



VERKIEZINGSPROGRAMMA 2024-2026



Leidse Academische Gemeenschap (LAG)

In een wereld die snel verandert door nationale en mondiale verschuivingen en technologische vooruitgang, staat onze universiteit voor belangrijke keuzes. Wij zijn vastberaden om de stem van alle leden van onze academische gemeenschap, zowel ondersteunend als wetenschappelijk personeel, mee te laten wegen bij deze beslissingen. Ons doel is dat alle medewerkers de ondersteuning en erkenning krijgen die ze verdienen, waarbij we ieders unieke bijdragen en identiteit erkennen. Een universiteit is meer dan een kennisfabriek. Het is een gemeenschap, waar de talenten van haar leden kunnen bloeien. Wij zien de noodzaak om complexe maar urgente kwesties aan te pakken, kwesties zoals werkdruk, sociale en fysieke veiligheid, eerlijke erkenning en beloning, en de professionele ontwikkeling voor iedereen aan de universiteit. Voortbouwend op onze ervaring in de universiteitsraad, beloven we scherp te blijven op thema's als welzijn, inclusiviteit en een gezonde balans tussen werk en privéleven, wetende dat onze universiteit bloeit wanneer haar leden dit doen. We willen een universiteit die een voortrekkersrol vervult in het streven naar een duurzame toekomst. We streven naar een academische gemeenschap die open dialoog, integriteit, samenwerking en kritisch denken bevordert.

In dit document

Onze kandidaten	2
Onze Uitgangspunten	6
Onze Plannen	7
Onze Resultaten	11



Onze kandidaten

1



MARK Dechesne (Dual PhD Centre, FGGA)

Ik heb de afgelopen twee jaar namens LAG in de universiteitsraad gezeten en ben inmiddels de fractievoorzitter. Sinds 2008 werk ik bij de Universiteit Leiden. In de komende jaren wil ik me inzetten om bij te dragen aan een universitaire gemeenschap die autonomie en academische vrijheid omarmt, waar iedereen zich veilig en betrokken voelt en de mogelijkheid krijgt om zich te ontwikkelen en dromen waar te maken. Laten we de universiteit tot een ware "community of knowledge" maken. De uitdagingen van deze tijd vereisen een fundamentele discussie en een kritische blik. Als universiteit moeten we snel antwoorden vinden met betrekking tot ontwikkelingen op het gebied van kunstmatige intelligentie en digitalisering, en de veranderende verhoudingen in Nederland en de wereld.

2

VERONIQUE de Gught (Psychologie, FSW)

Mijn aandacht is sterk gericht op werkdruk. Aan onze universiteit neemt deze toe door een verdere flexibilisering van het onderwijs, een toename van bureaucratie en de bijbehorende administratieve taken, boven op de publicatiedruk. Een andere ontwikkeling die de werkdruk niet ten goede komt, is de voortschrijdende centralisatie van ondersteunende diensten binnen de universiteit. Hierdoor is de afstand tot deze diensten groter geworden, ontbreekt een persoonlijk aanspreekpunt en zijn verantwoordelijkheden onduidelijk, wat uiteindelijk resulteert in nog meer werkdruk. Hoewel sommige ontwikkelingen onvermijdelijk zijn, moet de last die wordt veroorzaakt door werk- en regeldruk altijd in evenwicht blijven met de capaciteit om de motivatie, de arbeidstevredenheid en de gezondheid van medewerkers niet in gevaar te brengen.



3



TIMOTHY de Zeeuw (LIAS, FGW)

Voordat ik aan mijn huidige promotie-traject begon bij het LIAS, was ik al enkele jaren docent (UFO docent) bij de BA International Studies aan de FGW. De afgelopen jaren heb ik in de raad gestreden voor vaste contracten voor structureel werk voor docenten en anderen, voor een meer sociaal en ecologisch duurzame universiteit, voor betere betrokkenheid en vertegenwoordiging van de werkvloer en de medewerker in belangrijke besluitvormingen en voor meer autonomie voor en vertrouwen in elke medewerker in onze gemeenschap. Ik zal mij opnieuw inzetten om voort te bouwen op de vooruitgang die wij bij deze kwesties geboekt hebben. Hierbij zal ik mij vooral richten op het versterken van de medezeggenschap op alle niveaus en het opbouwen van een goed netwerk tussen de verkozen vertegenwoordigers en onze gemeenschap, zodat wij, de gehele academische gemeenschap, samen de toekomst van onze universiteit zullen vormgeven.

4

JOOST Augusteijn (Geschiedenis, FGW)

Ik werk inmiddels meer dan 23 jaar bij de universiteit, momenteel als UHD voor het Instituut voor Geschiedenis, met een lange carrière in de medezeggenschap en ongeveer alle bestuurlijke niveaus beneden het CvB. Ik ben een kritische wat tegendraadse denker die niet bang is om te zeggen wat gezegd moet worden, ook als m.n. bestuurders dat liever niet horen. Mijn belangrijkste doelstellingen als raadslid zijn: de mens centraal zetten in de organisatie en boven de regels; verantwoordelijkheid geven aan medewerkers op het laagste niveau; openheid over alles, juist ook wat minder goed gaat; zoveel mogelijk diversiteit in de organisatie en erkennen van de waarde daarvan; beslissingen die gebaseerd zijn op ethische uitgangspunten, zoals gelijkheid, openheid, inclusiviteit, mensenrechten, etc. Mijn ervaring geeft mij denk ik een extra voordeel in het dingen gedaan krijgen in de universiteit.



5

**GERRIT Schaafsma (Leiden University College)**

Ik ben docent aan het Leiden University College, waar ik klimaatpolitiek en politieke filosofie doceer. Ik vind dat de academische gemeenschap een actieve rol moet spelen in de reactie op klimaatverandering. Dit betekent dat er middelen beschikbaar moeten worden gesteld om klimaat- en duurzaamheidsinitiatieven te laten slagen. Naar mijn mening vereist het ook dat de universiteit op een verantwoordelijke manier onderzoek doet naar hoe we op de klimaatcrisis kunnen reageren. Dit betekent dat we nieuw beleid en ambitieuzere doelen moeten ontwikkelen om onze impact op het milieu te minimaliseren en onze bijdrage aan oplossingen te maximaliseren.

6

NIKOLETA Yordanova (Politieke Wetenschappen, FSW)

Sinds ik in 2019 bij het Institute of Political Science kwam, heb ik lesgegeven en een onderzoeksgroep geleid over EU-politiek. Ik ben onderwijsdirecteur en bestuurslid van het Instituut geweest en ik heb de nieuwe interfacultaire Europe Hub mede opgericht. Buitengewone collega's en studenten hebben me geholpen deze taken te vervullen en ervan te genieten. Nu wil ik iets terugdoen. Als lid van de Universiteitsraad wil ik een bijdrage leveren aan een betere werkomgeving waarin iedereen wordt gewaardeerd om zijn unieke kwaliteiten en speciale vaardigheden, adequaat wordt beloond voor zijn werk, een gezonde balans tussen werk en privé kan behouden en zich welkom en verbonden voelt met een sterke academische gemeenschap.



7

**YANNICK Feld (Fiscaal Recht, FdR)**

Met een achtergrond in Fiscale Economie en Bestuurskunde, kwam ik 1,5 jaar geleden bij de universiteit. In deze korte periode heb ik veel geweldige studenten en collega's ontmoet met mooie ideeën en initiatieven. Deze ideeën en initiatieven verdienen minder drempels en meer ondersteuning. Ik geloof in betere en transparante carrièreperspectieven en in een universiteit die haar verantwoordelijkheid neemt voor het (financieel) welzijn van interne en externe collega's. Als laatste, de huidige financiële situatie van de universiteit vraagt om het nemen van moeilijke beslissingen. Ik sta voor het maken van bewuste keuzes met een sterke focus op stabiliteit en de mensen achter de cijfers.

8

JELLE Buijs (Honours College, FSW)

Ik sta voor authenticiteit, integriteit en heelheid voor mezelf en voor anderen. Als vaardigheidsdocent en coach bij de Honours College-track Science, Society and Self van de Faculteit Sociale Wetenschappen zet ik mijn waarden in voor de gehele universitaire gemeenschap. Ik ben geïnteresseerd in transformatie richting duurzaamheid en transformatieve pedagogie. Als lid van de universiteitsraad wil ik bijdragen aan systemen en culturele shifts richting een universiteit die zich meer richt op het welzijn van mensen en de planeet, inclusief het welzijn van de eigen studenten en medewerkers. Meetbare resultaten kunnen strategischer worden bereikt door welzijn te verbinden met diversiteit en inclusie.



9



TANJA de Bie (LLInC)

Ik ben de afgelopen 10 jaar werkzaam geweest in Online Leren. Ik ondersteun docenten en ben op dit moment voorzitter van de dienstraad van LLIInC. Ik vind dat we al het personeel van de universiteit beter moeten ondersteunen. Werkdruk, gebrek aan ontwikkeltijd voor cursussen, de dringende noodzaak van mensen in de lagere salarisschalen om te overleven in de huidige economie, de sterke hiërarchische werkcultuur aan de universiteit die leidt tot uitwassen: er is zoveel dat we beter kunnen doen!

10

REMCO Breuker (Korea Studies, FGW, Lid van het Lokaal Overleg voor de aOB)

Universiteiten zijn cruciaal voor democratische samenlevingen. Al het werk (onderzoek, onderwijs, outreach) dat aan een universiteit wordt gedaan is in principe gericht op maatschappelijk nut op enig moment. Maar de universiteit is meer en meer een hiërarchische, rigide en ondemocratische organisatie geworden. Hierdoor raken de primaire taken van onderzoek en onderwijs in het gedrang en is sociale veiligheid ook geen gegeven. Ik ben van mening dat de universiteit haar taken in dienst van de maatschappij het best kan uitvoeren als een open en platte organisatie, waarin gedaan werk eerlijk wordt beoordeeld en macht en verantwoordelijkheid liggen bij diegenen die het werk uitvoeren, in plaats van bij steeds verder van de werkvloer verwijderd geraakte bestuursorganisatie.



11



ANNE Urai (Psychologie, FSW)

Als neurowetenschapper onderzoek ik hoe mensen (en andere dieren) beslissingen maken op basis van complexe informatie. Binnen onze universiteit maak ik me dan ook hard voor beslissingen die verder kijken dan de korte termijn, met een speciale focus op duurzaamheid.

12

ARNOUT van Ree (International Studies, FGW)

Ik ben docent bij International Studies en de FNV vakbondsfunctionaris bij de Universiteit Leiden. In beide rollen zie ik hoe collega's worstelen met een toenemende werkdruk, sociale veiligheid en de sociale en politieke kwesties die spelen. De Universiteit Leiden moet haar medewerkers beter ondersteunen en kan zich niet afzijdig houden. Daarvoor is een sterke medezeggenschap in de universiteitsraad van groot belang.



13



CLAIRE Weeda (History, FGW)

In 2016 ben ik als universitair docent bij de Universiteit Leiden gekomen. In die tijd ben ik opleidingsvoorzitter en nu als opleidingsdirecteur bij het Instituut voor Geschiedenis aan de slag gegaan. Ik ben ook een actief campagnevoerder voor een betere financiering van het hoger onderwijs in Nederland. Een stimulerende academische omgeving verkiest samenwerking boven competitie en geeft medewerkers een onderscheidende stem in besluitvormingsprocessen. Een diverse en open gemeenschap bevordert nieuwe innovatieve kennis en een bloeiende onderwijsomgeving. Adequate financiering van onderwijs en onderzoek is een sine qua non om zo'n omgeving te creëren.

Onze Uitgangspunten

De Universiteit, Dat Zijn Wij

Wij staan voor een optimale vertegenwoordiging van de academische gemeenschap. Ons hoofddoel is: een gezonde academische gemeenschap, waar iedereen - medewerker en student - zich thuis voelt en waar hun stem daadwerkelijk gehoord en gerespecteerd wordt. Een universiteit is meer dan een productiefaciliteit; het is een plek gevormd door haar gemeenschap, waar de talenten van haar leden kunnen bloeien. We zien een universiteit voor ons die toegankelijk en uitnodigend is voor iedereen, ongeacht achtergrond, uiterlijk, seksuele oriëntatie, identiteit, geslacht, overtuiging of geloof; een gemeenschap waar debatten en diverse academische meningen bloeien en waar iedereen zich veilig voelt om aan dergelijke discussies deel te nemen.

Meer Autonomie, Meer Vertrouwen, Meer Samenwerking

Om dit te bereiken, zetten wij ons in voor een gezonde werkbelasting, onafhankelijkheid in onderzoek, onderwijs, en ontwikkeling, en een eerlijke erkenning en compensatie voor werk. We zijn ons ervan bewust dat ambities en praktijken kunnen verschillen tussen faculteiten en streven er altijd naar om de belangen van de gehele gemeenschap te vertegenwoordigen. We erkennen de behoeftes van de gemeenschap en zullen onze ervaring gebruiken om urgente problemen zoals werkdruk, sociale en fysieke veiligheid, eerlijke erkenning en beloningen, en het nastreven van professionele ontwikkeling voor iedereen, inclusief docenten en ondersteunend personeel, aan te pakken. We zullen organisatorische veranderingen bevorderen om interdisciplinaire samenwerking te faciliteren en administratieve hindernissen aan te pakken.

Voor Een Sociaal, Ecologisch en Academisch Duurzame Universiteit

Wij dragen bij aan het vormgeven van een toekomst die duurzaamheid prioriteert, technologische vooruitgang omarmt en een sterk gevoel van internationale gemeenschap bevordert. Dit blijkt uit onze actieve betrokkenheid bij groene initiatieven en het integreren van duurzame praktijken. We zijn ook sterk gericht op het benutten van technologie, waarbij we ervoor zorgen dat onze gemeenschap wendbaar en toekomstgericht blijft door de meest geavanceerde digitale hulpmiddelen en infrastructuur te omarmen. Erkennend dat verschillende leden van de gemeenschap specifieke behoeften hebben, moedigen we actieve deelname aan in de ontwikkeling van onze IT-systemen. Voor de Universiteit Leiden is een mondiale blik niet alleen gestoeld in ons verleden; het is ook een doelbewuste aanpak die onze onderwijs- en onderzoekomgeving verrijkt met diverse perspectieven en samenwerkingen stimuleert die geografische grenzen overstijgen. Wij zijn toegewijd aan het ondersteunen van de rechten en het welzijn van al onze gemeenschapsleden, en in het bijzonder die van onze internationale leden, en strijden voor een inclusieve, ondersteunende en eerlijke omgeving voor iedereen.

Tijd Dat 't Anders Gaat: Minder Bureaucratie, Volledige Transparantie, Meer Menselijke Maat

Onze partij, bestaande uit zowel ervaren als nieuwe kandidaten, zal zich kritisch maar constructief opstellen richting het bestuur, met nadruk op de langetermijngevolgen van beslissingen en ervoor zorgend dat deze de academische waarden van onze gemeenschap weerspiegelen. We streven ernaar de kloof te overbruggen tussen hoge ambities en de realiteit in het universitaire leven van alledag, en bieden een kritisch perspectief op de haalbaarheid van ambities. LAG beschouwt verantwoording en transparantie als belangrijke ijkpunten.

Onze Plannen

De Universiteit, Dat Zijn Wij

Wij staan voor maximale vertegenwoordiging van de academische gemeenschap. Ons hoofddoel is: een gezonde academische gemeenschap, waar iedereen – medewerkers en studenten - zich thuis voelt, met eigen stem die gehoord en gerespecteerd worden. Een universiteit is meer dan een productiefaciliteit; het is een plaats gevormd door de gemeenschap, waar de talenten van haar leden kunnen bloeien. We zien een universiteit voor ons die toegankelijk en uitnodigend is voor iedereen, ongeacht achtergrond, uiterlijk, seksuele oriëntatie, identiteit, geslacht, overtuiging of geloof; een gemeenschap waar debatten en diverse academische meningen bloeien en waar iedereen personeel zich veilig voelt om aan dergelijke discussies deel te nemen.

- Naar een Cultuur van Respect en Inclusie: LAG ondersteunt nadrukkelijk initiatieven die een inclusieve en respectvolle universiteitscultuur bevorderen waarbij elk lid zich gewaardeerd en gehoord voelt. Dit omvat fora voor open dialoog en ondersteuningssystemen voor leden van de universitaire gemeenschap die discriminatie of intimidatie ervaren.
- Scherp op werkgeversverantwoordelijkheden en Arbeidsomstandigheden aan de Universiteit Leiden: LAG heeft een kritische blik op de toegenomen tendens om werkgeversverantwoordelijkheden op werknemers af te schuiven, vooral met betrekking tot werkkruimtes, de haalbaarheid van thuiswerken, en de persoonlijke last van professionele kosten zoals bibliotheekboetes. De verwachtingen van werknemersbelasting en ondersteuningsstructuren dienen te worden geëvalueerd.
- Bevorder Onderzoeks- en Onderwijsvrijheid: LAG zal streven naar het beschermen van de autonomie van academisch personeel door duidelijke richtlijnen op te stellen die hun vrijheid om onderzoek en onderwijsactiviteiten beschermen. Dit omvat het vaststellen van een ondersteunend kader voor academische vraagstukken en ontwikkeling, ongeacht externe druk of invloeden.
- Universiteit Leiden, Eén Universiteit in Twee Steden: LAG erkent dat de Universiteit Leiden vestigingen heeft in zowel Leiden als Den Haag. Naarmate de Campus Den Haag uitbreidt, wordt het cruciaal om de belangen van de medewerkers van de Universiteit Leiden in Den Haag volledig te erkennen en te zorgen dat de campussen in Leiden en Den Haag functioneren als een verenigde entiteit.
- Bescherming van de Belangen van Internationale Medewerkers: LAG bekijkt met bezorgdheid de plannen van de overheid voor internationalisering en de mogelijke impact daarvan op internationale medewerkers aan de Universiteit Leiden. LAG wil internationale gemeenschapsleden ondersteunen door actief maatregelen te zoeken die hun posities beschermen.
- Versterken Medezeggenschap: LAG zal streven naar het versterken van de mechanismen voor medezeggenschap op alle niveaus, zodat personeel zinvolle inbreng heeft in besluitvormingsprocessen. We streven naar de uitbreiding van de rol en invloed van vertegenwoordigende organen zoals faculteits- en werknemersraden, en zorgen dat hun aanbevelingen serieus worden genomen door het universiteitsbestuur. Een andere manier waarop we medezeggenschap willen uitbreiden, is door het versterken van medezeggenschapsorganen op instituutsniveau, door formele instituutsraden te creëren waar die er nog niet zijn, met vergelijkbare rechten betreffende besluitvormingsprocessen op hun niveau zoals faculteitsraden ten opzichte van hun faculteitsbesturen en de

universiteitsraad ten opzichte van het college van bestuur. We zullen als LAG ook proactief de Leidse gemeenschap benaderen voor input.

Meer Autonomie, Meer Vertrouwen, Meer Samenwerking

We werken aan een gezonde werkbelasting, onafhankelijkheid in onderzoek, onderwijs, en ontwikkeling, en een eerlijke erkenning en compensatie voor werk. We zijn ons ervan bewust dat ambities en praktijken kunnen verschillen tussen faculteiten en streven er altijd naar om de belangen van de gehele gemeenschap te vertegenwoordigen. We zullen onze ervaring gebruiken om problemen zoals werkdruk, sociale en fysieke veiligheid, eerlijke erkenning en beloningen, en het nastreven van professionele ontwikkeling voor iedereen, inclusief docenten en ondersteunend personeel, aan te pakken. We zullen organisatorische veranderingen bevorderen om interdisciplinaire verbindingen te faciliteren en administratieve hindernissen aan te pakken.

- Een gezonde werkdruk: LAG zal bijdragen aan de ontwikkeling en implementatie van richtlijnen voor werkdruk. Dit omvat het stellen van duidelijke verwachtingen voor werkuren, het bieden van hulpmiddelen voor een betere balans tussen werk en privé, en het waarborgen van een eerlijke verdeling van taken. Regelmatige beoordelingen en feedbackmechanismen worden opgezet om werklastniveaus te monitoren en beleid zo nodig te bevragen.
- Bevorderen van een Eerlijk Erkennings- en Beloningssysteem: LAG zal een transparant systeem promoten voor het erkennen en belonen van de bijdragen van al het universiteitspersoneel. Dit systeem zal zowel academische prestaties als bijdragen aan de universitaire gemeenschap in overweging nemen, om eerlijke compensatie en mogelijkheden voor professionele vooruitgang te verzekeren. We geloven dat dit een bijzonder belangrijk punt is voor onderwijzend personeel en niet-academisch personeel, zoals docenten en ondersteunend personeel, wiens bijdragen historisch gezien ondergewaardeerd en belemmerd zijn.
- Onafhankelijkheid in Onderzoek, Onderwijs en Ontwikkeling Waarborgen: Zowel de universiteit (een Praesidium Libertatis voor iedereen) als haar personeel moet in staat zijn om de taken van onderzoek, onderwijs en maatschappelijke outreach uit te voeren zonder externe interferentie of invloed. Evenzo moeten studenten kunnen studeren en zich ontwikkelen als onafhankelijke en kritische individuen. Iedereen zou zich moeten kunnen uitdrukken zoals het personeel en studenten van de Universiteit Leiden betaamt. LAG blijft toegewijd aan het beschermen van onafhankelijkheid in onderzoek, onderwijs en ontwikkeling.
- Administratieve Lasten en Bureaucratie Aanpakken: Stroomlijn administratieve processen om bureaucratie te verminderen en het voor faculteit en personeel makkelijker te maken om zich op hun kernactiviteiten te concentreren. Dit kan de digitalisering van papierwerk omvatten, het creëren van een centraal ondersteuningspunt voor administratieve verzoeken, en het trainen van administratief personeel om efficiënte en effectieve ondersteuning te bieden.
- Sociale en Fysieke Veiligheid Aanpakken: LAG zal blijven pleiten voor programma's die zowel mentale als fysieke gezondheidsproblemen aanpakken. Dit omvat het creëren van veilige en inclusieve werkplekken, en het implementeren van beleid dat intimidatie en discriminatie voorkomt en aanpakt.
- Organisatorische Verandering Bevorderen voor Interdisciplinaire Dwarsverbanden: Interdisciplinair onderzoek en onderwijs te dient te worden bevorderd. LAG vindt dat er nog steeds een grote kloof is tussen ambities en praktijk in deze context.

Voor Een Sociaal, Ecologisch en Academisch Duurzame Universiteit

Wij dragen bij aan het vormgeven van een toekomst die duurzaamheid prioriteert, technologische vooruitgang omarmt en een sterk gevoel van internationale gemeenschap bevordert. Dit blijkt uit onze actieve betrokkenheid bij groene initiatieven en het integreren van duurzame praktijken. We zijn ook sterk gericht op het benutten van technologie, waarbij we ervoor zorgen dat onze gemeenschap adaptief en toekomstbestendig blijft door de meest geavanceerde digitale hulpmiddelen en infrastructuur te omarmen. Erkennend dat verschillende leden van de gemeenschap gespecialiseerde behoeften hebben, moedigen we actieve deelname aan in de ontwikkeling van onze IT-systemen. Wij zijn toegewijd aan het ondersteunen van de rechten en het welzijn van al onze gemeenschapsleden, vooral ook internationale leden, en strijden voor een inclusieve, ondersteunende en eerlijke omgeving voor iedereen.

Duurzaamheid

Ondersteuning van Universiteitsbrede Groene Initiatieven: LAG ondersteunt de ontwikkeling en lancering van uitgebreide programma's gericht op het verminderen van CO2 emissies van de universiteit. Dit omvat maatregelen voor energiebesparing, duurzaam afvalbeheer, en het bevorderen van groene vervoersopties onder studenten en personeel.

Campusinfrastructuur en -operaties: LAG steunt investeringen in duurzame infrastructuur, inclusief energie-efficiënte gebouwen en hernieuwbare energiebronnen. Wij ondersteunen ook de implementatie van een systeem voor het monitoren en continu verbeteren van de bewustzijn van duurzaamheid bij bouwprojecten, onderwijs en onderzoek.

Technologische Vooruitgang

Investeren in Opkomende Technologieën: LAG ondersteunt verkenning en investering in geavanceerde technologieën zoals kunstmatige intelligentie, virtual reality en extended reality om alle aspecten van de academische wereld te verbeteren.

Uitbreiding Digitale Infrastructuur: LAG ondersteunt uitbreiding van de IT-infrastructuur van de universiteit om de nieuwste digitale tools en platformen beschikbaar te hebben, wat zorgt voor snelle internettoegang, state-of-the-art laboratoria, en het beschikbaar maken van lesmateriaal voor alle gemeenschapsleden.

Community-gedreven IT-ontwikkeling Aanmoedigen: LAG zal de creatie van debat en dialoog ondersteunen waar studenten en personeel ideeën en feedback kunnen geven op de IT-systemen, wat een gevoel van eigendom bevordert en zorgt dat de technologie voldoet aan de diverse behoeften die er zijn.

Internationale Gemeenschap

Divers en Inclusief Academisch Aanbod: LAG pleit voor een curriculum dat mondiale perspectieven weerspiegelt, inclusief cursussen die internationale kwesties, talen en culturen behandelen.

Ondersteuning voor Leden van de Internationale Gemeenschap: LAG zal uitgebreide ondersteuningsdiensten bepleiten voor internationaal personeel, inclusief taalcursussen, culturele oriëntatiesessies en hulp bij administratieve processen.

Pleitbezorging en Ondersteuning voor Internationale Mensenrechten: LAG zal ondersteuning bieden en actief deelnemen aan initiatieven die mensenrechten, diversiteit en inclusie

promoten. Dit kan onderzoekinitiatieven, openbare campagnes en samenwerkingen omvatten.

Tijd Dat 't Anders Gaat: Minder Bureaucratie, Volle Transparantie, Meer Menselijke Maat

Terwijl we mondiale conflicten, politieke onzekerheid, en de digitale revolutie doormaken, zijn we toegewijd aan het bevorderen van een omgeving die empowerment en participatie stimuleert. Onze partij, bestaande uit zowel ervaren als nieuwe kandidaten, zal een constructief kritische benadering van het bestuur behouden, met nadruk op de langetermijngevolgen van beslissingen en ervoor zorgend dat deze de academische waarden van onze gemeenschap weerspiegelen. We streven ernaar de kloof te overbruggen tussen hoge ambities en de realiteit in het Universitaire leven van alledag, en bieden een kritisch perspectief op de haalbaarheid van ambities. LAG beschouwt verantwoordingsplicht en transparantie als belangrijke ijkpunten.

Bevordering van inspraak: LAG zal regelmatig offline en online evenementen organiseren om diverse belanghebbenden uit de universitaire gemeenschap te verzamelen. Deze evenementen zullen helpen om een platform te vormen voor discussie, debat en feedback over universiteitsbeleid en leiderschapsbeslissingen.

Transparantie en Verantwoordelijkheid Zijn Belangrijk: LAG zet zich in voor transparantie in besluitvormingsprocessen en verantwoordelijkheidsmechanismen te vestigen voor beslissingen. Juist die aanzienlijk afwijken van de waarden van de gemeenschap of die geen rekening houden met de langetermijngevolgen.

Autonomie en Autoriteit Gaan Altijd Samen Met Verantwoordelijkheid: LAG is altijd een sterke voorstander geweest van een meer horizontale universiteit en gemeenschap met minder hiërarchie en bureaucratie. Een sleutelonderdeel hiervan ligt in het principe dat degenen die verantwoordelijk zijn voor een taak, de autonomie en autoriteit moeten hebben om die taak uit te voeren op manieren die zij geschikt achten. Degenen met een leiderschapsrol aan onze universiteit, of ze nu directeur, manager, supervisor of anders zijn, zouden meer vertrouwen moeten hebben in de expertise, ervaring en toewijding van de leden van onze gemeenschap.

Onze Resultaten

Vaste Contracten voor Structureel Werk

LAG is consequent een voortrekker geweest in de strijd voor vaste contracten voor medewerkers met structurele taken. Ondanks tegenstand van andere partijen binnen de universiteitsraad, heeft LAG een belangrijke overwinning behaald door het verkrijgen van permanente contracten voor meer docenten in 2022 en 2023. Dit resulteerde uiteindelijk in een officiële herziening van het beleid omtrent vaste contracten voor docenten door het college van bestuur.

Aandacht voor Werkdruk

LAG heeft een cruciale rol gespeeld in het verhogen van het bewustzijn rondom de urgentie van het aanpakken van werkdruk aan de universiteit. Er zijn extra middelen beschikbaar gesteld voor de aanpak van werkdruk, en het besef van de noodzaak om werkdruk aan te pakken is breder erkend dan ooit tevoren. De slogan uit onze verkiezingscampagne van 2022, "redelijke taakeisen, controle en ondersteuning", is nu verankerd in het officiële beleid.

Wijziging in de Relatie met de Fossiele Industrie

LAG heeft zich sterk gemaakt voor verantwoordelijk beleid ten aanzien van duurzaamheid bij de Universiteit Leiden door actief de verspreiding van actuele wetenschappelijke kennis over klimaatverandering te bevorderen en te pleiten voor het verminderen van de ecologische voetafdruk van de universiteit. Door deel te nemen aan belangrijke discussies over de relatie met de fossiele industrie, heeft LAG significante beleidswijzigingen teweeggebracht. Dankzij sterke banden met het University Leiden Sustainability Network blijft LAG duurzame ontwikkelingen binnen de universitaire gemeenschap stimuleren, en blijft zo toegewijd aan een verantwoordelijkere en duurzamere toekomst.

Verwijdering van de 'Classroomscanners'

LAG en zijn leden zijn altijd fervente voorstanders geweest van autonomie en vertrouwen. Deze toewijding kwam duidelijk naar voren toen zij snel kritische vragen stelden en het gebruik van 'classroomscanners' in 2021 afwezen. Enkele oprichters van LAG waren destijds nog deel van de personeelspartij FNV Overheid. Hun oppositie leidde tot het besluit om de camera's tijdelijk uit te schakelen voor verdere tests betreffende privacy en veiligheidszorgen. Ongeveer een jaar later bleken de resultaten van deze tests onbevredigend, en er werden geen overtuigende argumenten aangevoerd om dergelijke geavanceerde en mogelijk invasieve bewakingstechnologieën te rechtvaardigen. Hierdoor werd LAG bepalend binnen de universiteitsraad met betrekking tot de permanente verwijdering van deze apparaten.

Balans tussen Harmonisatie van Minoren en de Autonomie en Levensvatbaarheid van Opleidingen

LAG is de bepalende stem geweest in de Universiteitsraad die pleitte voor vrijstellingen van het nieuwe universiteitsbrede harmonisatiebeleid. Dit beleid stelt dat alle bachelorprogramma's hun vijfde semester exclusief moeten wijden aan het geven van minoren. LAG's inzet was essentieel om de levensvatbaarheid en de hoge kwaliteit van onderwijs voor opleidingen die deze vrijstellingen nodig hadden, te beschermen.

Oprichting van een Ombudsfunctionaris voor Medewerkers

LAG heeft aanzienlijk bijgedragen aan de ontwikkeling van een robuuster, transparanter en toegankelijker systeem voor het behandelen van wangedrag aan de Universiteit Leiden. Dit weerspiegelt een sterke toewijding aan gerechtigheid en institutionele verantwoordelijkheid.

Actieve Ondersteuning en Vertegenwoordiging van Personeel Tijdens Organisatorische Veranderingen

LAG heeft consequent gefunctioneerd als een ondersteunende en attente belangenbehartiger voor medewerkers van de Universiteit Leiden tijdens reorganisaties en andere uitdagende perioden. We hebben standvastig de belangen ondersteund en verdedigd van leden van LURIS, LLInc, UFB, en USC. Deze inzet onderstreept onze toewijding aan het waarborgen dat de stemmen van personeelsleden gehoord worden en hun zorgen effectief worden aangepakt.

Waar kun je ons vinden?

www:

<https://www.organisatiegids.universiteitleiden.nl/en/staff-and-student-participation/university-council/staff-parties/leidse-academische-gemeenschap>

X:

https://twitter.com/LAG_Leiden

LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/leidse-academische-gemeenschap-lag-lac/>