

**FACULTEIT DER RECHTSGELEERDHEID
van de Universiteit Leiden**

Concept-VERSLAG

van de openbare vergadering van het faculteitsbestuur met de faculteitsraad van

3 april 2023

Behoudens goedkeuring van de raad

Aanwezig:

Van de faculteitsraad:

Namens de LSP-fractie:	mw. B. Polderman, mw. V. Hooftman, mw. W. Medik
Namens de fractie ONS Leiden:	mw. L. Bakker
Namens de LVS- fractie:	mw. N. Abou Elmagd
Namens de fractie Onafhankelijken:	dhr. mr. dr. G. Molier, dhr. mr. dr. C. de Groot, dhr. dr. T.L.M. Verdoes, mw. mr. L. Hartman- Ohnesorge
Namens de PP-fractie:	mw. K. van der Tol (online)

Van het faculteitsbestuur:	mw. prof. dr. J.P. van der Leun (voorzitter / decaan), dhr. prof. dr. mr. T. Liefwaard (vice decaan onderwijs), dhr. prof. dr. mr. S.C.G. Van den Bogaert (vice decaan onderzoek), mw. prof. dr. mr. drs. M.P. Sombroek- van Doorm (directeur bedrijfsvoering) (online), mw. J. Kùlsen (assessor)
----------------------------	---

Van het faculteitsbureau:	mw. V.C. Versluis-Blankestijn (secretaris) mw. drs. M. Langeler-Hollebeek (notulist)
---------------------------	---

Afwezig:

Namens de fractie ONS Leiden	dhr. O. Reinoud
Namens de CSL-fractie:	mw. F. de Bakker
Namens de PP-fractie:	dhr. mr. dr. G.J.A.. Geertjes

1. Opening en vaststelling van de agenda

Voorzitter opent de vergadering om 10.01 uur en heet allen welkom.

2. Vaststelling verslagen van de vorige vergadering: 6 februari 2023

5 Er zijn geen opmerkingen over de verslagen van de vorige keer. De verslagen zijn vastgesteld.

3. Aanmelding punten voor de rondvraag van de fracties

CSL Fractie:

10 CSL stopt ermee en Femke Bakker heeft in het vooroverleg kort uiteengezet hoe dit komt; er lijkt moeite te zijn mensen te interesseren voor medezeggenschap momenteel; dit is een zorgelijke ontwikkeling.

LVS Fractie:

15 Nadien Abou Elmagd vraagt naar een update over de gedragscode; is dit dezelfde gedragscode die terugkomt in het jaarplan?

Onafhankelijken Fractie:

20 Lara Hartman- Ohnesorge vraagt naar de stand van zaken omtrent het bestaansminimum voor wat betreft de beurspromovendi aan de FdR. Is er inmiddels beleid c.q. wordt aan deze situatie iets gedaan?

4. Organisatie

□ *Ter Informatie*

a. **HR-plan n.a.v. Personeelsmonitor**

25 Voorzitter verwelkomt Marijn Stipdonk die bij agendapunt 4a en 4b aanwezig is. Vervolgens meldt
 30 Voorzitter dat administratieve processen inmiddels op centraal niveau worden uitgevoerd en dat
 daardoor bij HR op facultair niveau meer ruimte is ontstaan om zich, passend binnen de universitaire
 en facultaire ambities, bezig te houden met het strategisch beleid: ontwikkelen en plannen maken voor
 de faculteit. Vervolgens geeft Marijn Stipdonk een toelichting op het jaarplan HR FdR 2023. Samen
 met HRM centraal wordt er in 10 programma's nauw samengewerkt tussen HR FdR en HRM centraal.
 35 Daarnaast heeft FdR ook zelf een aantal speerpunten benoemd (deze komen veelal overeen met de
 centrale programma's die al lopen); deze zijn te vinden in bijgaande presentatie (zie aldaar)! Marijn
 gaat in op de facultair loopbaanpaden / docentontwikkelingen en meldt dat deze geüpdate zullen
 worden: zo ook zal er meer aandacht voor de communicatie zijn. Veel zaken in het HR-plan haken
 ook in op de personeelsmonitor, aldus Marijn. Een ander groot project is de pilot van het jaargesprek.
 40 Verzuim en werkdruk komen ook aan de orde → een belangrijk punt dat uit de personeelsmonitor
 naar voren kwam. Voor het komende jaar staat op het programma het schrijven van een gedragscode
 rondom het gebruik van communicatiemiddelen, zoals email, WhatsApp en Signal. De gedragscode is
 zowel voor de verzender als voor de ontvanger. Verder is er vanuit HRM centraal een menukaart
 ontwikkeld met een aantal concrete suggesties die wij als faculteit zouden kunnen inzetten. Verder
 45 wordt er door HR FdR ook aandacht besteed aan arbeidsmarktcommunicatie en recruitment; zo zullen
 de vacatureformats geüpdate worden (meer aansprekend en moderner). Ook is het onboarden
 voornamelijk niet optimaal geregeld; dit geldt voor alle nieuwe medewerkers, maar vooral voor
 buitenlandse medewerkers. Marijn merkt op dat instituten ook van elkaar kunnen leren, aangezien het
 onboarden bij het ene instituut beter ingeburgerd is dan bij het andere. Daar is al een sessie voor
 georganiseerd. Vervolgens blijft de interne communicatie ook een punt van aandacht, denk aan
 50 nieuwsbrief voor leidinggevenden en medewerkers. Marijn meldt dat er namelijk veel informatie is
 binnen de LEI, maar dat dit niet altijd goed bij de medewerkers terecht komt. Daarom zal in de
 nieuwsbrief een speciale HR-kolom gemaakt worden, waarin het HR-nieuws te lezen is. Aandacht
 voor diversiteit en inclusie blijft en is een belangrijk punt en komt overal in terug.
 Marijn merkt op dat leiderschap (in brede zin) en sociale veiligheid twee thema's zijn die met elkaar
 samenhangen. Belangrijk is dat er vooral gefocust wordt op training en opleiding van medewerkers en
 leidinggevenden. Er is veel aanbod van opleiding en HR FdR probeert bij eenieder duidelijk te maken
 welke opleiding je wanneer in je carrière het beste zou kunnen volgen. HR FdR probeert proactief
 daarin te adviseren. In het kader van sociale veiligheid worden tools ontwikkeld; training & opleiding
 55 gegeven en worden er in 2023 in samenwerking met HR centraal een aantal zaken ontwikkeld zoals:
 plan sociale veiligheid aansluitend op KNAW-rapport; toolkit sociale veiligheid; pool van preferred
 suppliers / interne expertise voor teamcoaching / facilitators en samenhang werkdruk en leiderschap.
 Voor verdere details: zie de presentatie. Voorzitter dankt Marijn en merkt op dat het een ambitieus
 jaarplan is.

Onafhankelijke Fractie

60 → Er ligt veel focus op leiderschap in de context van sociale veiligheid. De vraag wordt gesteld of er
 ook een verticale betrokkenheid is of dat de focus alleen horizontaal ligt. Marijn verduidelijkt dat het
 over iedereen gaat als je het hebt over leiderschap; dit betreft verschillende niveaus en gaat niet
 65 alleen over leidinggevenden, maar ook over leidinggeven aan jezelf. En dat dus iedereen een rol heeft
 om goed met elkaar een gesprek te voeren. Onafhankelijke Fractie doet de suggestie om als team
 een coaching traject te volgen. Voorzitter vindt training on the job een prima idee en geeft ook aan dat
 daarin geadviseerd kan worden. Vervolgens benadrukt Onafhankelijke Fractie dat veel
 70 medewerkers wellicht niet door hebben dat leiderschap iedereen aangaat vanwege de gebruikte
 terminologie (omdat er over leidinggeven wordt gesproken) en doet daarom de suggestie te kijken
 naar een betere heldere terminologie en ook goed aandacht te besteden aan de communicatie. Allen
 vinden dit een goed idee. Vervolgens merkt Marijn nog op dat m.b.t. sociale veiligheid er vooral
 gekeken moet worden naar het werkklimaat: hoe willen wij met elkaar samenwerken. Open gesprek
 met elkaar kunnen voeren is van essentieel belang en hier is nog veel winst te behalen.

□ *Ter Informatie*

b. **Pilot evaluatie jaargesprekken**

75 Marijn Stipdonk geeft een toelichting op de presentatie over de pilot 'het jaargesprek 1 november 2022
 – 31 januari 2023' en meldt dat de evaluatie en het advies van het FB in deze presentatie te vinden is.
 80 Zij gaat in op het doel van de pilot: 1. aansluiten op het strategisch plan; 2. aansluiten bij erkennen &
 waarderen en 3. vereenvoudigen en verbeteren. In de maand februari is geëvalueerd d.m.v. een

85 enquête onder alle medewerkers hoe de nieuwe vorm van het voeren van het jaargesprek met het
 nieuwe formulier ervaren is. Daarnaast heeft HR focusgroepen georganiseerd rondom de categorie
 wetenschappelijk personeel, ondersteunend personeel, promovendi en leidinggevend. Naar voren
 is gekomen dat de nieuwe werkwijze overwegend positief of neutraal werd ervaren. Het nieuwe
 jaarverslag en gespreksverslag is door de meeste medewerkers goed gebruikt. Uit de enquête komt
 ook naar voren dat door de medewerker het gesprek anders ervaren is dan voorheen, omdat er meer
 vooruitgekeken wordt naar de ontwikkeling en de toekomst. De verbeterpunten (zie presentatie) uit de
 90 focusgroepen zullen door HR FdR worden meegenomen. Samenvattend meldt Marijn dat de
 aanbevelingen zijn (is met het FB is besloten): continueren pilot, totdat er een nieuwe universitaire
 brede regeling is; onderdeel van strategisch plan en verandertraject; gericht aandacht voor het belang
 van teamperspectief voor wetenschappelijk personeel; normering handhaven en via FGW en SOZ
 pilots verkennen; verbetering maken op inhoud en gebruikersvriendelijkheid formulieren en gericht
 werken aan ontwikkeling van vaardigheden om waard van het gesprek te vergroten.
 95 Onafhankelijke Fractie vraagt welke echte prioriteiten er nu zijn: wat heeft voorrang en niet; er zullen
 toch keuzes gemaakt moeten worden. Marijn merkt op dat capaciteit van HR is uitgebreid en dat
 inmiddels de meeste thema's binnen HR prima verdeeld kunnen worden en dat bij elk HR-
 medewerker 2 specialismes liggen. Voorzitter merkt op dat inderdaad het R&O gesprek wel een
 belangrijke prioriteit is (dit kwam vooral vanuit de medewerkers), vooral omdat het verschillende
 100 facetten raakt zoals o.a. leiderschap en ook loopbaanontwikkeling en erkennen en waarderen.
Directeur Bedrijfsvoering vult aan dat met betrekking tot de prioritering er inderdaad heel veel speelt,
 daar is ook over gesproken. Er wordt geprobeerd te temporiseren waar kan en waar nodig is en zo
 ook zullen niet alle ambities parallel tegelijk worden uitgevoerd: er zullen keuzes gemaakt worden.
 Prioriteren heeft dus de aandacht.
 105 Voorzitter dankt Marijn Stipdonk voor haar aanwezigheid en uitleg omtrent de pilot evaluatie
 jaargesprekken en het HR-plan.

5. Onderwijs

□ Ter Informatie

a. Kernvisie update

110 Voorzitter verwelkomt Bastiaan Rijpkema die bij dit agendapunt aanwezig is. De "kernvisie bruist" en
 is sinds twee weken de slogan van de interne communicatiecampagne, aldus Vice Decaan Onderwijs.
 Het idee is om zoveel mogelijk alle ontwikkelingen rondom de kernvisie zichtbaar te maken in de
 115 faculteit via bijvoorbeeld de taskforce van de kernvisie; als deze bij elkaar is geweest, is er altijd
 aansluitend een inloopsessie voor medewerkers van de faculteit. De afgelopen maanden is er heel
 hard gewerkt om de verkenningsfase te doorlopen d.w.z. de voorbereiding van het uitrollen van alle
 plannen. Denk hierbij aan het samenstellen van de taskforce; het samenstellen van de werkgroepen
 en teams en het formuleren van deelopdrachten en de afzonderlijke vragen voor elk team (waar moet
 120 het team zich op richten). Aan voorgaand genoemd proces is hard gewerkt, aldus Vice Decaan
Onderwijs, onder leiding van Bastiaan Rijpkema in samenwerking met een externe.
 Bastiaan Rijpkema merkt op dat na 1,5 maand 'onderweg' te zijn het mooi is om te zien dat zowel
 naar buiten als naar binnen toe de taskforce en teams die aan de kernvisie werken grote stappen
 125 hebben gemaakt. Er zijn zeven verschillende teams samengesteld en deze zijn inmiddels al bij elkaar
 gekomen. Ook de werkgroepen, in de opstartfase, zijn bij elkaar gekomen. Zo houdt een werkgroep
 zich bezig met de financiën: hoe betalen wij de plannen en de uitwerkingen vanuit de kernvisie.
 Daarnaast is het advies van de kernvisie om goed te monitoren: hoe je studeert aan de faculteit, en
 vanuit de studentengeledingen is toegezegd om goed te monitoren, omdat het een stevig pakket is;
 130 monitoring is dus van essentieel belang. Ook de werkgroepen zijn inmiddels bezig met monitoring.
 Vervolgens is er ook hard gewerkt samen met marketing en communicatie om de website en alle
 contactmomenten voor 'kernvisie bruist' online te krijgen, en om zo ook daardoor de inloopmomenten
 voor medewerkers van de faculteit zo laagdrempelig mogelijk te houden. Tijdens deze momenten kan
 feedback gegeven worden, kanttekeningen doorgegeven worden of kan men ideeën ventileren.
 Bastiaan meldt dat vraagstukken niet alleen bedacht moeten worden in de taskforce, maar ook via
 135 blogs tot stand moeten komen. Ook mensen van buiten de faculteit kunnen kijken hoe er handen en
 voeten gegeven wordt aan de kernvisie. Bastiaan meldt ook dat er onderling wordt gezocht naar
 manieren om verschillende gremia zo actief mogelijk te betrekken; organiseren van inhoudelijke
 sessies. Voorgaande heeft al plaatsgevonden met de WD's en er zal ook een inhoudelijke sessie met
 het onderwijsbestuur plaatsvinden binnenkort. Maar misschien heeft de FR ook wel een thema die zij
 140 graag inhoudelijk zou willen bespreken met mensen van de kernvisie, naast de reguliere updates die
 gegeven wordt aan de FR. Voorzitter adviseert eenieder op de website te kijken en merkt op dat ook
 de eerste blog er mooi uitziet.

145 LSP- Fractie: Is het een idee dat er updates gegeven worden in de FR of dat er sessies zijn waarbij
aangesloten kan worden. Vice Decaan Onderwijs meldt dat reguliere updates in de FR gegeven
worden, zoals eerder afgesproken is. Zo ook meldt hij, dat als er knopen doorgehakt moeten worden
deze punten in de FR aan de orde komen. Daarnaast is het goed om zeker op strategische thema's
die voor de hele kernvisie van belang zijn, de FR actief uit te nodigen bij bijeenkomsten en mee te
denken. Ook kan de FR natuurlijk zelf initiëren om gesprekken te voeren met mensen uit de kernvisie
150 omtrent voor de FR interessante thema's. LSP-Fractie doet nog de suggestie om misschien een
algemeen panel op te zetten en dat dit gecommuniceerd wordt via de website, waar studenten zich
kunnen aanmelden. Dit vindt Vice Decaan Onderwijs een goede suggestie, maar merkt tevens op dat
er ook al jaarlijks studentenpanels georganiseerd worden en dat daar misschien ook een aantal
vragen meegegeven kan worden.

155 ONS-Fractie vraagt hoe en wanneer welke maatregel precies geïmplementeerd wordt. Vice Decaan
Onderwijs meldt dat deze vraag nog niet zo eenvoudig te beantwoorden is, aangezien er nog gekeken
wordt hoe we zaken in de tijd kunnen zetten. Wat bijvoorbeeld terugkomt uit de teams is, dat sommige
zaken nog onbekend zijn, waardoor de teams nog niet optimaal hun rol kunnen pakken. Belangrijk is
hoe de planning er uitziet; er wordt aan gewerkt om de planning meer inzichtelijk te maken. Komende
160 maanden zullen er zeker stappen gemaakt worden, zeker als het gaat om de EC's. Maar alles is nog
in ontwikkeling en er is nog niets besloten, aldus Vice Decaan Onderwijs.

Directeur Bedrijfsvoering voegt nog toe dat het FB vorige week terugkoppeling van de WD's heeft
gekregen met de oproep aan het FB het tempo erin te houden; kernvisie heeft prioriteit. Het FB geeft
daarom ook voorrang aan de kernvisie. Faculteitsbestuur zal integraal naar de ambities kijken en
165 beoordelen. Bastiaan vult nog aan dat er hopelijk in de zomer een tijdlijn gecommuniceerd kan gaan
worden: welke maatregelen wanneer voorgesteld worden. Er wordt aan de slag gegaan met
bestuurlijke vraagstukken en met maatregelen die in de 7 verschillende teams worden voorgesteld.

Onafhankelijken Fractie

170 → vraagt hoe vast staan zaken op dit moment voor zowel studenten als personeel; bijvoorbeeld gaan
alle maatregelen er komen enz. Vice Decaan Onderwijs merkt op dat de kernvisie niet ter discussie
staat. De inzet is om te proberen de maatregelen integraal te implementeren; en dat ook niet meer ter
discussie staat: ruimte maken voor de 30 EC en ruimte vinden voor 10 EC. Zorgvuldigheid moet
daarentegen wel betracht worden natuurlijk. Nogmaals, uitgangspunt is, om voor het integrale pakket
175 te gaan.

→ Hoe verhoudt wat de faculteit aan het doen is t.o.v. de het Ministerie van OCW, denk hierbij aan
het eerste jaar wat gezien werd als een selectiejaar; BSA omlaag halen e.d. Vice Decaan Onderwijs
antwoordt dat wij in een politieke dynamiek zitten. Maar de faculteit heeft toch een zekere mate van
vrijheid als het gaat om de BSA. FdR heeft de autonomie om te beslissen of een student door kan
180 gaan naar het tweede jaar. Maar de FdR moet zich dus continue bewust zijn van de politieke context
die er is en dit correspondeert niet altijd helemaal met elkaar. Politiek is sterk gericht op zo
laagdrempelig mogelijk studeren, zoveel mogelijk kansen creëren, zoveel mogelijk stress wegnemen
enz. De faculteit wil dit ook, maar wil dit op een andere manier doen en de belangen van eenieder
(docenten en studenten) dienen.

185 LSP Fractie: is het voor elk team al duidelijk welke maatregelen voor de bachelor rechtsgelertheid
gelden, en in welke zin er facultair moet worden nagedacht over de andere bachelors.
Vice Decaan Onderwijs antwoordt het ook gaat over de aansluiting van de opleiding fiscaal en
notarieel. Er moet nauw contact zijn, maar er moet oog zijn voor de verschillen. Ook criminologie heeft
190 een eigen traject; herziening van curriculum. Deze gaat ook in een versnelling komen, ook omdat de
midterm er aankomt en accreditatie. Deze processen lopen eigenlijk parallel.

Voorzitter bedankt iedereen voor het meedenken en merkt op dat er een mooi actieplan ligt, waar wij
de komende tijd mee door zullen gaan.

195 6. Onderzoek

□ Ter informatie

a. Toekenning startersbeurzen

200 Vice Decaan Onderzoek meldt dat het Ministerie van OCW veel geld ter beschikking heeft gesteld
voor de universiteit/faculteit voor nieuwe vast aangestelde onderzoekers in de vorm van starters -en
stimuleringsbeurzen. FdR heeft ervoor gekozen om in te zetten op team science, waarbij jonge
onderzoekers verzocht wordt om te gaan samenwerken met meer ervaren onderzoekers om
gezamenlijk onderzoeksplannen uit te werken en deze in te dienen. Vice Decaan Onderzoek zegt dat

er veel verschillende plannen van hoge kwaliteit zijn ingediend. FdR heeft daarom besloten om zo
 205 ruim mogelijk in te zetten m.b.t. de startersbeurzen. In principe konden er maar 8 tot 10
 startersbeurzen toegekend worden, maar Vice Decaan Onderzoek meldt dat er 16 projecten (vanuit
 de vijf verschillende instituten) zijn toegekend, ook om onderzoekers te stimuleren. En gebleken is dat
 het ook financieel haalbaar is. Vervolgens benadrukt hij dat het heel inspirerend en enthousiasmerend
 210 is geweest om de verschillende uiteenlopende voorstellen te lezen en te beoordelen. FdR heeft
 voornamelijk gekeken naar de meerwaarde, is het inhoudelijk een goed voorstel; dit waren de criteria
 waaraan het plan moest voldoen en het moest natuurlijk ook passen in de plannen van de afdeling en
 de strategie van de faculteit. Het beoordelingstraject is intensief geweest.
Voorzitter meldt dat de startersbeurzen niet eenmalig zijn, maar jaarlijks en dat dit een enorme boost
 is voor het facultaire onderzoek en dat de voorstellen ook goed in de strategie passen.
 215 Onafhankelijken Fractie vraagt of er dan ook elk jaar zoveel startersbeurzen worden toegekend. Vice
 Decaan Onderzoek meldt dat dit niet haalbaar is. Vooral wordt er gestimuleerd om samen te werken
 met UHD-UD of dat er een samenwerking is met twee startende UD's. Samenwerking kan zijn met
 onderzoekers uit andere afdelingen, instituten of faculteiten.

220 *Ter informatie*

b. RAF-Ronde

Vice Decaan Onderzoek meldt dat de driejaarlijkse RAF-ronde, dit keer een vierjaarlijkse ronde is
 geworden. Bij een dergelijke ronde wordt er gekeken naar de onderzoekoutput van onderzoekers in
 de faculteit; voldoet de output aan de norm. Het toetsen is gebeurd aan de hand van verschillende
 225 categorieën. Vice Decaan Onderzoek meldt dat 85% van de onderzoekers de norm meteen heeft
 gehaald; dat wil zeggen dat de onderzoekers zeven wetenschappelijke publicaties per drie jaar
 hebben afgerond, waarvan 1 internationale. 5% van de onderzoekers voldoet nog niet volledig aan de
 norm; hun publicatie ligt nog bij de uitgever en daarom zal eerst nu de reactie van de uitgever worden
 afgewacht; als deze uitkomst positief is, dan heeft deze groep de norm ook gehaald. Er is 10% die de
 230 RAF-ronde niet gehaald heeft; dit komt door diverse redenen, zoals onder andere latere instroom
 halverwege de periode van het jaar of door persoonlijke omstandigheden.
 Maar de meerderheid heeft dus aan de onderzoekverplichtingen voldaan en de Vice Decaan
 Onderzoek is hier erg content mee. In de komende dagen zullen de onderzoekers geïnformeerd
 worden over de uitslag. Met de onderzoekers die de RAF niet gehaald hebben, zal binnenkort een
 235 gesprek mee gevoerd gaan worden om te kijken hoe zij wel aan de outputnorm kunnen voldoen. Ook
 zal het huidige outputplan besproken worden in het FB en met de WD's om te kijken of de norm
 aangepast kan worden. In het onderzoeksbestuur en de betreffende werkgroep zijn de plannen al
 besproken. De uitkomst zal met de FR gedeeld worden.

240 **7. Mededelingen/ Rondvraag**

Ter informatie

a. Panelgesprekken

Assessor meldt dat er elk jaar panelgesprekken worden gehouden ter controle van de uitgaande
 kwaliteitsmiddelen. Er worden groepsinterviews met studenten gehouden, zonder docenten erbij, en
 245 dit jaar zijn alle bachelor opleidingen geselecteerd en een aantal masteropleidingen. Van de
 gesprekken wordt een gebundeld verslag gemaakt. Vervolgens meldt de Assessor dat de OLC ook bij
 het proces betrokken is. Zij meldt dat als er vragen zijn vanuit de FR zij met haar contact op kunnen
 nemen en dat de Assessor ook diegenen die dit willen mee kan nemen in de organisatie van de
 panelgesprekken.

250

Ter informatie

b. Vacature Assessor

De vacature van assessor staat online op de LEI-website en deze week kan er nog gesolliciteerd
 worden. Aangezien Julie in september zal stoppen, gezien haar termijn van 2 jaar er dan op zit, komt
 255 de functie van assessor bij FdR vacant. Assessor benadrukt dat het een hele leuke functie is, waar je
 als studentlid in het Faculteitsbestuur veel kunt betekenen voor de studenten, maar zelf ook veel kunt
 leren. Voorzitter deelt deze mening volledig en roept iedereen op mee te denken over geschikte
 kandidaten.

260 *Ter informatie*

c. Studentenwoonkamer

Assessor meldt dat aan het begin van de B-gang een informele studentenkamer, de zgn. woonkamer
 op 16 mei geopend zal worden. Deze woonkamer kan voor verschillende doeleinden gebruikt worden:
 voor evenementen, het kan als peer support dienen en zo ook komen de studentenassistenten daar te

265 zitten. Momenteel wordt er druk gewerkt aan de aankleding. Voorzitter benadrukt dat het goed is dat deze woonkamer er komt; een plek waar studenten zich op hun gemak voelen en laagdrempelig kunnen sparren als ze ergens mee zitten.

270 d. Benoemingen - VERTROUWELIJK

e. Rondvraag

CSL Fractie:

275 CSL wordt opgeheven. Er lijkt moeite te zijn mensen te interesseren voor medezeggenschap momenteel en dat is een zorgelijke ontwikkeling, aldus de Voorzitter (namens Femke). Voorzitter roept op aan allen om duidelijk te maken bij anderen wat het belang is van dit gremium; zeker met de verkiezingen in zicht.

LVS Fractie:

280 Gertia Knorr wordt welkom geheten door de Voorzitter bij dit agendapunt over gedragscode. LVS Fractie vraagt of er een update is over de gedragscode studenten en of dit dezelfde gedragscode is die terugkomt in het jaarplan? Vice Decaan Onderwijs antwoordt dat er in december al een eerste uitgewerkt voorstel is gemaakt. Naar voren kwam toen, dat het een breder thema is dan alleen onderwijs. HR is daarna erbij aangehaakt of zij met hun expertise de gedragscode verder kunnen ontwikkelen. Gertia Knorr merkt op dat de gedragscode die binnen FdR gehanteerd wordt voor iedereen geldt: studenten, docenten en medewerkers en dat dit beide kanten op werkt met een wederzijdse verantwoordelijkheid. Zo ook verwijst Gertia naar wat in het jaarplan staat: hoe communiceren wij op welke wegen met elkaar (dit is niet gericht op sociale veiligheid). Elk jaar zal er gekeken worden naar de gedragscode en of en waar deze geactualiseerd moet worden.

290 Onafhankelijken Fractie is het eens dat de gedragscode beide kanten op werkt: studenten en docenten. Het is dus niet een eenzijdig proces. Gevraagd wordt waar de code te vinden is. Gertia Knorr merkt op dat deze openlijk op de website staat. Elk jaar zal de code bekeken worden en worden geüpdate. Gertia zal de link met de FR delen. Onafhankelijken Fractie meldt dat het niet altijd bij de studenten helder is dat er voor hen ook een gedragscode geldt.

295 LSP Fractie doet de suggestie om op de eerste Brightspace pagina de gedragscode als eerste op te laten poppen (als tegel).

300 Onafhankelijken Fractie heeft al eerder aangegeven dat een aantal beurspromovendi onder het bestaansminimum leeft en vraagt of er al meer zicht bij FdR hierop is. Zo ook wordt gevraagd of er een visie c.q. beleid is met betrekking tot dit punt. Vice Decaan Onderzoek meldt dat het bij de FdR om drie beurspromovendi gaat. Daarom kunnen zij eenmalig een extra financiële ondersteuning krijgen van 6 maanden tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering van €750. Vervolgens meldt Vice Decaan Onderzoek dat in het onderzoeksbestuur de salariëring bij beurspromovendi ook een issue is, met name gaat het dan over de reiskosten. Dit probleem wordt breed herkend. Vervolgens meldt Voorzitter dat er voor de hele universiteit een actieplan t.a.v. beurs en buitenpromovendi komt en dat het punt ook op de agenda van de Raad van Decanen staat. Zij zal dit als prioritering meenemen naar de RvD- vergadering. Binnen een aantal weken zal het actieplan er zijn en ook de prioritering, aldus Voorzitter.

310 Assessor meldt dat op de eerste dag dat de verkiezingen plaatsvinden er een inloopsessie op 17 april in de Global Lounge (1600-18.00) zal plaatsvinden i.h.k.v. de medezeggenschap.

Voorzitter

315 → Update met betrekking tot internationale studenten: Minister van OCW zal half mei met een standpuntbepaling komen. Het betreft voor zover bekend vooral Engelstalige bachelors.

→ Nieuwe sectorplannen voor social science humanities domein, waar een groot deel sociale wetenschappen in zit, een groot deel geesteswetenschappen en een domein-overstijgend deel. In dat laatste deel participeert FdR en daar heeft de commissie die daar naar gekeken heeft zeer positief op gereageerd. Er wordt nog op een definitief besluit gewacht door de Minister.

320

8. Sluiting openbare vergadering

Voorzitter sluit het openbare gedeelte van de vergadering om 12.00 uur.