

Aanwezig: Bijl, Ridderbos, Stolker en Metselaar (Secretaris CvB).
Den Boer, De Gucht, Knapp, De Koning, Markert, Van Muiswinkel, Neekilappillai,
De Roon (Voorzitter), Van der Steen, Verkuil, Wille en Zandvliet (Griffier).

Afwezig: Çoban, Dhupar, Goldstein-Sabbah, Poletiek en Van der Velden.

1. Opening en mededelingen

10 De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

Er is bericht van verhindering ontvangen van Fenna Poletiek, Marlene van der Velden, Madhur Dhupar, Dahrn Çoban en Sasha Goldstein.

2. Verslag vorige vergadering

15 - verslag 171^{ste} Overlegvergadering d.d. 9 december 2019 (UR/20/3338)
Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld en gepubliceerd op de website.

3. Regeling inschrijving, examengeld en collegegeld 2020-21

20 - adviesaanvraag inzake de regeling inschrijving, examengeld en collegegeld 2020-2021 d.d. 9 januari 2020 (UR/20/967)
- Conceptadvies UR

25 In zijn conceptadvies wijst de Raad op artikel 12.5. Hij heeft begrepen dat dit zo moet worden uitgelegd dat studenten tot uiterlijk een jaar na het afronden van hun eerste bachelor kunnen beginnen met een tweede bachelor tegen wettelijk tarief. De Raad zou graag zien dat dit mogelijk wordt voor masterstudenten gedurende hun inschrijving.

30 Het College zegt te willen stimuleren dat studenten zich optimaal ontwikkelen. Dat kan via de keuzeruimte, maar ook artikel 12.5 biedt een ruimere regeling dan de wet voorschrijft. De universiteit ontvangt hiervoor geen bekostiging. Daardoor is het moeilijk om een toezegging te doen op dit punt. Daarnaast betekenen extra mogelijkheden voor studenten meer werk voor de medewerkers, waar geen vergoeding tegenover staat. Dit leidt tot werkdruk. In het collegejaar 2017/2018 werd 62% van de studenten bekostigd door het ministerie.

35 Een Raadslid zegt begrip te hebben voor dit argument, maar hij denkt dat slechts een kleine groep na de masterfase nog een tweede bachelor wil doen. Dat maakt de ratio bekostigd/niet bekostigd niet veel slechter. Mensen maken nu steeds jonger een keuze maken voor een studie en staan door het leenstelsel onder druk om die af te maken, argumenteert hij. Door omstandigheden schrijven sommige studenten hun scriptie pas in het tweede masterjaar. Ze betalen collegegeld maar kunnen dan geen tweede bachelor doen. Een ander Raadslid concludeert op basis van haar ervaring als studieadviseur ook dat het om een enkeling gaat. De universiteit zou die in haar ogen tegemoet kunnen komen.

40 Het College zal uitzoeken om hoeveel studenten het gaat. Er is begrip voor de individuele student, maar ook het besef dat het aanpassen van de regels strategisch gedrag in de hand kan werken: de aantrekkingskracht van de universiteit op studenten die een tweede bachelor willen volgen neemt toe. Daarnaast wijst het College op het signaal naar de overheid als de universiteit werk op zich neemt waarvoor zij niet wordt bekostigd. Desgevraagd zegt
45 het College dat het percentage bekostigde studenten aan de Universiteit Leiden relatief laag is. Deze problematiek speelt vooral bij brede universiteiten, omdat studenten hier vaak verschillende studies combineren en er meer hbo-studenten instromen. Bij discussies over de bekostiging wordt hier aandacht voor gevraagd bij het departement. Het advies van de commissie-Van Rijn pakt in dit opzicht positief uit: bij universiteiten wordt dit euvel deels gerepareerd voor schakelstudenten vanuit het hbo. Maar niet totaal.

50 De Raad stelt het onderzoekje op prijs. Een voorgestelde tussenoplossing, om de examencommissie op verzoek te laten besluiten over mogelijkheden (zoals het volgen van een aantal propedeusevakken) voor studenten die collegegeld betalen om alleen nog hun scriptie af te ronden, leidt tot een toezegging van het College: het zal bekijken om welke specifieke problematiek het gaat en in hoeverre het mogelijk is tot een proces te komen om de
55 betreffende studenten te helpen. Tot slot wijst het College om de adviezen waar het om heeft gevraagd in het kader van meer flexibele leerroutes, over het aanbieden van meer mogelijkheden voor studenten in hun eigen keuzeruimte binnen het huidige systeem.

60 De Voorzitter meldt dat de Raad in de aansluitende vergadering een definitief advies zal formuleren.

4. Inventarisatie taalbeleid

65 - Eindverslag inventarisatie taalbeleid, inclusief toelichting en bijlagen (UR/20/383)
- Conceptreactie UR

Het eerste punt dat de Raad opwerpt zijn zorgen over de monitoring van het Engelse taalniveau van docenten. Als dat alleen gebeurt via studentevaluaties ontstaat een eenzijdig beeld. Hij verzoekt het College om te onderzoeken in hoeverre hier biases in doorwerken en beschikbare meetinstrumenten te inventariseren. De Raad wil het College adviseren om verschillende instrumenten te gebruiken.

5 Het College kan zich vinden in dit punt; het erkent dat het belangrijk is om hier goed naar te kijken. Het is bekend dat biases doorwerken in studentevaluaties. Een aantal vice-rectoren onderwijs hebben in LERU-verband bekeken welk onderzoek hiernaar is gedaan; het College zal de uitkomsten t.z.t. met de Raad delen. Ook zal het de Raad laten weten wat de verzochte inventarisatie oplevert en op welke combinatie van meetinstrumenten de keuze valt. Het College wil er alert op zijn dat effectieve methoden worden gekozen die werkbaar zijn.

10 Daaraan gekoppeld benadrukt de Raad het belang van mogelijkheden voor niet-native Engelssprekende docenten om hun taalvaardigheid te verbeteren in een veilige omgeving. Het College zal in zijn inventarisatie meenemen wat de universiteit kan aanbieden als de uitkomst van de monitoring onder de maat is.

15 Een Raadslid informeert naar de ratio achter het C1-niveau als norm. Wordt aan de voorkant al getoetst of mensen voldoende spreekvaardigheid in hun vakgebied hebben? Het College antwoordt dat dit een goed niveau is. Landelijk zijn hier afspraken over gemaakt, om duidelijk te maken dat universiteiten zich ervoor inspannen dat docenten Engels spreken op een niveau dat voldoende is. Als lesgeven in het Engels aan de orde is wordt bij sollicitaties dat niveau ook beoordeeld, niet altijd via een test. Nieuwe medewerkers die nog geen basiskwalificatie onderwijs hebben, doen bij Engelstalig onderwijs de BKE (basiskwalificatie taalvaardigheid Engels).

20 Het derde punt dat de Raad onder de aandacht brengt is de in de e-studiegids vermelde voertaal. Die moet wat de Raad betreft bindend zijn. Volgens het College is dat in de praktijk het geval. Blijkt dat niet zo te zijn, dan kunnen studenten zich wenden tot de docent en daarna tot hun opleidingsbestuur of -commissie. Na dit overleg gaat er een bericht naar alle faculteiten met het verzoek hier alert op te zijn, belooft het College.

25 Tot slot deelt de Raad zijn zorg over het taalniveau Engels dat in 6 vwo wordt behaald. Hij betwijfelt of dit altijd voldoende is om een Engelstalige bachelor of master te kunnen volgen en pleit daarom voor optionele voorzieningen op maat per opleiding om daar verandering in te brengen. Daarbij denkt de Raad aan een mentoraat of een cursus vakspecifiek Engels. Hoewel het College begrip heeft voor deze zorgen, gaat het er toch vanuit dat het niveau na afronding van de middelbare school over het algemeen voldoende zou moeten zijn voor het volgen van een Engelstalige bachelor of master. Voor individuele gevallen waarin dat niet zo is, zijn er al instrumenten beschikbaar om dat bij te spijkeren voor instroom in de master. Het Academisch Talencentrum biedt de Oxford Placement Test aan. Alle studenten krijgen daar in het tweede jaar een mail over, met de mogelijkheid daarna een online cursus te volgen ter voorbereiding op de master. Studenten met een taalniveau dat matig of onvoldoende is, worden daar actief op gewezen. Sommige faculteiten bieden zelf taalonderwijs aan: Legal English bij Rechten,

30 Geesteswetenschappen heeft een Expertisecentrum Academische Vaardigheden, er zijn POPcorners bij Geestes- en Sociale Wetenschappen en het Writing Lab bij Archeologie waar studenten terecht kunnen voor hulp bij academisch schrijven in het Engels tijdens de bachelor. Het is niet toegestaan om aanvullende taaleisen te stellen aan Nederlandse studenten met een vwo-diploma voor toelating tot een bachelor. Ook zij kunnen met korting aanvullende scholing doen tijdens de bachelor. Daarnaast zijn er steeds meer verplichte matchingsactiviteiten vóór instroom in de bachelor, bijvoorbeeld bij Security Studies, waardoor studenten kunnen inschatten of hun niveau volstaat voor een Engelstalige bachelor.

35 Een Raadslid meent te hebben gehoord dat er bij Sterrenkunde in het eerste jaar Nederlandstalige vakken zijn om de overgang van vwo naar universiteit wat eenvoudiger te maken. Dat spreekt haar aan. Bijkomend voordeel is dat studenten zich het begrippenapparaat ook in hun moedertaal eigen maken. Zij vraagt zich af in hoeverre Nederlandstalige studenten die een Engelstalige bachelor volgen voldoende geschoold zijn om een discussie te voeren in het Nederlands. Het College antwoordt er eigenlijk van uit te gaan dat de Nederlandse taalvaardigheid al is opgedaan op de middelbare school. Vakspecifieke terminologie doen studenten dan op in het Engels, daar kunnen ze ook in het Nederlands over spreken. Er worden wel mogelijkheden aangeboden tijdens de bachelor, ook voor buitenlandse studenten, om de taalvaardigheid in het Nederlands nog verder te ontwikkelen. Er is geen onderzoek naar gedaan bij uitstromende studenten, maar het College zijn geen zorgwekkende signalen bekend. Bovendien kent de Universiteit Leiden slechts enkele Engelstalige bachelors. Met het oog op het beeld dat soms naar voren komt in de media dat Nederlandstalige studenten niet meer in staat zijn in hun eigen taal hun discipline uit te leggen, vindt het Raadslid het goed om te benadrukken dat 'Nederlands, tenzij' het beleid is in Leiden.

45 Een ander Raadslid is blij om te horen dat er op vrij veel faculteiten mogelijkheden zijn om het Engels bij te spijkeren. Hij is benieuwd waar dit nog niet het geval is, omdat studievoortgang ook in het belang is van de universiteit. Is een meer geharmoniseerde aanpak hier niet gerechtvaardigd? Het College wijst op de verschillen per vakgebied. Bij bètavakken zijn de boeken vaak Engelstalig, maar wordt college gegeven in het Nederlands waarbij aandacht wordt gegeven aan de begrippen. Bij Geesteswetenschappen wordt onderwijs gegeven in verschillende talen. Dat maakt het lastig om hier generiek iets over te zeggen. Via het talencentrum wordt in elk geval van alles aangeboden. Het College heeft geen signaal dat er bij alle opleidingen een grote behoefte is discipline-specifiek iets bij te spijkeren, maar zal dit toetsen in het Onderwijsberaad. Het aantal gebruikers van het generieke aanbod valt het College eigenlijk tegen, want daar gaat veel geld heen. Mogelijk ligt dit aan de communicatie hierover; het voornemen is om daar nog een slag in te maken. Op de vraag van het Raadslid of er wordt gemonitord, bijvoorbeeld

60

65

bij exit-evaluaties, antwoordt het College dat hier misschien naar kan worden gevraagd bij de programma-evaluaties die worden ingevoerd. Het College zal dit bekijken.

De Voorzitter meldt dat de Raad in de aansluitende vergadering een definitief advies zal formuleren.

5. **Drempelloos studeren**

- projectplan Drempelloos studeren met bijbehorende aanbiedingsbrief (UR/20/912)
- Conceptreactie UR

Om te beginnen zegt de Raad, die het afgelopen jaar aandacht heeft gevraagd voor het wegnemen van hindernissen voor studenten met een functiebeperking, verheugd te zijn dat het College dit projectplan heeft ontwikkeld. De Raad wijst het College vervolgens op de onduidelijkheden die bestaan over de rechten van studenten met een functiebeperking. Hun ervaring is dat docenten niet altijd op de hoogte zijn van die functiebeperking en de daarvoor te treffen maatregelen, of dat docenten die maatregelen zelf invullen. Voor docenten is de rol van Fenestra, de studieadviseurs en de examencommissie nog te onduidelijk. Zij weten niet in hoeverre zij het een en ander zelf vorm mogen geven, en of er grenzen zijn aan wat de examencommissie van hen mag verlangen om drempels voor studenten met een functiebeperking weg te nemen. Daarom wil de Raad het College adviseren om docenten beter te informeren over het proces en om de mogelijkheid te onderzoeken voor een BKO-onderdeel over inclusiviteit. Het proces moet zo helder mogelijk zijn voor alle betrokken partijen.

Het College zegt dat verantwoordelijkheden, rollen en routes expliciet zullen worden beschreven in het protocol, want daar is soms verwarring over. Het stelt voor om daar nog eens met (een deel van) de Raad over te spreken, zodat die mee kan kijken, net als het nieuwe netwerk van studenten met een functiebeperking. Een Raadslid wijst erop dat het ook van belang is dat de student zelf op de hoogte is. Het College onderschrijft dat en vraagt de aanwezige studenten daarop te letten, maar zegt ook toe daar aandacht aan te zullen besteden. Het BKO-onderdeel over inclusiviteit vindt het College een goed idee. Er bestaat al een module over inclusief lesgeven verzorgd door het ICLON; die is nog niet op alle faculteiten een verplicht onderdeel van de BKO. Het College wil bekijken of het thema docentontwikkeling meer in lijn kan worden gebracht met de ambities van de onderwijsvisie; dan neemt het dit mee. Zo gaat het weliswaar iets langer duren, maar krijgt het een beter kader. De module is nu al wel beschikbaar voor iedereen die deze wil volgen.

Ook vraagt de Raad het College om aandacht voor de universitaire calamiteitenplannen in deelproject twee, aangezien zich problemen voordeden voor studenten met een functiebeperking bij recente ontruiming. Het College vindt dit ook belangrijk en is van plan om good practices bij andere universiteiten op te halen via de werkgroep VN-Verdrag, die worden gedeeld met het Platform Veiligheid.

Verder spreekt de Raad zijn zorgen uit over de ambitie van het College om het project nog dit jaar volledig uit te voeren. Zijn advies is een concrete planning toe te voegen, die duidelijk kan maken of dit haalbaar is. Omdat de projectleider onlangs aan de slag is gegaan, wil het College in de overlegvergadering van juni met de Raad bekijken of de planning nog realistisch is.

Tot slot mist de Raad in het projectplan aandacht voor studenten die mogelijk een stoornis binnen het autismespectrum hebben, zoals toegezegd door het College in mei 2019 n.a.v. het jaarverslag van de Ombudsfunctionaris voor studenten. Die sprak het vermoeden uit dat in het geval van conflictsituaties een autismespectrumstoornis een grote rol kan spelen. Het College zal daar aandacht aan besteden bij de deskundigheidsbevordering van docenten. Dat komt terug in het vernieuwde protocol.

6. **ICT projectenkalender 2020**

- Projectenkalender ICT 2020 (UR/20/914)
- Conceptreactie UR

De Raad zegt blij te zijn met de strategische veranderingen die zijn doorgevoerd bij het samenstellen van de kalender: de invloed van de impactanalyse op faculteiten daarop, op de in de projecten ingecalculerde nazorg na de oplevering en het in de projectenkalender genoemde planningsoptimisme van 13,7%.

De Raad adviseert het College training en communicatie over nieuwe software te verbeteren, omdat niet alle (senior)stafleden die op de juiste manier (willen) gebruiken. Dit kan stress en extra werk opleveren voor jongere medewerkers en studenten. Als voorbeelden noemt de Raad een promotor die onvoldoende gebruikmaakt van Converis en een docent die Blackboard (straks Brightspace) te weinig gebruikt.

In het verlengde daarvan wil de Raad nu al aandacht vragen voor de communicatie rondom de overgang van Blackboard naar Brightspace. Veel personeelsleden lijken niet op de hoogte van de gevolgen daarvan en wat er van hen wordt verwacht. Ook de Raad zelf wil graag meer weten over dit project en maakt graag gebruik van het aanbod om te worden bijgepraat.

Het College zegt alles op alles te zetten om het gebruik van nieuwe software voor elkaar te krijgen. Bij de livegang van Converis, dat nu overal wordt gebruikt, zijn er trainingen geweest. Op graduate schools is hulp aanwezig, er wordt training op de werkplek aangeboden, er zijn handleidingen beschikbaar in het Engels en in het Nederlands, er

zijn key users opgeleid. Maar niet iedereen is even snel met de toenemende digitalisering. Bij een jaarlijks gesprek met iedere promovendus buiten de begeleider om is er gelegenheid om dit op te merken. De invoering van Brightspace wil het College op een vergelijkbare manier aanpakken. Het komt graag langs met allerlei informatie.

5 De Raad is ook nog bezorgd over onderdelen van de universitaire website die niet werken, zoals de grote hoeveelheid 'dode' links. Het College herkent dit en legt uit dat dit te maken heeft met de vergaande decentralisering van de website. Die heeft ook nadelen. Een knop op de website om dode links te melden zou een oplossing kunnen zijn. Als het te erg wordt, kan er een ploeg studentassistenten worden aangesteld. Er wordt aan gewerkt.

Een Raadslid complimenteert het College voor alle inspanningen naar aanleiding van het cyberincident in Maastricht. Het College bedankt hem hiervoor.

15 **7. Follow-up personeelsmonitor**

- memo inzake de follow-up personeelsmonitor met bijlage (UR/19/37986).
- Conceptreactie UR

20 De Raad is ten eerste verheugd over het voornemen van het College en onderzoeksfunctie of -orgaan toe te voegen aan het bouwwerk voor sociale veiligheid, mogelijk in de vorm van een ombudsfunctionaris, waar hij over heeft gehoord. Dit is al lange tijd een wens van de Raad. Hij vraagt hoe en wanneer dit wordt uitgevoerd.

25 Het College vertelt dat de afgelopen tijd de bekendheid en de ondersteuning van de vertrouwenspersonen is vergroot. Het merkt dat dit werkt, maar verneemt het graag als verbeteringen mogelijk zijn in bijvoorbeeld zichtbaarheid. In november was er een werkconferentie over sociale veiligheid. Daar is veel aandacht besteed aan preventie als onderdeel van het bouwwerk, omdat voorkomen de voorkeur heeft boven het achteraf inschakelen van een ombudspersoon. De decanen willen promovendi jaarlijks een gesprek laten voeren met iemand anders dan hun begeleider, zodat ze eventuele klachten kunnen uiten. Er zijn ook cursussen om mensen weerbaarder te maken en signalen te laten melden. Het tweede punt dat voortkomt uit die conferentie is het verlagen van de meldingsdrempel. Een advies van (voormalig) promovendi t.a.v. de vertrouwenspersonen was: 'make them more human'. Dat wordt 30 gedaan in de vorm van interviews. Ook bij de laatste casus is bekeken waarom het zo lang duurde voor mensen in actie komen.

35 Over een onderzoeksfunctie wordt al lang gesproken. Aanvankelijk was het plan een interne onderzoekscommissie op afroep beschikbaar te maken. Omdat de decanen die niet onafhankelijk genoeg vonden, is gekeken naar een extern bureau. Het is nog steeds een mogelijkheid om dat in te zetten, maar er zijn te weinig casussen om daar een vaste relatie mee te krijgen. Er is een aantal keren gewerkt met ad hoc-onderzoekers, ook n.a.v. de personeelsmonitor. Die vormen een voorloper van een ombudsfunctie, waar het College zeker niet ten principale op tegen is. Wel wil het goed kijken naar de taken en bevoegdheden, hoe een ombudsfunctionaris zich verhoudt tot de vertrouwenspersonen en wat zo'n positie bijdraagt aan een veilig werkklimaat. Meldingsangst kan dan nog steeds een probleem zijn. 40 In de tussentijd is er op vier universiteiten een pilot van start gegaan, die het College wilde afwachten om bij positieve bevindingen dat voorbeeld te volgen. De Kamer heeft in een motie om een ombudsfunctie op landelijk of regionaal niveau gevraagd. Ook de minister wacht de pilot af, waarna zij voor het herfstreces een voorstel aan de Kamer doet. Binnenkort overleggen de voorzitters van de universiteiten hoe de pilots kunnen worden ingericht om op 45 tijd duidelijkheid te kunnen geven.

Is de vraag óf er een ombudsfunctie komt, of hóe, wil een Raadslid weten. Dat laatste, denkt het College, als de evaluatie van de pilots positief uitvalt. De minister wil het graag. Het College benadrukt dat de pilots niet bedoeld zijn om de kwestie vooruit te schuiven, maar te maken hebben met de praktische vragen die eraan vastzitten. 50 Het Raadslid zegt dat de Raad zich aanbevolen houdt om mee te praten over de invulling, waarbij de universiteit kan voortbouwen op de ervaring die is opgedaan met de studentenombudsman. Het College zegt nogmaals toe de Raad hier zeker bij te zullen betrekken. Het Raadslid vraagt zich met het College af of een ombudsfunctionaris de meldingsdrempel verlaagt. Een filmpje 'Melden, en dan?' lijkt nuttig, of een stroomschema. Mensen willen graag weten welke gevolgen een melding kan hebben. De informatie daarover kan beter. Het College wijst op een 55 interview met een van de vertrouwenspersonen dat al ruim een jaar op de website staat. 'Wacht niet te lang als je iets dwarszit', is de kop. Het College wil dat verbreden naar alle vertrouwenspersonen. Eventuele suggesties voor verbeteringen ontvangt het graag rechtstreeks.

60 De bestuursafpraak voor 2020 dat 25% van de tijdelijke aanstellingen van docenten voor minimaal 4 jaar zal zijn, is een ander punt waar de Raad blij mee is. Wel wil de Raad graag weten of die norm alleen geldt voor nieuwe aanstellingen, en hoe dit wordt gemeten. Verder is de Raad benieuwd naar de ratio achter dit percentage. In aansluiting hierop vraagt de Raad extra aandacht voor het loopbaanbeleid voor tijdelijke (internationale) docenten.

65 Het College legt uit dat de Universiteit Utrecht goede ervaringen had met een percentage van 25. Dat is een mix van ambitie en realisme. Het gaat hierbij om nieuwe docenten. Tijdelijkheid is onvermijdelijk, maar het College wil voorkomen dat die bestaat uit steeds weer contracten voor halve en hele jaren. Op de vraag vanuit de Raad wat er met de andere 75% gebeurt, benadrukt het College dat het minimaal 25% betreft. Bij de overige 75% kan de

aanstelling korter dan 4 jaar zijn. Soms heeft dit te maken met een snel stijgend aantal studenten en de verwachting dat daarna een afname volgt. Het is belangrijk om deze eerste stap te zetten, zodat leidinggevend en faculteiten zien dat het ook zo kan. Mogelijk zien ze de voordelen, dat het niet steeds nodig is om nieuwe collega's op te leiden en in te werken. Wat het College betreft blijft het niet bij 25%, maar het wil wel realistisch zijn. Het Raadslid wijst op het belang van goede communicatie naar de grote bacheloropleidingen, die contracten voor 4 jaar mogelijk als een risico zien. Het College zegt dat die risico's er ook zijn bij benoemingen van hoogleraren en bevorderingen van UD's en UHD's. Zorgvuldige werving maakt het risico minder. Het College wil nu eerst bekijken hoe deze bestuursafspraken uitpakt. Het is van belang dat HR-afdelingen dat goed volgen.

10 Vervolgens wil de Raad de consequenties van de verwevenheid van onderzoek en onderwijs voor het personeelsbeleid graag met het College bespreken in voorbereiding op het strategisch plan. Op zichzelf vindt de Raad die verwevenheid een goed streven, maar hij merkt dat het gebrek aan focus bijdraagt aan de werkdruk. Daarom is het volgens de Raad tijd voor een eerlijk gesprek over de veelheid aan taken waar personeelsleden mee worden geconfronteerd. Daarbij wil de Raad ook de samenhang met het bevorderingsbeleid en met het aantal tijdelijke
15 aanstellingen bespreken.

De verwevenheid van onderwijs en onderzoek vormt een kernwaarde van deze onderzoeksuniversiteit, zegt het College. Het College realiseert zich dat daar meer taken bij komen, zoals wetenschapscommunicatie, valorisatie, deelname aan een examencommissie. Dus er wordt veel van mensen gevraagd. Het College wil hierover de komende
20 maanden intern een discussie aangaan, in aanloop naar het strategisch plan, zoals dat in VSNU-verband al gebeurt rondom erkennen en waarderen. Het College stelt hiertoe een commissie samen met representanten vanuit de hele universiteit. Die gaan ook meewerken aan het VSNU-project.

Een Raadslid legt uit dat dit goed klinkt, maar voor een flink aantal mensen te veel is. Soms zijn ze voor 90% bezig met onderwijs, terwijl ze ook worden afgerekend op publicaties. Dat geeft druk. Op de vraag waarom er niet meer vaste aanstellingen zijn, krijgt de Raad vaak van beleidsmedewerkers te horen dat dit te maken heeft met de
25 verwevenheid van onderzoek en onderwijs. Het lijkt een dogma dat niet ter discussie wordt gesteld. In de follow-up van de personeelsmonitor ziet het Raadslid geen concreet plan voor meer differentiatie in carrièrepaden. Waar baseert het College op dat veel mensen vastzitten in hun carrière? Het Raadslid zou graag cijfers zien. Waarom heeft Leiden niet de ambitie om bij de beste werkgevers onder de universiteiten te horen?

30 Het College waardeert dit pleidooi en antwoordt dat dit precies is waar erkennen en waarderen over gaat. In 2013 gaven studenten Sociale Wetenschappen aan alleen docenten voor de klas te krijgen, en geen wetenschappers. Toen is verwevenheid van onderwijs en onderzoek opgenomen in het strategisch plan. Vervolgens zijn er gesprekken met medewerkers geweest over dit onderwerp. Dat heeft geleid tot de huidige aanpak. Er staan veel minder mensen voor
35 de klas met alleen doceer kwaliteiten. Aan de faculteit Sociale Wetenschappen is nu ruimte om te experimenteren, in aanloop naar landelijke discussie over erkennen en waarderen. Maar dit is best ingewikkeld. Promovendi vragen zelf om te mogen lesgeven, zodat ze (internationaal) meer kans hebben op een baan. Daarnaast wordt de druk op het bouwwerk groter als iedereen die goed is in alle aspecten kwalificeert voor dezelfde loopbanen. Want het aantal beschikbare posities neemt niet toe. Dat is een van de meest ingewikkelde én interessante vragen van erkennen en
40 waarderen: hoe gaat het na die vier jaar?

Een ander Raadslid heeft vastgesteld dat er aan de universiteit geen uren worden bijgehouden, zoals elders gebruikelijk is. Er is geen bekostiging voor onderwijs. Er wordt veel tijd besteed aan onderwijs en administratie, daar komt onderzoek nog bij. Bij de discussie over werkdruk gaat het vaak over elkaar niet lastigvallen in weekend of
45 minder vergaderen. Terwijl het eigenlijke probleem is dat er te weinig capaciteit is om het werk eerlijk te verdelen. Het Raadslid neemt in haar omgeving veel geestelijke druk waar door de combinatie van verschillende taken en te weinig uren. Hoe kan de universiteit medewerkers beschermen tegen te veel werken?

Het College antwoordt dat dit de klem is waar de universiteit in zit. Salaris is niet echt een punt van WO in Actie. Ook denkt het College dat het aantal uren niet echt het probleem is, maar vooral de veelheid aan taken. Een ander
50 belangrijk punt is controle en zeggenschap over het eigen werk, net als zicht op carrièreverloop. Daarom is het debat over erkennen en waarderen zo van belang. En ook het bekijken van mogelijkheden om (duale) paden uit te stippelen die wat zekerheid geven, binnen de marges die er zijn. Overigens draagt uren schrijven niet bij aan minder werken, weet het College uit ervaring.

55 Het Raadslid is het met het College eens dat het inderdaad over onduidelijkheid gaat en begrijpt dat dit niet snel te veranderen is. Het College lijkt te zeggen dat het van medewerkers (buiten hoogleraren om) verwacht dat zij 50 uur per week werken. Het College antwoordt dat het niet verbaasd zou zijn als dat bij veel academische posities zo is, maar waarschijnlijk niet het hele jaar door. Er zijn vakanties en de universiteit kent sabbaticals, ook onderdeel van
60 erkennen en waarderen. De universiteit is bovendien flexibel bij bijvoorbeeld ziekte van kinderen, hoort het College. Een ander Raadslid zegt dat voor een deel van de medewerkers is niet duidelijk is hoe en wanneer zij een sabbatical zouden kunnen krijgen. Betere communicatie daarover zou ook helpen om onrust weg te nemen. Het College herkent dat. In verschillende instituten wordt steeds meer geëxperimenteerd met sabbaticals. Die moet je plannen. Dit is ook een kwestie van leiderschap: hoe organiseert een afdeling/instituut het personeelsbeleid.

Een Raadslid herhaalt dat het belangrijk is om deze discussie te voeren, al is het niet eenvoudig, en dat het goed is om dat te doen op basis van feiten. De Raad wil graag meer medewerking van de ambtenaren om goed op de
65 hoogte te zijn en zo een stap verder te kunnen komen. Het College roept de Raad op aan de bel te trekken als om informatie is verzocht en die is toegezegd, maar toch uitblijft.

- Een ander Raadslid merkt op dat onderwijs geven en onderzoek doen in zijn ogen verschillende competenties vergen. Het is mogelijk om sterker te differentiëren in wie het onderwijs verzorgt, variërend van een student-assistent tot een hoogleraar. Werkdruk wordt juist veroorzaakt door het moeten combineren van een veelheid aan taken, terwijl een uitmuntend onderzoeker lang niet altijd goed is in onderwijs en andersom. Hij wil een lans breken voor het stellen van de fundamentele vraag bij de discussie over erkennen en waarderen: betekent verwevenheid van onderwijs en onderzoek dat mensen altijd allebei moeten doen?
- Het College is het met hem eens dat hier goed naar moet worden gekeken, dat dit zeker niet altijd verenigd is in één persoon. Maar wie communicatief niet sterk is, kan met de juiste tools misschien toch goed onderwijs geven.
- Bijvoorbeeld door activerend onderwijs. Bij erkennen en waarderen wil het College de mogelijkheden bekijken om loopbanen voor mensen met goede onderwijscapaciteiten te ondersteunen. Ten derde noemt het tijd als mogelijke oplossing: nu worden van medewerkers soms alle activiteiten in een jaar gevraagd, terwijl het ook mogelijk is om binnen teams werk te verdelen. Dan kan iemand zich eerst twee jaar meer op onderzoek kan richten en vervolgens twee jaar op onderwijs. Het College waardeert het dat de Raad zo betrokken is en gaat hier graag verder over in gesprek.
- Zogenaamde draaideurconstructies vormen een vierde punt waar de Raad graag meer informatie over krijgt van het College. Hoewel HRM-medewerkers alert moeten zijn op eerdere tijdelijke aanstellingen als iemand na een periode buiten de universiteit weer in dienst treedt, hoort de Raad hier veel verhalen over. De Raad wil graag weten hoe dat zit en voert de discussie graag op basis van feiten. Hij verzoekt het College daarom om cijfers van het aantal medewerkers dat na een tijdelijke aanstelling zes maanden uit dienst is gegaan en daarna weer terug in tijdelijke dienst is genomen.
- Het College zegt absoluut geen draaideuren te willen. Soms lijkt iets draaideur, bijvoorbeeld omdat een bepaald college altijd alleen in het eerste halfjaar wordt gegeven. Het College wordt graag op de hoogte gebracht van voorbeelden. Uit een overzicht van het Lokaal Overleg blijkt dat een beperkt aantal zaken betreft, waarbij het College merkt dat die een eigen dynamiek kunnen krijgen in de sociale media. Maar elke zaak is er een te veel. Het wordt daarom gemonitord.
- Een Raadslid vraagt wat het optreden tegen draaideurconstructies inhoudt. Als het toch blijkt voor te komen, komt de betreffende persoon dan in vaste dienst of zwaait die af? Het is belangrijk om te weten wat de gevolgen zijn voor de collega in kwestie voor het besluit zo'n constructie al dan niet te melden. Een ander Raadslid zegt te hebben begrepen dat eenvoudig uit het systeem naar boven komt wanneer zich zoiets voordoet. Daarom zou hij graag de toezegging krijgen dat de Raad deze informatie ontvangt en horen hoe daar vervolg aan wordt gegeven.
- Het College zegt zich voorzichtigheid te kunnen voorstellen. Dit is een ingewikkeld probleem; korte contracten kunnen mensen ook in staat stellen werkervaring op te doen. Het College ziet soms voorbeelden van draaideurconstructies voorbijkomen en belooft uit te zoeken hoeveel het er zijn en wat er in concrete gevallen is gedaan. Deze informatie wordt met de Raad gedeeld, voor zover daarbij geen vertrouwelijkheid wordt geschonden.
- Tot slot is de Raad benieuwd naar de bevindingen van de stuurgroep Leiderschap. Gezien het belang daarvan wil de Raad die graag afzonderlijk agenderen, en niet pas bespreken in het kader van het strategisch plan. Het rapport van de stuurgroep, onder leiding van de decaan van de Rechtenfaculteit, is onlangs verschenen. Joanne van de Leun geeft binnenkort een presentatie aan de faculteitsbesturen en het College zal haar vragen dat ook te doen aan de Raad tijdens een verdiepingmoment.
- 8. Mededelingen & Informatie**
- Het College deelt mee blij te zijn met de benoeming van Prof. dr. Jos Schaeken tot dean van de Honours Academy per 1 maart. Een kennismaking met de Raad is ingepland.
- 9. Rondvragen**
- CSL, ONS Leiden en FNV Overheid hebben vragen gesteld over cyber security n.a.v. de aanval op Maastricht University en een beveiligingslek in Citrix-servers en de maatregelen daarna.
- Het College vertelt dat er al een plan lag voor informatiebeveiliging met structurele maatregelen. De situatie in Maastricht vormde aanleiding om dat plan nader te bekijken. De afgelopen maand is een actieplan Cyber opgesteld. Enkele maatregelen zijn al getroffen, andere volgen de komende tijd. Die zijn inmiddels afgekaart in allerlei bestuurlijke gremia en met mensen die daar expertise in hebben, o.a. gedragswetenschappers. Het actieplan is klaar en vraagt een extra investering. Enkele maatregelen zijn naar voren getrokken. Dit is ook een momentum om maatregelen te nemen die niet altijd zo goed vielen in onze universiteit, zoals het beperken van beheeraccounts. De expertisecentra blijven meekijken. De governance is versterkt, met tweewekelijks overleg, om te kijken of dat plan goed wordt uitgevoerd. Maastricht heeft inmiddels precies verteld wat er is gebeurd. Binnen bestuurlijk overleg van de VSNU is dat ook doorgenomen, wat tot landelijke maatregelen leidt. Als de Raad geïnformeerd wil blijven, is het College bereid regelmatig een update te geven.
- Een actieplan moet niet afhangen van een incident, vindt een Raadslid. Zij is benieuwd of het om een tijdelijke verscherping gaat, of om meer permanente maatregelen, en roept het College op om dit serieus te blijven nemen. Het College antwoordt dat er een meerjarig informatiebeleidsplan is. De specifieke aanval in Maastricht gebeurde via een bepaalde techniek. Daar zijn vervolgens maatregelen tegen genomen, die al onderdeel waren van het plan maar

nu verscherpt zijn. Deze wapenwedloop noodzaakt soms tot bijstellen.

5 Op de vraag of de Universiteit Leiden 10 procent van het ICT-budget uitgeeft aan informatiebeveiliging, zoals de Cyber Security Raad adviseert aan publieke instellingen, antwoordt het College dat ook SURF, het ICT-samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, die maatstaf adviseert. ICT-security en het geld dat daaraan wordt
10 uitgegeven valt onder te verdelen in vier lagen: preventie, protectie, detectie en respons. Sinds 2018 geeft de Universiteit Leiden daar ongeveer 10 procent van het budget aan uit, dus ongeveer de gemiddelde normering. Door de verscherping wordt dat dit jaar 13 procent. Belangrijker is de vraag, of we dat genoeg vinden. Volgens het College wordt daar nu een goed gedeelte van het ICT-budget in gestoken, zeker met het nieuwe actieplan. Het zal nooit helemaal voldoende zijn, maar het College moet steeds het evenwicht bewaken.

15 FNV Overheid heeft de vraag gesteld of medewerkers de thuiswerk-optie via de Citrix-server nog wel zouden moeten gebruiken naar aanleiding van berichtgeving in januari over een beveiligingslek. Het College legt uit dat de universiteit over de nieuwste versie beschikte, maar dat eerst een *patch* om het lek te dichten werd uitgegeven voor
20 oudere versies. Nadat de FNV deze vraag had ingediend is de thuiswerk-optie via Citrix enige tijd uitgeschakeld. Dat was lastig voor de gebruikers, maar noodzakelijk vanwege de dreiging. De patch draait inmiddels. Een Raadslid merkt op dat Jotform-server nu uit de lucht is gehaald omdat die werd gebruikt voor phishing. Het College zegt dat dit geen criminele aanval bleek te zijn, maar een actie van een gebruiker die op een hack leek. Het was toch al de bedoeling om te stoppen met Jotform, dat gebeurt nu meteen. Gebruikers zijn geïnformeerd en worden ondersteund.

25 PhDoc heeft een vraag gesteld over Aspasia-subsidies ter ondersteuning van vrouwelijke wetenschappers, die volgens een krantenartikel onderbenut worden. Het College vertelt dat tussen 2013 en 2016 bijna de helft van de aangeboden premies is afgewezen, daarna ging het om 2 van de 12. Bij de afweging om een premie te accepteren moet ook worden bekeken hoe iemand in de toekomst in een team past. Aspasia is een klein bedrag voor de duur van een jaar, op termijn moet de financiering van een UHD of hoogleraar ook mogelijk zijn. Een ander argument om de premie niet te accepteren is dat de NWO alleen op basis van onderzoek bepaalt of iemand wordt bevorderd tot UHD of hoogleraar.

30 De laatste rondvraag betreft die van de LSP over demonstraties in gebouwen van de universiteit, n.a.v. toestemming voor een klimaatdemonstratie in de UB op 5 december. Het College antwoordt dat demonstreren een grondrecht is. De zorgen van Extinction rebellion worden breed gedeeld binnen universiteit. De demonstratie door deze organisatie bij de dies natalis noemt het College een voorbeeld van hoe de Universiteit Leiden een bolwerk van de vrijheid wil zijn. De LSP vertelt veel meldingen te hebben gekregen van mensen die het onwenselijk vinden dat dit achter de poortjes van de UB gebeurt. De demonstratie kende ook deelnemers van buiten de universitaire gemeenschap. De
35 universiteit zet mensen en middelen in om die mogelijk te maken, terwijl dat overlast oplevert voor studenten die daar komen om rustig te studeren. Het College zegt elke keer een afweging te maken. Omdat de indruk bestaat dat acties kunnen toenemen, is afgesproken een protocol op te stellen. Maar het komt nog weinig voor. De LSP wil het fundamentele grondrecht om te demonstreren niet in twijfel trekken, maar blijft bij de vraag: moet demonstreren overall kunnen, ook op een plek waar een toegangspas voor nodig is? Het College zegt toe dat punt mee te nemen.
40 Het bekijkt de weerklank die protesten hebben binnen de academische gemeenschap en er is al snel sprake van enige hinder, maar er zijn grenzen. Het protocol wordt met de Raad gedeeld.

10. Sluiting

45 De openbare vergadering wordt gesloten om 17.44 uur. De voorzitter vraagt de raadsleden om te blijven zitten voor de aansluitende besloten vergadering.