeken.

30 Het platform gaat een succes worden, aldus het College. Er is een enthousiaste voorzitter die dit gaat trekken samen met HR, daardoor is de continuïteit verzekerd. Binnen dat platform gaan postdocs elkaar ontmoeten. Digitale koffiemomenten lijken ook nuttig voor postdocs om door de universiteit heen contact met elkaar te hebben. Over opleidingen en carrièreverloop meldt het College dat er een LERU-rapport is verschenen waar nu ook echt uitvoering aan moet worden gegeven.

35 Het College belooft uit te zoeken waarom Leidse postdocs relatief minder BKO-opleidingen volgen dan postdocs elders in het land. Wie door wil in de wetenschap, wil door in onderwijs. Dus dit moet zijn plek krijgen. Een mogelijke reden is dat in Leiden de focus meer ligt op onderzoek en deze universiteit minder onderwijs-georiënteerd is.

40 Door de Young Academy Leiden is eveneens gewezen op de positie in vrouwen, ook in corona-perspectief. Daar wil het College op letten, mede vanuit het oogpunt van diversiteit. Hier wordt veel onderzoek naar gedaan. Het platform vormt een goede informatiebron.

Om een beter beeld te krijgen van postdocs wijst het College op de interviews die de komende weken op de website verschijnen. Daarin komen ook verbeterpunten naar voren. Het is de bedoeling om postdocs vanaf het najaar beter te faciliteren.

45

Een Raadslid vraagt of het College meer kan zeggen over Erkennen & Waarderen. Uit het rapport komt duidelijk naar voren dat postdocs enthousiast zijn over hun werk, maar zich weinig gezien en gewaardeerd voelen.

50 Het College antwoordt dat het hier – anders dan bij het project Erkennen & Waarderen - vooral om aandacht gaat, om de vraag of je wordt gezien op de werkvloer en of mensen vragen hoe het met je gaat. Dat gebeurt via het platform, door middel van onderlinge intervisie en het uitwisselen van good practices. Daarnaast worden leidinggevendenden erop aangesproken dat zij hier meer aandacht aan moeten besteden. Het gaat erom gezien te worden als onderdeel van het instituut.

55 Het Raadslid zegt dat Erkennen & Waarderen inderdaad gaat over je gezien en gewaardeerd voelen, het gevoel dat je van belang bent. Postdocs, maar ook andere groepen met tijdelijke contracten verrichten vaak veel werk. Waardering daarvoor is belangrijk. Een postdoc heeft doorgaans geen langetermijnvisie op de universiteit. Heeft het invloed op diens functie als de postdoc goed presteert in een bestuursfunctie, of wordt deze daarbij juist uit de wind gehouden?

60 Het College vindt het lastig om deze vraag te beantwoorden, het gaat om casuïstiek. Maar deze blik is wel van belang. Daarom is ook de nogal technocratische aanstellingsbrief voor postdocs inmiddels aangepast en worden alle brieven in het HR-dossier bekeken. Zulke kleine dingen kunnen al helpen om het gevoel te krijgen erbij te horen. Lidmaatschap van de Universiteitsraad zal ongetwijfeld ook een rol spelen in de verdere loopbaan, denkt het College.

65 Volgens een Raadslid worden postdocs onvoldoende door hun leidinggevende of hun vakgroep aangemoedigd om de BKO te behalen, omdat dit tijd en geld kost en zij een tijdelijk contract hebben. Veel buitenlanders zijn helemaal niet op de hoogte van de BKO en het belang daarvan voor een baan in Nederland. Dus er is niet alleen onderzoek nodig, maar ook communicatie door de universiteit en de leidinggevendenden. Ten aanzien van de binding met en de zorg voor

postdocs is een kritische blik nodig op verzoeken om informeel werk te verrichten, zoals regelmatig gastcolleges geven binnen de vakgroep en scripties beoordelen. Vaak worden postdocs, die zich in een lastige positie bevinden, voor veel kleine dingen gevraagd die buiten hun primaire taak vallen. Soms neigt dit naar uitbuiting, vindt het Raadslid. Meer aandacht hiervoor en transparantie over de rechten van postdocs kan bijdragen aan hun welzijn. Het College is het daarmee eens. Een gastlezing kan goed zijn voor de loopbaan. Maar promovendi en postdocs mogen geen slecht betaalde klusjesmensen zijn voor hun instituut. Het platform biedt hun de mogelijkheid om uit te wisselen wat een normaal verzoek is en wat niet. Als daaruit situaties naar voren komen die niet goed zijn, via HR, kan het College dit terugkoppelen naar leidinggevend. Uiteindelijk is het een kwestie van balans met de focus op onderzoek. Het gaat om een loopbaan binnen een universiteit.

5. Duurzaamheidsverslag 2019

- Duurzaamheidsverslag 2019 (UR/20/14476)

- Conceptreactie UR

Duurzaamheid is een van de speerpunten van de Raad. Dat de duurzaamheidsambities van de universiteit hun beslag krijgen in een duurzaamheidsvisie, vindt hij daarom erg belangrijk. Hij zegt uit te zien naar de bespreking hiervan in het najaar. Het College vertelt dat het duurzaamheid ook tot zijn speerpunten rekent. Daarom zal het hier aandacht voor hebben in de strategische planvorming. Een werkgroepje doet het voorwerk, studenten hebben hier input voor gegeven. Als gevolg van corona heeft de strategische planvorming vertraging opgelopen. Daarom kan de duurzaamheidsvisie niet in het najaar worden besproken. De gesprekken gaan voort, maar er vindt nadrukkelijk synchronisering plaats met de strategische planvorming. Door het uitstel kan ook de nieuwe collegevoorzitter bij dit belangrijke thema worden betrokken. De bespreking van de duurzaamheidsvisie is nu volgend jaar rond de zomer voorzien. Het College benadrukt dat het niet stil gaat zitten en wijst daarbij op het milieubeleidsplan.

De toezegging van het College om te werken aan een voorstel voor het toepassen van SDG-labeling in het onderwijs, gedaan in de bespreking van het duurzaamheidsverslag 2018, wordt door de Raad aangehaald. Wat is hier de status van? De Raad vindt er niets over terug in het verslag over 2019. Hij wil niet dat docenten verplicht worden aandacht te besteden aan SDG's, maar wijst op de meerwaarde bij opleidingen waar dit voor de hand ligt.

Het College erkent dat het de genoemde toezegging misschien te snel heeft gedaan. Het wil dit najaar de tijd nemen om te bekijken wat een goede methodiek is om inzicht te krijgen in de vakken en opleidingen waarin het thema duurzaamheid geïntegreerd is, en in welke mate. Het College wil een goede inventarisatie en basis om dat zichtbaar te maken, geen stickertje om ergens op te plakken. Dit past in de duurzaamheidsvisie 2030. Bijlage B van het duurzaamheidsverslag biedt wel een overzicht van opleidingen en vakken waarvan de omschrijving in de studiegids begrippen als 'sustainable/duurzaam' en 'environment/milieu' bevat.

Tot slot merkt de Raad op dat in het duurzaamheidsverslag alleen staat wat er het afgelopen jaar is gedaan. Maar wat er níet is gedaan en waarom, ontbreekt. Als er geen voortgang is, wil de Raad dat ook graag toegelicht zien. Het College zegt dat daar een technische reden voor is, maar die vindt het niet steekhoudend. Het zal erop toezien dat in het volgende verslag wordt opgenomen welke zaken het vooruitschuift.

Vanuit de Raad wordt begrip getoond voor het meenemen van de duurzaamheidsvisie in het grotere plan, omdat duurzaamheid niet op zichzelf moet staan. Dat de SDG-labeling op zich laat wachten is jammer, maar het is beter dat het goed gebeurt. Het College vult aan dat het misschien een ander vorm krijgt dan SDG's; het kan ook een soort Leidse labeling worden. Volgend jaar komt er een verslag waarin dit wordt meegenomen, tevens het laatste verslag n.a.v. het huidige milieubeleidsplan inclusief evaluatie. Dat wordt een opmaat naar het nieuwe plan dat meegaat in de strategie. De Raad kan zich daar in vinden.

6. Jaarverslag Ombudsfunctionaris voor studenten

- jaarverslag van de ombudsfunctionaris voor studenten over 2019 met aanbiedingsbrief (UR/20/14484)

- conceptreactie UR

Twee besprekpunten:

- Jaarlijks terugkerend: aantal klachten over scriptiebegeleiding. Structureel bekijken. Raad denkt dat visie ontbreekt op goede scriptiebegeleiding. Ook andere factoren, zoals tijdelijke contracten en opeenvolgende scriptiebegeleiders. Op later moment bespreken.
- Student moet vaak informeren naar status ... Graag reactie na indienen klacht ...

Ten eerste stelt de Raad de klachten over scriptiebegeleiding aan de orde, een jaarlijks terugkerend onderwerp. Hij verzoekt het College aandacht te schenken aan deze structurele kwestie, waarin volgens de Raad verschillende factoren een rol spelen: het ontbreken van een visie op goede scriptiebegeleiding, opeenvolging van begeleiders vanwege tijdelijke contracten die aflopen, onduidelijkheid over de urennorm en werkdruk. Hij vraagt zich af hoe scriptiebegeleiding wordt geëvalueerd en stelt het College voor om dit onderwerp op een later moment meer in detail te bespreken. Het College gaat graag op dat voorstel in. Het legt alvast uit dat de groei van het aantal studenten en de tegenomen druk die daarmee gepaard gaat terug te zien zijn in de scriptiebegeleiding. Aandacht voor scriptiebegeleiding vormt bij veel faculteiten onderdeel van de kwaliteitsafspraken. Bij sommige faculteiten wordt extra geïnvesteerd in begeleiding van het scriptieproces of in het schrijfonderwijs, zodat studenten goed voorbereid

starten en goed begeleid worden. Binnen een diverse universiteit verschilt per opleiding wat een scriptie is, welke omvang die heeft en hoe de begeleiding is. De meeste opleidingen hebben daar afspraken over vastgelegd in een scriptiehandboek. Begeleiding kan individueel gebeuren of in groepjes, bijvoorbeeld in de vorm van een scriptieseminar. De studenttevredenheid over scriptiebegeleiding wordt nu gemonitord bij de programma-evaluatie. Dat gebeurt ook via de onderwijsvisitaties. Bij de vele visitaties in de afgelopen 2 jaar is scriptiebegeleiding overigens niet prominent vaak genoemd. Wel wordt in sommige gevallen gevraagd om meer transparantie over de beoordelingscriteria. Dat wordt opgepakt door de betreffende opleidingen. Dit heeft dus zeker de aandacht. Maar het College is bereid om op een later moment te bekijken welke verantwoordelijkheid waar ligt, hoe er goed kan worden gemonitord en of er wellicht nog zaken kunnen worden verbeterd.

Op de vraag vanuit de Raad of in de toekomst meer integraal wordt gekeken naar scripties, antwoordt het College dat een verdiepingsuur zich zou kunnen lenen om samen te bespreken wat er aan de hand is. Op dit moment ontbreekt een totaaloverzicht. Eerst wil het College generiek onderzoeken of er een structureel probleem is. Daarna gaat het graag met de Raad in gesprek, waarbij ook faculteiten en opleidingen worden betrekken. Een Raadslid merkt op dat een bestuurlijke reactie van het College goed zou zijn om de discussie te kanaliseren. Het College zegt dat daar meer tijd voor nodig is en belooft te laten weten of er reden is voor een verdiepingsuur.

Het tweede punt dat de Raad wil bespreken betreft het frequente overschrijden van behandeltermijnen door examencommissies en het College van Beroep voor de Examens, waarover studenten vaak onvoldoende worden geïnformeerd. Procesmails, zoals een ontvangstbevestiging en een indicatie van de termijn waarop een eerste inhoudelijke reactie kan worden verwacht, worden als mogelijke oplossing gesuggereerd door de ombudsfunctionaris. Het College zegt te zullen bekijken hoe diens suggesties overal kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast voert het naar aanleiding van eerdere opmerkingen van de Raad een aangepast format in voor het jaarverslag van de examencommissies. De Algemene Wet Bestuursrecht schrijft voor dat een student binnen 8 weken een reactie mag verwachten van de examencommissie. Vanaf augustus wordt examencommissies verzocht te rapporteren over het percentage verzoeken dat binnen de wettelijke termijn is afgehandeld. Die termijn gaat in als de documentatie en onderbouwing van een verzoek volledig is. Op deze manier kan het College volgen hoe het staat met de behandeltermijn. Als het vreemde zaken ziet, zal het daar op acteren. Het versturen van een ontvangstbevestiging is op veel plaatsen al de praktijk. Het College zal daar nog een keer aandacht voor vragen.

7. 1e Bestuurlijk Financiële Rapportage 2020

- 1^e Bestuurlijke Financiële Rapportage van 2020 (UR/20/14529)
- Conceptreactie UR

Bij de bespreking van de 1^e BFR heeft de Raad speciale aandacht voor de coronacrisis en de financiële gevolgen daarvan op de korte termijn. Hij is daarover gerustgesteld: de verwachte extra kosten en het omzetverlies kunnen worden opgevangen vanwege lagere lasten en met het inzetten van reserves. Met het College wil hij alert blijven op de gevolgen op de langere termijn, bij de bespreking van de 2^e BFR en de begroting. Daar wordt de Raad graag zo vroeg mogelijk over geïnformeerd.

Aan het begin van deze vergadering en in het woensdagochtendoverleg met de fractievoorzitters is de wijze waarop promovendi en postdocs worden gecompenseerd al aan de orde geweest. De Raad roept het College op om hier snel een financieel en beleidsmatig onderbouwd besluit te over nemen. Hij is zich bewust van de cao-afpraak en begrijpt dat dit een onderwerp is voor het Lokaal Overleg. De Raad wil graag geïnformeerd worden over het bestedingsplan voor de financiële ruimte en in gesprek over de vraag of er meer middelen nodig zijn, in het bijzonder voor tijdelijk aangestelde medewerkers. Hij wil voorkomen dat er te smal of te summier gehandeld wordt en stelt voor om dit te bespreken in de augustuscyclus. De Raad wijst hierbij op zijn bevoegdheden ten aanzien van de begroting.

Het College zegt hier in het najaar, met name de bij begrotingscyclus op terug te zullen komen. Het benadrukt dat de 1^e BFR een eerste blik biedt op welke extra kosten de corona-crisis met zich meebrengt. Dat is ook uitgesplitst in de 1^e BFR, die daarom een andere vorm heeft. De extra kosten voor dit jaar, geprognosticeerd op circa 8,2 miljoen, zijn op te vangen. De instroom van studenten zal meer duidelijkheid geven over het langetermijneffect. Daarover is rond oktober meer bekend. Dat valt samen met de begrotingscyclus; daarin wordt extra tijd uitgetrokken om dit te bespreken. Zodra er informatie is, wordt die met de Raad gedeeld.

Er zijn nog geen definitieve lijsten van promovendi en postdocs die volgens de faculteiten kunnen worden aangemerkt als 'schrijnende gevallen'. Het College zal de fractievoorzitters daar woensdag nader over informeren. De oproep van Raad om te bekijken of er meer mogelijk is neemt het College ter harte, maar dit moet in de context van de totale begroting worden gezien. Op dit moment is het inzetten van de 0,45% loonruimte aan de orde.

Op de vraag uit de Raad of hij in augustus een update kan krijgen over de gevolgen van corona voor de begroting, antwoordt het College dat er in augustus nog niet meer informatie is dan nu. Vandaar het voorstel om het begrotingsproces te volgen en daar (met de commissie) meer tijd voor te nemen.

De Raad vraagt of de informatie m.b.t. de promovendi en postdocs ook nog met de gehele Raad zal worden besproken. Het College legt uit dat het complex is, omdat het om honderden mensen gaat. Een verlenging van 3 maanden voor de helft van de promovendi en postdocs zou 8 miljoen euro kosten, waarbij de postdocs en promovendi van het LUMC niet zijn inbegrepen. Daarom wordt naar de schrijnende gevallen gekeken. Woensdag hoopt het College de fractievoorzitters de stand van zaken te kunnen vertellen. Donderdag is er technisch overleg met het Lokaal Overleg, waar de besteding van de 0,45% loonruimte thuishoort. In augustus kan waarschijnlijk de uitkomst met de Raad worden besproken.

Zelfs als het beeld dan nog niet helemaal compleet is, wil de Raad graag in augustus bespreken of er geld moet worden vrijgemaakt voor een extra fonds. Het College is daartoe bereid, maar wijst er nogmaals op dat dan de schade bij faculteiten en expertisecentra in 2021 en 2022 nog niet bekend is. Compensatie binnen de 0,45% loonruimte is in elk geval mogelijk, als er meer geld nodig is moet dat worden besproken. De kwestie is echter te complex om uit te gaan van een oplossing in augustus.

8. Personeel in cijfers 2020

- Personeel in cijfers 2020 + analyse (UR/20/14480)
- notitie draaideurconstructies (UR/20/21085)
- Conceptreactie UR

Allereerst komt de Raad terug op het al eerder besproken percentage ziekmeldingen van het wetenschappelijk personeel dat lager ligt dan bij het ondersteunend personeel. Door de coronapandemie is er nu een andere situatie en vindt de Raad het echt onverantwoord dat zieke medewerkers op het werk verschijnen, vanwege mogelijk besmettingsgevaar. Daarom vraagt hij het College om goed te communiceren dat gezondheid prioriteit heeft en medewerkers thuis moeten blijven bij ziekte.

Het College geeft aan het ziekteverzuim al met de faculteiten te bespreken en daar echt bovenop te zitten. Het onderstreept dat dit door corona extra aandacht vergt. Het zou kunnen dat de mogelijkheid om online les te geven meer druk oplevert om te blijven werken. Dat lijkt het College ongewenst: ziek is ziek.

Daarna stelt de Raad aan de orde dat re-integratie na een burn-out niet altijd succesvol is. Hij heeft de indruk dat leidinggevend vaak niet goed weten hoe zij hiermee moeten omgaan en adviseert het College om HRM hierbij een ondersteunende rol te geven, bijvoorbeeld in de vorm van een stappenplan. Bij promovendi is duidelijkheid over eventuele verlenging van hun contract na langdurige ziekte in een vroeg stadium wenselijk, omdat onduidelijkheid hierover niet bijdraagt aan het herstel.

Re-integratie na een burn-out is een samenspel van medewerker, leidinggevende, HR en bedrijfsarts, zegt het College. Dat gaat steeds beter. Het is ook belangrijk dat een leidinggevende de aanloop naar een burn-out herkent. Daar is veel aandacht voor. Er zijn steeds meer verzuimtrainingen voor leidinggevend. Aandacht voor personeel hoort bij goed werkgeverschap en goed leiderschap.

Een Raadslid vertelt verschillende promovendi te hebben gesproken die een burn-out hebben gehad met onzekerheid over verlenging van hun contract. Het Raadslid benadrukt dat veel leidinggevend niet weten hoe om te gaan met een burn-out, die ook te maken kan hebben met de thuissituatie. Daarom is het belangrijk om leidinggevend te helpen het gesprek aan te gaan met de medewerker, zonder dat die in de verdediging wordt gedrongen.

Het College herhaalt dat de aanloop naar een burn-out misschien nog veel belangrijker is en zegt veel te doen vanuit HR. Misschien kan dat nog worden uitgebreid. Leidinggevend moeten alert zijn, ook vanwege de schade voor de organisatie.

Een Raadslid zegt dat het uiteraard de voorkeur heeft om burn-outs te voorkomen, maar dat niet altijd eenvoudig is. Academisch personeel spreekt niet altijd regelmatig met leidinggevend. Hij stelt voor om cijfers te verbinden aan het aantal leidinggevend dat de trainingen volgt, een ambitieuze doelstelling. Het College vindt dit een goed idee en gaat het inbrengen.

Een ander Raadslid merkt op dat mensen de neiging hebben signalen van een burn-out te verbergen. Daarom kan het zinvol zijn om niet alleen leidinggevend te trainen in het herkennen en voorkomen daarvan, maar alle medewerkers. Het College vindt dat zeker leidinggevend hiervan op de hoogte moeten zijn. Daar gaat het zich eerst op richten, het onderkent dat dit een belangrijk punt is voor de Raad.

Vervolgens brengt de Raad de notitie over draaideurconstructies, bedoeld om de ontslagbescherming van een medewerker te omzeilen, ter sprake. Hij roept het College op om jaarlijks te blijven monitoren of dergelijke constructies worden toegepast. Daarnaast is de Raad benieuwd hoe de geconstateerde draaideurconstructies concreet worden opgelost en of het belang van de medewerker daarbij voorop staat. Hij hoort graag van het College hoe leidinggevend verantwoordelijk worden gehouden, ook in het kader van de aandacht voor academisch leiderschap, en hoe de rol van P&O wordt geëvalueerd. Hierbij wijst de Raad op de onwenselijkheid van structurele posities die steeds tijdelijk worden vervuld, wat ook de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede komt. Is hier sprake van goed werkgeverschap en zijn de betreffende docenten zonder uitzicht op een loopbaan bij de universiteit echt tevreden met die situatie?

Het College benadrukt absoluut geen draaideuren te willen. Maar niet alles wat draaideur lijkt, is het ook. Bij 'pieken zieke docenten', zoals advocaten die inspringen bij de Rechtenfaculteit, is geen sprake van draaideurconstructies. Er moet een intentie zijn om ontslagbescherming te omzeilen. Daar zijn toch een aantal gevallen van gevonden. Daarover is communicatie nodig met leidinggevend en met HR-afdelingen. Een medewerker zal dit zelf niet snel aankaarten, beseft het College. Daarom moet dit op een hoger niveau worden bekeken. Nu is er voor het eerst een analyse gemaakt. Er moet een balans worden gevonden in de belangen van de docent en die van de opleiding. Bij sommige opleidingen is een docent nodig voor een klein, zeer specifiek vak en verdwijnt dat uit het curriculum als daar een vaste aanstelling aan vast moet zitten. Dat is ook geen wenselijke situatie. Het College gaat onderzoeken wat er in de geconstateerde gevallen mis is gegaan, om de juiste interventies te kunnen doen. Uitgangspunt van het huidige beleid is dat de universiteit alleen mensen in vaste dienst wil voor de combinatie van onderwijs en onderzoek. Het College erkent dat soms docenten met een vaste aanstelling nodig zijn, bijvoorbeeld bij Moot Court of bij taalverwervingscursussen. Een tijdelijke aanstelling voor docenten was vroeger vaak voor 1 of 2 jaar, nu steeds

meer voor een langere periode: 'vastigheid in tijdelijkheid'. Het huidige beleid beoogt ook te voorkomen dat docenten aan het eind van hun carrière maar één vak hebben gegeven.

Op de vraag wat er gebeurt met mensen in een permanente functie bij wie sprake blijkt te zijn van een draaideurconstructie en die nog aan de universiteit werken, antwoordt het College goed te zullen bekijken of daar een oplossing voor kan worden gevonden. Zij zouden slachtoffer kunnen worden van deze situatie. Uit de analyse moet blijken om welke mensen het gaat, of zij een vaste aanstelling kunnen krijgen. Maar dat moet passen binnen het generieke beleid van gecombineerd onderwijs en onderzoek.

Vanuit de Raad komt het verzoek om meer informatie over de handelswijze na constatering van een draaideurconstructie, eventueel schriftelijk op een later moment. Zijn hier consequenties aan verbonden voor de leidinggevende? En neemt het College een medewerker bij een draaideurconstructie in bescherming door een vast contract aan te bieden? Het College antwoordt dat het in de 26 geconstateerde gevallen zal bekijken of de leidinggevende de constructie verkeerd heeft ingeschat. Soms is een nieuwe aanstelling wel mogelijk. Als iemand stelselmatig aan het lijntje is gehouden, moet er iets gebeuren. Maar het College garandeert niet dat de betreffende medewerker een vaste aanstelling krijgt. Het wil de precieze achtergronden uitzoeken en hoopt hiervan te leren om te voorkomen dat dit weer gebeurt. Dat het nu in kaart is gebracht, helpt daarbij.

Een Raadslid zegt begrip te hebben voor het beleid waarin vast personeel onderwijs en onderzoek moet combineren, maar roept op te waken voor het opvullen van een structurele vraag naar bepaalde docenten met tijdelijke formaties. Inmiddels is besloten dat 25% van de medewerkers met een tijdelijke functie minimaal 4 jaar in dienst is. Hij benadrukt dat het belangrijk is om ambitieus te blijven op dit punt. Het College is dat van plan.

Een ander Raadslid stelt voor om het gesprek over draaideurconstructies (informeel) te vervolgen, wellicht al in de volgende cyclus in de aanwezigheid van de huidige leden van de personeelspartijen, waarbij vooral aan de orde moet komen hoe de situaties worden opgepakt en wat de rol van leidinggevend is in generieke zin. Het College stelt vast dat ook bij HRM de vakantieperiode voor de deur staat, waardoor het lastig is om zaken nu verder uit te zoeken. Het is bereid om hier op een later moment over te spreken. Het gaat op zoek naar deze casuïstiek en deelt eventuele patronen die naar boven komen met de Raad.

Tot slot komen de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen binnen de universiteit aan de orde. De Raad vindt dat het College hier stevig tegen moet optreden en in al deze gevallen maatregelen moet nemen. Wat de Raad betreft wordt er met terugwerkende kracht gecorrigeerd. Hij vraagt het College om na te denken over een meld-/informatiepunt, bijvoorbeeld de centrale HRM-afdeling. De Raad wijst erop dat dit niets afdoet aan de verantwoordelijkheid van de organisatie om dergelijke discriminerende beloningsverschillen te voorkomen en recht te trekken.

Het College legt uit dat de analyse in een aantal gevallen verschillen aantoonde die het niet kon uitleggen. Die zijn gerepareerd. Ook wordt bekeken hoe dit kan worden voorkomen, bijvoorbeeld door meer aandacht voor het onderhandelingsproces tussen werkgever en werknemer, waarbij mannen in het algemeen assertiever lijken te zijn dan vrouwen.

Het valt de Raad op dat in de notitie alleen interventies bij beloningsverschillen tussen hoogleraren worden genoemd en dat die voor andere groepen zullen uitblijven, ook bij een onverklaarbaar verschil. Daarnaast wil de Raad graag weten hoe er wordt gecorrigeerd, of dat met terugwerkende kracht gebeurt.

Het College zegt dat het dergelijke verschillen bij UD's en UHD's niet heeft geconstateerd. Onverklaarbare verschillen bij hoogleraren zijn gerepareerd, vooral door periodieken toe te voegen op basis van gesprekken en een weging. Het College meent dat steeds is bekeken voor welke periode dit zou moeten gelden en welk verschil overbrugd diende te worden, uitgedrukt in extra periodieken. Maar dit is in persoonlijke gesprekken besproken.

Een Raadslid vraagt of er inderdaad geen onverklaarbare verschillen zijn geconstateerd bij U(H)D's. Het College antwoordt dat die beloningsverschillen veel kleiner waren en vaak statistisch niet significant. Soms bleken mannen meer te verdienen, soms vrouwen. Daarom is besloten om deze groep te laten rusten. De echte reparaties zijn gedaan bij vrouwelijke hoogleraren. Maar ook bij U(H)D's wil het College in de toekomst extra alert zijn op onderhandelingen.

9. Jaarverslagen vertrouwenspersonen

- De jaarverslagen van de vertrouwenspersonen 2019 met begeleidend memo (UR/20/14512)

- Conceptreactie UR

Om te beginnen stelt de Raad de melddrempel aan de orde: alle vertrouwenspersonen noemen in hun jaarverslag de grote angst bij medewerkers om misstanden te melden. Het College zegt dat meldingen cruciaal zijn om misstanden te kunnen aanpakken. Hoe meer er zijn, hoe beter, al is elke casus er een te veel. Het College vindt het positief dat het aantal meldingen stijgt, dat mensen zich vrij voelen om melding te maken.

Daarna komt de zorgplicht van de universiteit ten aanzien van medewerkers aan de orde. De Raad zou graag zien dat er duidelijk beleid komt voor het volgen van de melder, inclusief werkwijze en verantwoordelijkheden. Naar aanleiding van de vele melders die het contact verbraken, waarover de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag schrijft, merkt de Raad op dat in dergelijke gevallen onderzoek naar de reden en hoe dit kan worden voorkomen van belang is. Zorgen dat de melder geen negatieve gevolgen van de melding ondervindt op de werkplek, is volgens de Raad een essentieel aspect van de zorgplicht. Wordt dit nu al gecontroleerd en zo nodig gehandhaafd? Blijft de melder gedurende de klachtenprocedure bijvoorbeeld op dezelfde plek werken?

Er zijn verschillende redenen voor het verbreken van het contact, zegt het College. De melder heeft de regie over de eigen zaak, een vertrouwenspersoon kan niets meer doen als iemand zich terugtrekt. De reden blijft dan onbekend.

Door de samenwerking van en gesprekken tussen vertrouwenspersonen worden patronen bij faculteiten en instituten duidelijker en krijgt het College beter een idee waar het niet goed zit.

Een Raadslid wijst op enkele gevallen waarin medewerkers ontslag hebben genomen vanwege een ernstig probleem in plaats van melding te maken. Welke garanties zijn er voor een melder dat de situatie veilig is en de organisatie voor verbetering kan zorgen? Het College denkt dat iedereen een afweging maakt, waar een vertrouwenspersoon bij kan helpen. Het spreekt de hoop uit dat bij vertrek de kan worden aangegeven in een exitgesprek met een naast-hoger leidinggevende. Een vertrouwenspersoon slaagt er bovendien soms in een signaal af te geven zonder de vertrouwelijkheid te schenden.

10 Vervolgens merkt de Raad op dat meldingen vaak voortkomen uit wrijving tussen leidinggevende en medewerker. Het College heeft al aandacht voor het bespreekbaar maken van wat goed leiderschap en goed werkgeverschap is. De Raad zou daar graag aandacht aan toegevoegd zien voor het creëren van een cultuur en werkklimaat waarin leidinggevend en elkaar aanspreken en medewerkers zich voldoende veilig voelen om feedback te geven aan hun leidinggevende. Het advies van de stuurgroep Academisch Leiderschap biedt daar aanknopingspunten voor. Zoals eerder aangegeven gaat de Raad graag in gesprek met het College over een overzicht van concrete beleidsvoorstellen naar aanleiding van dit advies.

15 Het College geeft aan dat er een veelheid aan meldingen is over verschillende zaken, zoals begeleiding en bejegening. Dat is een van de redenen waarom de werkgroep voor leiderschap is ingesteld. Hoe om te gaan met dit soort zaken hoort daarbij. Ook de interventies moeten heel gevarieerd zijn. Leiderschapstrainingen zijn daarbij belangrijk.

20 Desgevraagd meldt het College dat het na de zomer zal kiezen welke punten het oppakt uit het rapport van de stuurgroep Academisch Leiderschap. De Raad krijgt een update. Ook maakt het College een overzicht van reeds beschikbare cursussen en trainingen.

25 De begeleiding van promovendi en vooral de kwaliteit daarvan is het laatste punt dat de Raad naar aanleiding van de jaarverslagen wil bespreken. Worden er middelen gereserveerd voor hoogleraren om promovendi te begeleiden en geldt hier een urennorm voor?

30 Het College erkent dat dit een belangrijk aandachtspunt is. De details, zoals de tijdsnorm, verschillen per faculteit. Voor elke promovendus worden afspraken gemaakt en vastgelegd in een opleidings- en begeleidingsplan. HRM biedt twee trainingen aan: een voor beginnende en een voor gevorderde promotoren.

10. Mededelingen en informatie

35 De voorzitter meldt dat er geen vragen zijn ingediend over de CvB-conclusies, een ingekomen stuk bij de UR-vergadering. Het College heeft geen mededelingen.

11. Rondvragen

40 Er zijn drie rondvragen ingediend. De eerste gaat over anonieme studentevaluaties. Die zouden het zelfvertrouwen van docenten kunnen schaden en mogelijk een negatieve rol kunnen spelen in functioneringsgesprekken. Ook zouden die ertoe kunnen leiden dat docenten de lat van onderwijs en tentamens lager leggen omwille van een gunstigere evaluatie. Het College zegt dat vakevaluaties niet dienen om de docent te evalueren, maar om een beeld te krijgen hoe het staat met onderwijs. Er zijn ook andere evaluatiemethodes, zoals informele pizza- of lunchsessies waarbij docenten met studenten in gesprek gaan. Het is goed om verschillende methodes te gebruiken.

45 Onderwijsbeoordelingen dienen ter signalering, maar een negatieve evaluatie van een vak leidt niet tot een negatieve beoordeling van een docent. Uit de literatuur is geen correlatie bekend tussen een makkelijk vak en een goede evaluatie. Een vrij recent artikel stelt dat je voorzichtig moet zijn met de interpretatie van evaluatieresultaten. Aangeraden wordt een verandering in de score te gebruiken als signaal dat aandacht nodig is.

50 De vragensteller zegt de afgelopen jaren toch te hebben gemerkt dat sommige leidinggevend en evaluaties gebruiken om een docent te bekritisieren. Een docent kan niet iedereen tevreden stellen, zeker niet na het tentamen. Mogelijk leidt een evaluatie op een ander moment, bijvoorbeeld na het laatste college, tot een betere reflectie. Daarom zou in elk geval haar fractie hier graag op een later moment nader op ingaan. Het College legt uit dat slechts een vraag in de evaluatie de docent betreft. Vragen over de toetsvorm kunnen reden zijn voor een evaluatie na afloop van het tentamen. Het is belangrijk dat leidinggevend en weten dat het geen afrekening met de docent moet zijn. Het College zal bekijken wat een goed moment is en een goede aanpak voor een gesprek met de Raad over dit onderwerp.

55 De tweede vraag gaat over het resultaat- en ontwikkelingsgesprek (ROG). De indiener zou daar graag twee elementen aan toevoegen: 360-graden feedback op het functioneren van de medewerker en de mogelijkheid voor de medewerker om feedback te geven aan de leidinggevende. Het College antwoordt dat het in de eerste plaats een gesprek betreft van werkgever met werknemer; die laatste staat centraal. Maar het is ook een moment om de samenwerking te bespreken. 360-graden-feedback kan daarbij helpen. Die methode wordt al toegepast, maar dat kan worden uitgebreid.

65 De derde vraag betreft beleid voor plaats- en tijdonafhankelijk werken. Het College zegt dit naar aanleiding van corona te willen aanscherpen. Het beleid moet passen binnen de wet- en regelgeving, maar ook op de juiste wijze gefaciliteerd worden. Na de zomer zal het College dit bespreken met Raad. De vragensteller wijst op het belang van duidelijkheid voor leidinggevend en medewerkers over wat kan en waar zij aanspraak op kunnen maken. Zo kan worden voorkomen dat leidinggevend en hier verschillend mee omgaan. Ook het College vindt helderheid van beleid

bij dit thema van belang, zodat er grotendeels sprake is van gelijke toepasbaarheid. Daarom wordt uitgezocht hoe dit op een juiste manier kan worden geformuleerd.

12. Sluiting

- 5 De voorzitter sluit de vergadering om 17.57 uur met het uitspreken van de hoop dat iedereen kan gaan genieten van een welverdiend reces.