

Kort verslag van de 216^e vergadering van de Universiteitsraad
d.d. 29 juni 2020

Aanwezig: Borst, Çoban, Den Boer, Dhupar, Goldstein-Sabbah, De Gucht, Van den Heuvel, Knapp, De Koning, Markert, Van Muiswinkel, De Roon (Voorzitter), Van der Steen, Zandvliet (Griffier)

Afwezig: Poletiek, Van der Velden

1. Opening

Er is bericht van verhindering ontvangen van Marlene van der Velden en Fenna Poletiek. Sasha Goldstein sluit later aan.

Vanwege de beperkte beschikbaarheid van de voorzitter van de commissie F&H wordt het duurzaamheidsverslag voor de jaarverslagen kwaliteitszorg besproken. Aan het eind van de vergadering komen de maatregelen i.v.m. het coronavirus aan de orde.

2. Verslag vorige vergadering

- UR/20/14221, verslag 215^e vergadering van de Universiteitsraad d.d. 18 mei 2020

Er zijn geen vragen of opmerkingen over het verslag, dat daarom ongewijzigd wordt vastgesteld en gepubliceerd op de website.

3. Onderwijszaken

Ook aanwezig: mevr. Wegman (SAZ).

Mevr. Wegman benoemt kort de cohortering die al aan de orde is geweest in het woensdagochtendoverleg met de fractievoorzitters: een soort tutorsysteem dat voldoende begeleiding moet bieden aan eerstejaars bachelorstudenten. Inroostering en kaders voor fysiek onderwijs komen de volgende woensdagochtend ter sprake.

Voortgangsrapportage kwaliteitsafspraken

Deze is eerder informeel besproken in de commissie Onderwijs & Onderzoek, daarna is een samenvatting aan het jaarverslag toegevoegd. Een uitgebreide voortgangsrapportage is vastgesteld door het College van Bestuur en komt waarschijnlijk in de volgende vergadercyclus ter informatie naar de Raad.

Verplichte matching

Het projectplan is enige tijd geleden vastgesteld, daar wordt nu uitvoering aan gegeven. Onderdeel van dat plan is een midterm-evaluatie. Studenten die in september starten en in het voorjaar verplichte matching hebben gehad worden na afloop van hun propedeuse gevolgd om te bekijken hoe zij die hebben afgerond, ook ten opzichte van voorgaande cohorten. Daarnaast komt er een kwalitatieve evaluatie. De UR wordt betrokken bij de wijze van evalueren. Het is de bedoeling dat daar dit najaar een eerste aanzet voor is. Met de nieuwe Raad kan worden afgestemd wie hier actief over willen meedenken.

Harmonisatie onderwijslogistiek

Mevr. Wegman geeft over drie deelprojecten een korte update:

- My timetable: binnen dit project is gewerkt aan een tool om de publicatie van roosters inzichtelijk te maken voor studenten en docenten. Streefdatum voor oplevering is medio augustus, als er dan roosters zijn ondanks corona.
- Digitaal studentenportaal: daar loopt nu een aanbestedingstraject voor. My timetable wordt daarin geïntegreerd. Doel is dat studenten op één plek alle informatie kunnen vinden, o.a. roosters en cijfers, en zich kunnen inschrijven voor vakken en tentamens. In de zomer van 2021 moet dit gereed zijn.
- Project inschrijven: dat hangt samen met het studentenportaal. Binnenkort komt er een voorstel voor het aanpassen van het beleid t.a.v. inschrijving per september 2021 met effect op de model-OER. Op korte termijn wordt dit met de Raad besproken en komt hier een planning voor.

Plan van aanpak onderwijsvisie

Dit loopt tot eind 2020. Het plan is om een afrondingsnotitie te maken met een terugblik en een overzicht van resultaten. Voor 2021 en verder worden enkele nieuwe plannen gepresenteerd. De coronacrisis maakt dat ingewikkeld en heeft mogelijk invloed op de focus die de onderwijsvisie krijgt, met bijvoorbeeld meer aandacht voor de ambitie technologie. Vanwege de uitstel van het Strategisch Plan wordt nu gewerkt aan een 'minimumpakket', te bespreken in de augustus- of septembercyclus, en komt er volgend jaar mogelijk nog een addendum.

Op de vraag vanuit de Raad of er ook een herijkingsmoment komt voor de onderwijsvisie, antwoordt mevr. Wegman dat dit niet de intentie is. De onderwijsvisie loopt in principe tot 2024. De insteek is om binnen de huidige ambities meer prioritering aan te brengen, ook n.a.v. de aanbeveling vanuit de Instellingstoets Kwaliteitszorg dat de ambities concreter kunnen worden geformuleerd.

4. Duurzaamheidsverslag 2019

- Duurzaamheidsverslag 2019 (UR/20/14476)
- Advies commissie F&H

Allereerst wil de Raad het College vragen naar de status van zijn toezegging van een jaar geleden, om uit te zoeken hoe de SDG-labeling beter toegepast kan worden in het onderwijs en hierover een voorstel te doen. Daarbij zal de Raad duidelijk maken dat docenten wat hem betreft niet verplicht moeten worden om hier iets mee te doen. Hij adviseert om aandacht te besteden aan de SDG's in vakken en opleidingen waar dat logisch is.

Daarnaast valt het de Raad op dat bij een groot aantal doelstellingen die in het verslag worden genoemd geen toelichting staat, bij gebrek aan ontwikkelingen in het afgelopen jaar. Voor de volledigheid zou de Raad ook in die gevallen graag een toelichting zien in het duurzaamheidsverslag. De duurzaamheidsvisie van de universiteit, die vaak wordt genoemd in het verslag, wil de Raad te zijner tijd graag met het College bespreken.

Naar aanleiding van het wegvallen van de milieuadviestaak van Veiligheid & Milieu (afdeling VGM) en het onderbrengen van deze taak bij de programmamanager Duurzaamheid is geïnformeerd of dit een vergroting of een verplaatsing betreft van de fte's die zich bezighouden met duurzaamheidsbeleid. Het antwoord daarop luidde als volgt: 'De capaciteit voor het programmamanagement is deels verplaatst en deels versterkt. De versterking is moeilijk in fte's uit te drukken, omdat de tijd die door VGM aan advies en programmamanagement besteed kon worden wisselend was.'

5. Jaarverslagen kwaliteitszorg onderwijs en onderzoek 2019

- jaarverslagen kwaliteitszorg onderwijs 2019 (UR/20/14474)
- jaarverslag en onderzoek (UR/20/14475) van 2019.
- advies commissie O&O

Omdat het commissieadvies geen bespreekpunten bevat en er ook geen opmerkingen zijn vanuit de Raad, vervalt dit agendapunt voor de overlegvergadering.

6. Onderzoek en plan van aanpak postdocs

- Onderzoek en plan van aanpak postdocs (UR/20/14527)
- advies commissie PS&I

De voorzitter meldt dat dit een onderzoek van het CWTS betreft naar werkbeleving en carrièreperspectieven van postdocs bij verschillende Nederlandse universiteiten, waarbij een voormalig UR-lid bij betrokken was. Naar aanleiding daarvan heeft het College een plan van aanpak gemaakt.

De Raad, die optimale ondersteuning voor promovendi en een goed personeelsbeleid tot zijn speerpunten rekent, spreekt zijn waardering uit voor het feit dat het College op deze manier aandacht besteedt aan postdocs. Wel wil hij nog enkele punten aan de orde stellen in de Overlegvergadering.

Het valt de Raad op dat een koppeling vanuit het plan van aanpak met het project 'Erkennen en waarderen' ontbreekt. Postdocs lijken, als tijdelijke medewerkers, onvoldoende binding te ervaren met hun vakgroep. Door erkenning en waardering van hun werk kunnen zij zich meer gezien voelen op de universiteit.

Verder is de Raad bezorgd over de continuïteit van het postdoc-netwerk. Naast een formelere kant die door HRM wordt georganiseerd, kent dit netwerk informele bijeenkomsten die door postdocs zelf worden georganiseerd. De Raad stelt voor om HRM een belangrijke rol te geven in het borgen van de continuïteit.

Het feit dat Leidse postdocs minder BKO-cursussen volgen dan postdocs elders in het land wil de Raad ook ter sprake brengen. Hij wil het College vragen om onderzoek te doen naar de redenen. Daarbij merkt hij op dat dit niet moet leiden tot een verplichting voor alle postdocs om onderwijs te geven. Maar de Raad vindt het van belang dat wie een BKO-cursus wil en kan volgen, hierbij gefaciliteerd wordt.

De uitdagingen die vrouwelijke postdocs kunnen ervaren zijn een volgend onderwerp waar de Raad aandacht voor wil vragen. Zo moeten sommigen veel reizen of op veldwerk doen op verschillende plekken werken, wat lastig te combineren kan zijn met de privésituatie.

De Raad is positief over de verandering ten aanzien van de financiering van loopbaanadvies, die via de faculteiten gaat lopen in plaats van via de leidinggevenden. Dit kan drempels wegnemen. Proactieve benadering van postdocs over beschikbare cursussen zou de Raad graag meer benadrukt zien in het plan van aanpak. De Raad wil bovendien op de verantwoordelijkheid wijzen die instituten en leidinggevenden in zijn ogen hebben om postdocs al vanaf het begin van hun aanstelling te informeren over hun carrièreperspectief, in het kader van verwachtingsmanagement.

7. Personeel in cijfers

- Personeel in cijfers 2020 + analyse (UR/20/14480)
- notitie beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers 2018 (UR/20/11593)
- advies commissie PS&I

Net als in het vorige jaar bespreekt de Raad het feit dat wetenschappelijk personeel relatief minder vaak ziekteverlof opneemt. Door het coronavirus zijn de omstandigheden gewijzigd en kan dit gedrag het risico op besmettingen vergroten. De Raad vindt het van belang dat het College communiceert dat het normaal is om je ziek te melden bij ziekte, ook als er onderwijsverplichtingen zijn.

Voorts zal de Raad aandacht vragen voor het re-integratietraject bij een burn-out, dat niet altijd goed blijkt te verlopen. Dit kan tot hernieuwde ziekteklachten en soms opnieuw tot een burn-out leiden. De Raad wil het College adviseren om HRM leidinggevenden hierbij te laten ondersteunen, bijvoorbeeld in de vorm van een stappenplan voor de re-integratie van een medewerker. Voor promovendi is vroegtijdige duidelijkheid over een eventuele verlenging van het contract bij een burn-out wenselijk, omdat onzekerheid hierover niet bijdraagt aan herstel.

Voorafgaand aan deze vergadering heeft de Raad een memo ontvangen over draaideurconstructies. Van 56 onderzochte dossiers bleek in 26 gevallen daadwerkelijk sprake van een draaideurconstructie, blijkt uit de memo. Er zijn afspraken gemaakt over correcties in de betreffende gevallen en om te zorgen dat die constructies niet meer worden toegepast, zoals eerder al was toegezegd. De Raad wil het College oproepen om te blijven monitoren of er draaideurconstructies voorkomen. Hij is benieuwd hoe de geconstateerde draaideurconstructies worden opgelost en of daarbij het belang van de medewerker voorop staat. Ook wil hij graag weten hoe de betreffende leidinggevenden verantwoordelijk worden gehouden, mede in het kader van academisch leiderschap, en hoe de rol van P&O wordt geëvalueerd.

Daarbij wil de Raad de onwenselijkheid van het steeds tijdelijk vervullen van structurele posities aan de orde stellen, ook met het oog op de kwaliteit van het onderwijs. Hoe is te rechtvaardigen dat docenten gevraagd wordt om terugkerend werkgroeponderwijs te verzorgen zonder dat zij uitzicht hebben op een loopbaan bij de universiteit? Zijn deze mensen daar echt content mee en past dit bij goed werkgeverschap?

Als laatste punt wil de Raad de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen binnen de universiteit ter sprake brengen. Hij wil dat het College hier stevig tegen optreedt en in alle geconstateerde gevallen maatregelen neemt, niet alleen bij hoogleraren. Wat de Raad betreft wordt er met terugwerkende kracht gecorrigeerd. Hij vraagt zich af waar medewerkers terecht kunnen als zij onterechte beloningsverschillen vermoeden of ontevreden zijn over de toegepaste correctie, en kan zich voorstellen dat daar een meldpunt wordt ingericht bij de centrale HRM-afdeling. Verder zal de Raad meegeven dat dergelijke beloningsverschillen in de toekomst dienen te worden voorkomen.

8. 1e Bestuurlijke Financiële Rapportage 2020

- 1^e Bestuurlijke Financiële Rapportage van 2020 (UR/20/14529)
- reactie commissie F&H

Naar aanleiding van de 1^e Bestuurlijke Financiële Rapportage 2020 wil de Raad met het College de financiële gevolgen van de coronacrisis bespreken. Hij is vooralsnog gerustgesteld over het opvangen van de verwachte extra kosten op de korte termijn, omdat daar uitgaven die wegvallen tegenover staan en inkomsten die positiever uitpakken dan voorspeld. Wel wil de Raad alert zijn op de langetermijngevolgen van de crisis bij de bespreking van de 2^e BFR en de begroting. In de augustuscyclus zou de Raad graag alvast een update hierover krijgen van het College, omdat de facultaire begrotingen dan (grotendeels) gereed zijn.

Vanuit zijn achterban krijgt de Raad de vraag of gemiste onderzoekstijd voor PhD's en postdocs gecompenseerd kan worden, bijvoorbeeld in de vorm van een verlenging van lopende contracten. Daar wordt een noodfonds voor ingesteld door de universiteiten. De Raad wil het College oproepen om hier een besluit over te nemen en een financieel en beleidsmatig onderbouwde keuze maken. Dat besluit zou de Raad graag bespreken in de augustuscyclus. In aanvulling hierop meldt de vicevoorzitter van de commissie F&H dat hij contact heeft gehad met de voorzitter van het Lokaal Overleg, waar de vakbonden spreken met de universiteit over contracten en arbeidsverhoudingen. Daar zal het eventueel verlengen van PhD- en postdoc-aanstellingen in verband met corona aan de orde komen. Op 9 juli is er een technisch overleg, daarna een formeel overleg over dit onderwerp. Het

Lokaal Overleg wil het voorstel van het College met de Raad delen en de inzichten van de Raad horen, om die mee te delen aan College. De Raad stelt dat op prijs en trekt graag samen op met het Lokaal Overleg, maar wil ook zelf worden geïnformeerd over het bestedingsplan en zal het College wijzen op zijn bevoegdheden t.a.v. de begroting als het College hier extra gelden voor uittrekt. De voorzitter merkt op dat onderscheid dient te worden gemaakt tussen de cao-maatregel van 0,45% van de loonruimte, die niet van de bestaande begroting afgaat, en wat het College verder besluit ten aanzien van schrijnende gevallen. Op basis van het voorstel van het College en eventueel extern advies wil de Raad daar een standpunt over innemen.

9. Jaarverslag ombudsfunctionaris voor studenten

- jaarverslag van de ombudsfunctionaris voor studenten over 2019 met aanbiedingsbrief (UR/20/14484)
- advies commissie PS&I

Klachten over scriptiebegeleiding blijken een jaarlijks terugkerend thema. De Raad is benieuwd naar de onderliggende problemen, om duidelijk te krijgen wat hier aan kan worden gedaan. Zelf denkt de Raad aan factoren als werkdruk, tijdelijke contracten waardoor een student met verschillende scriptiebegeleiders te maken krijgt en onduidelijkheid over een realistisch aantal scriptiestudenten. Verwachtingsmanagement kan een oplossing zijn, vanwege verschillende stijlen van scriptiebegeleiding. Ook vraagt de Raad zich af hoe scriptiebegeleiding wordt geëvalueerd. Op een later moment zou de Raad graag met het College de verwachtingen van een scriptiebegeleider en de daarvoor beschikbare uren bespreken.

Het overschrijden van de reactietermijnen komt niet verder aan de orde in deze vergadering. De Raad ziet graag dat daar meer aandacht voor komt, ook in de communicatie richting studenten. De ombudsfunctionaris heeft hiervoor al enkele suggesties gedaan. Procesmails, zoals een ontvangstbevestiging, zouden in zijn ogen kunnen helpen. Ook kan gedacht worden aan het uitspreken van een verwachting over de termijn waarop er een eerste inhoudelijk reactie kan zijn.

10. Jaarverslagen vertrouwenspersonen

- De jaarverslagen van de vertrouwenspersonen 2019 met begeleidend memo (UR/20/14512)
- advies commissie PS&I

Alle vertrouwenspersonen noemen de grote angst bij medewerkers om misstanden te melden. Die meldrempel wil de Raad benadrukken in zijn gesprek met het CvB. Daarbij spreekt hij zijn waardering uit voor het feit dat die hoog op de agenda staat en dat er wordt gewerkt aan een loketfunctie en een ombudsfunctionaris voor personeel.

Een ander besprekingspunt is de zorgplicht van de universiteit tegenover medewerkers na het melden van een misstand. De Raad acht duidelijk beleid voor de follow-up wenselijk: hoe gebeurt dit en bij wie ligt de verantwoordelijkheid? Uit het jaarverslag van de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag blijkt bijvoorbeeld dat van de 76 melders er 11 op een bepaald moment het contact verbraken. In dat geval is het belangrijk dat wordt nagegaan wat de reden is, en vooral wat de organisatie kan doen om dit voortaan te voorkomen. In het kader van de zorgplicht wordt opgemerkt dat medewerkers na het melden van een misstand daarvan geen hinder zouden moeten ondervinden op hun werkplek. Wordt dat ook gecontroleerd en wordt er zo nodig gehandhaafd? Blijft iemand op dezelfde plek werken tijdens de klachtenprocedure? De Raad ziet graag dat het College over deze punten nadenkt.

Naar aanleiding van de wrijving tussen leidinggevende en medewerkers die vaak wordt aangemerkt als probleem, wijst de Raad op het belang van een cultuur waarin medewerkers zich durven uit te spreken, idealiter in de vorm van 360 graden-feedback. Zoals eerder aangegeven ziet de Raad graag dat het advies van de stuurgroep Academisch Leiderschap wordt uitgewerkt in concrete beleidsvoorstellen, die hij te zijner tijd met het College zou willen bespreken.

Ook de begeleiding van promovendi komt ter sprake. De Raad gaat graag met het College in gesprek over de kwaliteit daarvan. Zijn daar urennormen voor en worden er middelen worden vrijgemaakt voor hoogleraren om promovendi te begeleiden?

11. Ingekomen en verzonden stukken

- De CvB-conclusies van 21 april t/m 2 juni 2020 (UR/20/14472).

De voorzitter meldt dat er zijn geen vragen zijn ingediend over de CvB-conclusies. In het kader van corona zijn de volgende stukken zijn verzonden:

- Standpunt en adviezen over proctoring
- Memo over de handreiking medezeggenschap en corona
- Instemmingsbesluit addendum Model Onderwijs- en Examenregeling 2019-2020: In de model-OER voor de bachelor is een hardheidsclausule opgenomen op basis waarvan studenten afkomstig uit het hbo toegelaten

kunnen worden als zij hun propedeuse nog niet hebben behaald. Aan het model voor de master is een hardheidsclausule toegevoegd voor de doorstroom van bachelor naar master voor die opleidingen die een 'zachte knip' hanteren.

Ook is een aanpassing van de reisregeling toegestuurd aan de Raad, met verzoek om advies. Het gaat om een tijdelijke aanvulling waardoor het Internationaal Incidententeam een kan besluit nemen over het verlenen van toestemming voor reizen van studenten en medewerkers.

12. Rondvragen

De voorzitter meldt dat drie rondvragen zijn ontvangen:

1. PhDoc over de rol van anonieme studentevaluaties in de verbetering van het onderwijs en de mogelijkheden voor een alternatieve evaluatiemethode.
2. FNV over het verbeteren van het ROG-gesprek.
3. FNV over de ambities om plaats- en tijdsafhankelijk werken ook na de Coronacrisis te faciliteren.

De vragen worden schriftelijk beantwoord, maar kunnen alsnog worden besproken indien daar behoefte aan is. Gevraagd naar eventuele ruimte voor discussie met het College over deze onderwerpen die zo groot zijn dat zij een afzonderlijk agendapunt zouden rechtvaardigen, antwoordt de voorzitter dat voor een raadsbrede bespreking een (korte) notitie nodig is.

13. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 17.05 uur.