

Verslag Overlegvergadering FR-FB FGGA 14 april 2026

<i>Locatie:</i>	WH 4.78
<i>Tijd:</i>	15.30 – 17.00
<i>Faculteitsraad:</i>	Nikki Ikani, Jolande de Bos, Densua Mumford, Kevin Li, Luuk van Dongen, Youri Bleeker
<i>Faculteitsbestuur:</i>	Koen Caminada, Maarja Beerkens, Niels Laurens, Mick de Kruijff
<i>Publieke tribune</i>	Anne Thiadens, Gert Renkema, Diana van den Brink, Victor Koppelmans, Marciëlle van der Kraan (MARE)
<i>Afwezig:</i>	Densua Mumford, Luuk van Dongen
<i>Staf:</i>	Anne Christine de Haan (bestuurssecretaris), Michelle Theil (verslag)

1. Opening

1. Caminada opent de vergadering om 15.30 uur en heet allen welkom.

2. Vaststelling agenda

2. De agenda wordt vastgesteld.

3. Concept-verslag FB-FR 10 maart 2026

3. Het verslag wordt zonder wijzigingen vastgesteld.
4. De Faculteitsraad vraagt naar aanleiding van het concept-verslag naar het onderwerp terugkeer op de werkvloer na zwangerschapsverlof. Na zes weken heeft de Faculteitsraad al twee collega's gevonden die geen informatie over hun rechten hebben ontvangen. Dat is ook gecheckt met leidinggevenden. De Faculteitsraad vraagt wat er allemaal voor acties worden opgepakt. Laurens antwoordt dat tijdelijk in BAS niet mogelijk was om te zien dat een collega een zwangerschap(sverlof) heeft gemeld. Het onderwerp is besproken met de instituutbesturen. Ook is aan HR en communicatie gevraagd of er kanalen zijn om leidinggevenden periodiek te informeren over hun verantwoordelijkheden waarin we dergelijke zaken kunnen delen. Zo kan de kennis goed op peil worden gehouden.

4. Mededelingen

a. Vanuit het Faculteitsbestuur:

5. Vervolg Honoursprogramma: Beerkens deelt opnieuw dat de facultaire honoursprogramma's gaan stoppen. Het programma wordt gecentraliseerd opgepakt en meer multidisciplinair ingezet. Het goede nieuws is dat voor volgend jaar nog de oude financiering is verleend. Dat geeft ruimte om rustig af te bouwen.
6. (De)centrale verkiezingen 2026-2027: op 14 en 15 april kunnen studenten zich verkiesbaar stellen voor de Faculteitsraad. Het Faculteitsbestuur roept de huidige leden op om deze belangrijke taak te promoten en de verkiezingen onder de aandacht te brengen van hun studiegenoten.

b. Mededelingen Faculteitsraad:

7. Bijeenkomst met Universiteitsraad d.d. 23 maart 2026: de Faculteitsraad vertelt over het onprettige verloop van deze bijeenkomst. De Faculteitsraad voelde zich in de bijeenkomst niet gehoord. De Faculteitsraad heeft ook niet het idee dat de centrale medezeggenschap dermate goed georganiseerd is dat zaken als terugkeer op de werkvloer na zwangerschap dan met succes worden opgepakt. De Faculteitsraad ziet zich daarom genoodzaakt dergelijke onderwerpen, die eigenlijk de hele universiteit aangaan, in de faculteit te blijven inbrengen.

5. Vervolgstrategie FGGA 2026-2030

8. Caminada vertelt over de totstandkoming van deze vervolgstrategie. Hij benadrukt dat deze strategie vooral omvat waar we al aan werken en wat al goed gaat. De strategie markeert verder juist ook waar op dit moment geen extra aandacht voor nodig is.
9. Er wordt geen langdradig uitvoeringsplan opgesteld. Er zullen wel jaarplannen worden gemaakt.
10. Caminada vraagt de Faculteitsraad om formele instemming met deze vervolgstrategie. Ikani antwoordt dat de Faculteitsraad grotendeels enthousiast is over de strategie en de totstandkoming. Er zijn wat punten die de Faculteitsraad graag nog meer vertegenwoordigd had gezien. Het gaat dan om het beschermen van diversiteit, het beschermen van de academische vrijheid en AI.
11. Cabane deelt dat er verschillen tussen de Nederlandse en de Engelstalige versie te zien zijn. Zo wordt gesproken over 'duidelijker sturen op wie toegang heeft' tot het gebouw en in het Engels is leesbaar 'control of accessibility'. Dat zijn twee verschillende dingen. Het Faculteitsbestuur neemt die opmerking mee en zorgt dat de Engelstalige versie nogmaals wordt gecontroleerd op de inhoud.
12. Caminada en Laurens vertellen verder dat een strategie als deze ook helpt om financieel in control te blijven. Het maakt niet alleen duidelijk wat we wél doen, maar ook wat we juist niet meer doen.
13. Li vraagt hoe het Faculteitsbestuur denkt dat de stad gaat inspelen op de beoogde studentengroei. Zijn voor die studenten wel woningen te vinden? Heeft het Faculteitsbestuur daarover contact met de stad? Laurens antwoordt dat er contact is met vertegenwoordigers van de grootste partij(en) in de Gemeenteraad. De stad heeft ook als wens om meer een studentenstad te worden en is zich ervan bewust dat daar woonruimtes voor nodig zijn. Zo wordt er al gewerkt aan grote wooncomplexen voor studenten en starters. FGGA heeft al een grote bijdrage aan het vergroten van de studentenpopulatie in de stad geleverd door een succesvolle bachelor (Cybersecurity & Cybercrime) neer te zetten, die naar verwachting ook zal worden opgevolgd door een master. Er is wel in toenemende aandacht voor studentenhuisvesting in Den Haag, merkt De Kruijff.
14. De Faculteitsraad stemt in met de Vervolgstrategie FGGA. Caminada benadrukt verheugd te zijn dat FGGA nu een nieuwe vervolgstrategie heeft.

6. ARBO-Veiligheid-Milieu en BHV

a. AVM Jaarverslag 2025 en Jaarplan 2026

15. Laurens schetst de achtergrond bij de totstandkoming. De plannen zien er ieder jaar beter uit. Dit jaar zijn ze vergezeld door een excel-bestand. Voorheen was dit een paragraaf. Laurens is vooral benieuwd naar de mening van de Faculteitsraad over de risicoinventarisatie aan de hand van de uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek.
16. De Bos vraagt naar de training 'the active bystander'. In de stukken staat dat alle medewerkers die training gevolgd moeten hebben en dat nieuwe medewerkers deze training in hun eerste jaar volgen. De Bos vindt dat opmerkelijk omdat die verplichting waarschijnlijk niet goed valt bij collega's die zich al overwerkt voelen. Laurens gaat nakijken of deze verplichting echt voor alle medewerkers geldt of bijvoorbeeld alleen voor leidinggevenden. Wel is dit een onderwerp dat niet verbetert wanneer dit te vrijblijvend wordt aangepakt.
17. Ikani geeft aan dat opviel dat 34% te maken heeft gehad met ongewenst gedrag. De oorzaak staat dan weergegeven als 'onwetendheid hoe moet worden gereageerd'. Weten we zeker dat dat de oorzaak is? hoe kunnen we erachter komen hoe het komt dat dit percentage zo hoog is? Beerkens geeft aan dat er meerdere oorzaken zijn. Dit percentage betekent bijvoorbeeld ook niet dat deze hoeveelheid mensen zélf op een onwenselijke manier zijn bejegend. Zij maken al onderdeel van dit percentage uit als zij hebben geantwoord bijvoorbeeld weleens een stemverheffing tegen een andere collega hebben zien plaatsvinden. Desalniettemin is dit een belangrijk signaal dat aan dit onderwerp meer aandacht moet worden besteed. Het is niet altijd eenvoudig te bedenken welke manieren daartoe efficiënt zijn.
18. Laurens benadrukt dat vooral duidelijk moet zijn waar ongewenst gedrag kan worden gemeld. Deze mensen moeten heel goed vindbaar zijn.
19. De Bos stelt nog voor dat de training misschien onderdeel kan uitmaken van het inwerkproces. Medewerkers zijn dan nog niet volledig belast. Laurens geeft aan dat het doel niet is dat dit een afvinklijst wordt, maar wel dat er een cultuuromslag gaat plaatsvinden.

20. De Bos benadrukt dat de kwaliteit van het verslag de afgelopen twee jaar aanzienlijk is verbeterd. Dat waardeert de Faculteitsraad zeer.
21. De Bos vermeldt verder, zoals zij vorig jaar ook heeft aangegeven, dat de fysieke aanwezigheid in het gebouw aantoonbaar onjuist is. De Bos maakt zich er daarom ook zorgen over of de BHV-bezetting in de gebouwen wel op niveau is. Laurens erkent dat er nog steeds fouten in de weergaven zitten. Het doel is om een wat betrouwbaarder beeld van de bezetting te hebben.
22. Laurens vertelt verder dat we ook in gesprek moeten met de BHV-community over wat de wensen voor het opleidingsaanbod is. Sommige collega's hebben positief gecommuniceerd dat er nu verschillende, kortere trainingen te volgen zijn. Andere collega's juist niet; zij prefereerden tweemaal per jaar een dagdeel training.
23. De Bos vraagt naar de stappen die op basis van de aanbevelingen worden ondernomen. O.a. daarvoor hebben we een facilitair coördinator; dit is een taak die is belegd bij het Faculteitsbureau. Verder is dit een taak van de instituuetsbesturen. Zij zijn ervoor verantwoordelijk om op basis van hun instituut in voldoende BHV-ers te voorzien.
24. Stork vraagt naar hoe de gesprekken met de instituten dan precies verlopen. Caminada vertelt kort hoe die structuur er in de faculteit ongeveer uitziet. Ook zijn gesprekken over deze thema's doorlopend.
25. Bleeker vraagt verder of er plannen zijn om de BHV-bezetting op bepaalde dagen te verhogen. Laurens antwoordt dat wanneer er minder mensen in het gebouw zijn, er ook lagere BHV-bezetting nodig is. De norm is dat de veiligheid van de aanwezigheid kan worden gegarandeerd.
26. De Faculteitsraad stemt in met het Jaarplan 2026.

b. BHV-compensatie

27. De Bos merkt op dat BHV-werkzaamheden best veel tijd kosten en dat die tijd niet wordt gecompenseerd (los van de vergoeding die wordt gegeven). Zij voelen zich genoodzaakt te stoppen als BHV-er.
28. Laurens antwoordt dat deze vraag hem niet helemaal duidelijk is. Hij heeft hier uitvraag naar gedaan en komt niet veel verder dan negen uur training op jaarbasis. Hij verdubbelt dat dan met reistijd.
29. De Bos antwoordt dat het niet alleen om die trainingstijd gaat. Een incident kan al gauw enkele uren tijd kosten, zeker van ploegleiders. Is het niet een idee om mensen daar overuren voor te kunnen laten schrijven? Laurens en De Bos gaan hierover verder in gesprek. **[toezegging]**

7. 3° BFR 2025 FGGA

30. De Faculteitsraad ziet een tekort bij LUC en een overschot bij ISGA. Ikani vraagt naar de plannen om daarmee om te gaan. Het tekort bij LUC wordt onder andere veroorzaakt door de kamers die worden aangeboden. Kosten daarvoor liggen op dit moment bij LUC terwijl de winsten bij Centraal belanden. Als we dat oplossen komt LUC op de nullijn terecht. Ook worden andere mogelijkheden onderzocht, zoals aanpassingen in het curriculum.
31. Wat ISGA betreft, wordt het overschot vooral veroorzaakt door niet-gevulde vacatures en daarop wordt zo hard als mogelijk geworven. Elke vakgroep krijgt bijvoorbeeld een postdoc. Voor het Faculteitsbestuur is het belangrijkste dat er control is zodat zich geen onverwachte verrassingen voordoen. Ook is dit het gevolg van een instituut dat middels T-2 wordt gefinancierd. Tijdelijke personeel zorgen niet per definitie voor kwalitatieve groei. Daar moeten we goed naar blijven kijken.
32. Ikani vraagt of er zicht is op wanneer een nullijn kan worden verwacht. Laurens antwoordt dat dat voor LUC in principe dit jaar al mogelijk is, maar dat kleine tegenvallers dat meteen in het water kunnen doen vallen.
33. Caminada vult aan dat het overhouden van geld betekent dat we het werk doen met minder mensen dan waar middelen voor zijn. Dat is niet iets waar we trots op moeten zijn. Het onderwijs had bovendien nog beter kunnen zijn als we meer mensen beschikbaar hadden.
34. Li vraagt ernaar dat een grote afwijking te zien is tussen de begroting, BFR1, BFR2 en BFR3 bij LUC en hoe dat kan. Laurens vertelt kort over het begrotingsproces. Wij worden gevraagd om al voor de zomer de begroting voor het jaar erop aan te leveren. Vervolgens is eigenlijk altijd wel een afwijking te zien; dat

heeft er ook mee te maken dat we een groeiende faculteit zijn. Zolang de afwijkingen binnen 2% blijven, wordt daarvan niet opgekeken. Dat is in dit geval niet van toepassing en daar worden dus ook oplossingen voor gezocht. Vanuit het College van Bestuur hebben we complimenten gekregen over de voorspelbaarheid van onze begroting. Dat betekent dat we redelijk in control zijn. Daar is het Faculteitsbestuur ook trots op.

35. De Bos vraagt naar het overschot aan uren. Worden daarmee nog openstaande verlofuren bedoeld en kan dat iets zeggen over een afnemende ruimte voor het opnemen van verlof? Ja, antwoordt Laurens. Het heeft deels te maken met de groei van de faculteit: meer personeel betekent dat meer geld moet worden gereserveerd voor verlofdagen. Daarnaast is er een kleine toename in openstaande uren te zien van ongeveer 5 uur per persoon. Het zou het begin van een trend kunnen zijn, maar dat is nu nog niet te zeggen.

8. AI in het onderwijs

36. Beerkens staat stil bij de achtergrond van dit document en geeft kort aan welke verduidelijkingen het met zich meebrengt.
37. Cabane vertelt heel blij te zijn met dit document en dankt iedereen die hieraan heeft gewerkt. Zij vraagt wat de mogelijkheden zijn als een student zich niet aan deze richtlijnen houdt. De sancties zijn niet duidelijk. Verder is het moeilijk voor de examencommissie om dit aan te pakken. Als zij denkt aan haar eigen opdrachten is er veel grijs gebied waar te nemen. Misschien is het nuttig om richtlijnen over sancties en andere gevolgen op te stellen. Beerkens antwoordt dit geluid vaker te hebben gehoord en er begrip voor te hebben. Als faculteit kunnen we geen sancties instellen. Dat is de taak van de examencommissies. Deze commissies hebben nu ook een gesprek gehad met het College van Beroep. Beerkens merkt op dat er een balans moet ontstaan tussen al bestaande mogelijkheden en het aanpassen van toetsvormen om AI te accommoderen.
38. Bleeker vraagt zich af hoe studenten hierover geïnformeerd gaat worden. Vaak zien we alleen een AI-richtlijn in de syllabus. Gaat dat nog veranderen? Dit moet een dripplendown-effect naar de opleidingen hebben, antwoordt Beerkens. We moeten transparant zijn dat er een nieuwe richtlijn is. De richtlijn is ook niet verplicht om te gebruiken. Tot nu toe is communicatie naar docenten het belangrijkste geweest. Advies over communicatie hierover is welkom.

9. Studentzaken

39. De Kruijff vertelt over het succesvolle stembureau, gerund door studenten, in het Spuigebouw. Er hebben 992 mensen gestemd bij ons stembureau. Er wordt nu aan de evaluatie gewerkt. Het werven van de studenten was niet eenvoudig. Er is ook goede media-aandacht voor geweest.
40. Verder zijn alle studieverenigingen verhuisd naar de derde verdieping hier op Wijnhaven. We zijn nu bezig met het UFB voor de inrichting van de gemeenschappelijke ruimtes. De kosten daarvan zijn nog een aandachtspunt.

10. W.v.t.t.k./Rondvraag

41. Er zijn geen vragen voor de rondvraag.

11. Horen FR voordracht assessor 2026-2027 en horen FR bestuurlijke benoeming FB-lid

42. De journalist van de MARE, te behoorders op de publieke tribune, de assessor en het lid van het Faculteitsbestuur in kwestie verlaten de zaal.
43. De vergadering wordt vertrouwelijk voortgezet.

12. Sluiting

44. Caminada sluit de vergadering om 17.00 uur.