

VERSLAG VAN DE 176^{ste} OVERLEGVERGADERING VAN COLLEGE VAN BESTUUR EN UNIVERSITEITSRAAD 24 AUGUSTUS 2020

UR/20/24564

Aanwezig: Bijl, Ridderbos, Stolker en Metselaar (Secretaris CvB).

5 Den Boer, Borst, Çoban, Dhupar, De Gucht, Knapp, Markert, Van Muiswinkel, Neekilappillai, De Roon (Voorzitter), Van der Steen, Van der Velden, Wille en Zandvliet (Griffier).

Afwezig: Goldstein-Sabbah, Van den Heuvel, De Koning, Poletiek

10 **1. Opening en mededelingen**

De voorzitter heet de aanwezigen welkom in levenden lijve. Er is bericht van verhindering van Dorien de Koning, Nathanja van den Heuvel, Sasha Goldstein en Fenna Poletiek.

15 **2. Verslag vorige vergadering**

- verslag 175^{ste} Overlegvergadering d.d. 6 juli 2020 (UR/20/20753)

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

20 **3. De universiteit in tijden van corona**

- memo Vertraging onderzoek door corona, verlening contracten (UR/20/19865)

- conceptreactie UR

25 Het College geeft de Raad allereerst een update over de afgelopen tijd. Vooralsnog lijken de introductieweken goed te zijn verlopen, daarom komt er meer ruimte voor kmt's. Ook worden de laatste voorbereidingen getroffen voor de opening van het academisch jaar, waarbij iedereen online welkom is.

30 In reactie op vragen van de Raad laat het College weten dat de roostering een ingewikkelde puzzel is, waarbij de veiligheid van medewerkers en studenten voorop staat en zeker ook oog moet zijn voor de belasting van docenten. Onderwijs is zoveel mogelijk fysiek, zeker voor nieuwe studenten. De collegetijden zijn verruimd, van 8.30 tot 21.00 uur. Ook onderwijs op zaterdag is mogelijk. Op dit moment wordt daar alleen in noodgevallen naar uitgeweken, niet voor onderwijsactiviteiten. Hier en daar wordt gebruik gemaakt van de avonden, zeker bij

35 grotere opleidingen. Meestal gaat het dan om onderwijs in kleine groepen, zoals werkcolleges, practica en tutorgroepen. Opleidingen kunnen zelf de verdeling van fysiek en online onderwijs vaststellen, mede afhankelijk van de gebouwen.

Ten aanzien van beschermings- en preventiemaatregelen voor medewerkers en studenten wijst het College op enige informatie hierover op de website. De ventilatiesystemen in de gebouwen

40 worden ruimer ingeschakeld en er is uitgebreid gecommuniceerd over quarantaine-maatregelen. Deze week volgt een protocol met alle reeds gemaakte afspraken.

Studenten worden als ziek beschouwd wanneer zij niet fysiek aanwezig kunnen zijn. Docenten die thuis moeten blijven gaan in overleg met hun leidinggevende. Vicedecanen geven aan dat overall een oplossing is gevonden. Op de vraag vanuit de Raad of docenten in overleg met hun

45 leidinggevende ervoor kunnen kiezen online onderwijs te geven, antwoordt het College bevestigend.

Voor (internationale) studenten die in quarantaine moeten omdat zij uit een risicogebied in het buitenland komen is uitgebreide informatie beschikbaar. Ook zijn er voorzieningen getroffen, zoals een buddynetwerk. Daar wordt gebruik van gemaakt, maar minder dan verwacht.

50 Studenten die kosten hebben gemaakt vanwege onderwijsverplichtingen in de zomer, toen gratis reizen met het studentenreisproduct niet mogelijk was, kunnen niet rekenen op een vergoeding door de universiteit.

Het College zal bekijken of de code of conduct over online communiceren bij International Studies universiteitsbreed navolging moet krijgen.

5 Naar aanleiding van de notitie 'Vertraging door corona, verlenging contracten' brengt de Raad om te beginnen de mogelijke ongelijkheid tussen faculteiten ter sprake bij de interpretatie van de voorwaarden voor toekenning van extra contractmaanden. Ook wijst de Raad op de verschillen die ontstaan doordat sommige faculteiten uit eigen middelen extra ondersteuning geven aan (beurs)promovendi. De Raad ziet graag ten minste eenvormig beleid voor
10 ondersteuning van beurspromovendi bij het aanvragen van verlenging bij de organisatie of instelling die hun beurs bekostigt. Vervolgens wil de Raad graag van het College horen in hoeverre het bereid is om verder te kijken dan de huidige voorzieningen. Tot slot vraagt de Raad aandacht voor de positie van buitenpromovendi, die toch al een zwakke verbondenheid met de instituten kennen. Ook zij verdienen ondersteuning als hun onderzoeksproject negatief is geraakt door de coronacrisis.

15 Het College heeft begrip voor de zorg omtrent gelijkheid, maar zegt dat de decanen dit goed hebben bekeken. Elke casus is anders. Er zijn grote verschillen tussen de faculteiten doordat bijvoorbeeld laboratoria van belang zijn voor de faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen. Ook is er grote diversiteit in de ernst van de vertraging. Het College heeft vertrouwen in de
20 beoordeling door de decanen in overleg met de wetenschappelijk directeuren. Mocht blijken dat er toch een handjevol mensen buiten de boot is gevallen, dan kan het beperkte overschot van het centrale fonds uitkomst bieden. Dat fonds komt voort uit de cao-gelden en kan niet worden uitgebreid. De bonden hebben er niet voor gekozen deze gelden ook volgend jaar beschikbaar te maken. Het College acht het onwaarschijnlijk dat dit in 2021 alsnog aan de orde komt, omdat de discussie met de bonden dan over de pensioenpremie zal gaan.

25 Voor schrijvende gevallen buiten de aangestelde promovendi en postdocs kan door faculteiten naar een oplossing worden gekeken. Het College zal daarop blijven toezien. Waar mogelijk zullen mensen verder worden geholpen, bijvoorbeeld doordat zij minder worden ingezet voor onderwijs. Het College vindt het lastig om harde uitspraken te doen over de diverse groep
30 buitenpromovendi. Het is in elk geval bereid om in gesprek te blijven met de Raad over vertraging door corona en bedankt hem dat hij het College hier scherp op heeft gehouden.

4. Herziening richtlijn promotietrajecten

- 35 - herziening Richtlijn Promotietrajecten Universiteit Leiden + adviesaanvraag (UR/20/19860)
- conceptreactie UR

De Raad stelt twee wijzigingen voor. Hij zou graag zien dat buitenpromovendi, net als reguliere promovendi maar eventueel met een andere regelmaat, de mogelijkheid krijgen een
40 monitoringsgesprek te voeren met een onafhankelijk staflid. Ten tweede wil hij de richtlijn in overeenstemming brengen met het promotiereglement, waarin de bepaling ontbreekt dat promovendi 280 uur aan cursusprogramma's moeten besteden. Dat deze verplichting niet geldt moet ook helder worden gecommuniceerd.

45 Het College neemt het eerste voorstel over en zegt toe de tekst in de conceptrichtlijn onder punt 8 aan te passen, zodat er ook voor buitenpromovendi monitoringsgesprekken met onafhankelijke stafleden komen.

Net als de Raad vindt het College dat er geen licht moet zitten tussen het promotiereglement en de richtlijn. Om dat te bewerkstelligen wil het echter niet de verplichting laten vervallen, maar juist in het promotiereglement opnemen dat promovendi 280 uur opleiding moeten
50 hebben. Promovendi dienen dan met hun promotor af te spreken welke cursussen dat zijn en dat vast te leggen in het opleidingsbegeleidingsplan. Voorafgaand aan de promotie wordt vervolgens bekeken of daaraan is voldaan. De uitkomsten van het overleg met het College van Promoties hierover zal terugkomen naar de Raad. Desgevraagd zegt het College dat eisen die door Graduate Schools duidelijk zijn gecommuniceerd van kracht blijven, maar dat de

5 verplichting verder niet met terugwerkende kracht gaat gelden. Een Raadslid verzoekt duidelijk te communiceren naar promotiedecanen dat het nu om een richtlijn gaat en niet om een verplichting volgens het promotiereglement. Daarnaast spreekt zij de hoop uit dat de mogelijkheid tot ontheffing ook bestaat ten aanzien van deze verplichting. Het College bevestigt dat laatste en zal in overleg treden met de Graduate Schools over de bestaande praktijk.

5. Voortgang doorontwikkeling kwaliteitszorg

- Tussenrapportage doorontwikkeling kwaliteitszorg (UR/20/19861)
- conceptreactie UR

10 Allereerst spreekt de Raad zijn waardering uit voor de voortgang van kwaliteitszorg in tijden van crisis. Hij vindt het daarbij wel van belang dat steeds de vraag wordt gesteld: is het een checklist die wordt afgevinkt, of gaat het echt om het verbeteren van de kwaliteit?

15 Het College zegt dat kwaliteitszorg absoluut geen bureaucratische exercitie moet zijn. Doel is het borgen en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, waarbij het eigenaarschap bij de opleidingen en docenten ligt.

20 Op de vraag vanuit de Raad of er voldoende wordt gedifferentieerd in de vraagstelling per opleiding en of het bestuur het gesprek daarover aanjaagt, antwoordt het College dat dit wisselt. N.a.v. het facultair jaarverslag gaat het College in gesprek met de faculteit over vak- en programma-evaluaties. In grote lijnen worden er wel specifieke vragen aan vakevaluaties toegevoegd. Het College zal in elk geval zorgen dat bij de programma-evaluaties didactische en specifieke vragen worden gesteld. Het zal ook nog eens nagaan of er voldoende commitment is om de juiste vragen te stellen bij de vakevaluaties. Verder neemt het College de suggestie mee om best practices te delen en de discussie hierover aan te wakkeren. Er is een netwerk van

25 kwaliteitszorgmedewerkers die onderling kennis delen. Hun best practices kunnen wellicht over enige tijd ook worden besproken in het Onderwijsberaad.

30 Op de vraag van de Raad wat er met cursusevaluaties gebeurt, welke rol die spelen in de kwaliteitszorg en wie dat monitort, verwijst het College naar de beantwoording van een rondvraag in de overlegvergadering van juli. De primaire functie is het verbeteren en borgen van de kwaliteit van onderwijs, waarbij de cursusevaluatie een van de informatiebronnen is. In R&O-gesprekken worden onderwijs-evaluaties soms gebruikt, als signalering/aanleiding voor een gesprek over onderwijsverbetering. Niet als beoordelingscriterium.

35 Er is een handreiking vastgesteld voor de terugkoppeling van onderwijs-evaluaties, die ook naar de Raad is gestuurd. Binnen de faculteit worden op basis hiervan afspraken gemaakt over het verbeteren van terugkoppeling. Komend najaar wordt de opbrengst opgehaald en besproken in het Onderwijsberaad.

Een Raadslid wijst er op dat op het R&O-formulier een cijfer voor onderwijs staat.

40 Leidinggevendenden verwachten soms minimaal een 4 op een schaal van 1 tot 5. Dit leidt tot onzekerheid bij medewerkers. Het College zegt steeds uit te dragen dat vakevaluaties niet tot beoordelingen van docenten mogen leiden. Het project Erkennen & Waarderen vormt een goede gelegenheid om daar over in gesprek te gaan en dat nog eens onder de aandacht te brengen. Als dat programma is doorlopen, zal het College het nieuwe formulier bekijken en welke instructie wordt meegegeven. Dat is het moment om dit met de Raad te bespreken.

45 De Raad zou graag zien dat medezeggenschapsorganen toegang krijgen tot het onderwijsdashboard dat wordt ontwikkeld, waar alle rapportages per bachelor- en masteropleiding bij elkaar worden gebracht en rapportages met kerngegevens en onderwijs-evaluatiegegevens worden gevisualiseerd. Het College vindt dat een goed idee. Nu wordt

50 bekeken wie wat kan inzien. De medezeggenschap, ook binnen de faculteiten, wordt daarbij meegenomen. Het College komt daarop terug voor aanvang van het vervolgproject ontwikkeling onderwijsdashboard per 1 januari 2021.

Ten slotte is het de Raad opgevallen dat de facilitering van de opleidingscommissies onderbelicht blijft in de tussenrapportage. Hij zou dit graag meenemen bij het bespreken van het rapport Versterking medezeggenschap in het najaar. Naar aanleiding van het voornemen om de facilitering van OLC's in de toekomst mogelijk door de faculteiten te laten bekostigen, deelt de Raad zijn zorg dat dit kan leiden tot een verlaging van het budget en vermindering van de inzet en wijst hij op een eerdere toezegging van het College om dit vanuit centrale middelen te financieren.

Het College onderkent het belang van OLC's en zal de Raad informeren over de stappen die zijn gemaakt in hun professionalisering. De wijze van financiering is nog onderwerp van overleg. De initiële kosten worden gedekt vanuit centraal budget, er is nog geen besluit over het vervolg.

6. Werkplan diversiteit & inclusiviteit

- Werkplan diversiteit, gelijke kansen en inclusie 2020-2021 (UR/20/19863)
- conceptreactie UR

Allereerst geeft de Raad aan positief te zijn over het feit dat er een integraal plan voorligt om het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid stevig te verankeren binnen de universiteit. In zijn voorbereiding is het voor de Raad duidelijk geworden dat zorgen over een mogelijk te dominante rol van het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit onterecht zijn. De realiteit is dat de universiteit gekenmerkt wordt door een internationale leer- en werkomgeving. De Raad vindt dat recht gedaan moet worden aan de diversiteit die daardoor binnen de organisatie bestaat, waarbij hij ook denkt aan personen met een functiebeperking. Het werkplan bevat merendeels grote lijnen, die in genuanceerdere acties zullen worden omgezet. De uiteindelijke verantwoordelijkheid om hiermee aan de slag te gaan ligt bij bestuurders en de werkvloer met een aanjagende en adviserende rol voor het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit. Het College merkt op dat diversiteit tot veel discussie heeft geleid in de media en in de politiek. Het is positief dat verschillende meningen worden gehoord. De input van de Raad is ook nuttig. Het werkplan is uitgebreid besproken. Het heeft draagvlak bij decanen en de diversity officer goede contacten op alle niveaus van de organisatie opgebouwd.

De Raad adviseert het College om het werkplan verder te concretiseren en voorbeelden toe te voegen, bijvoorbeeld bij de doelstelling "bevordering van inclusieve curricula" en bij het stimuleren van UHD-benoemingen "op basis van excellent onderwijs en inzet voor onderwijsvernieuwing op het gebied van D&I en inclusive excellence". Gekoppeld hieraan lijkt concretisering van D&I-aspecten binnen erkennen en waarderen de Raad waardevol. Het College is het met de Raad eens dat concrete plannen nodig zijn. De langetermijndoelstellingen worden nu verder uitgewerkt en geconcretiseerd. Er worden al kortetermijnacties benoemd in dit plan. Concretisering kost meer tijd omdat de acties haalbaar moeten zijn en draagvlak nodig is. Dit najaar worden facultaire plannen opgesteld, die aansluiten bij de specifieke behoeftes. Zo nemen de faculteiten ook verantwoordelijkheid in het bereiken van de doelstellingen. Dit gebeurt in overleg met het expertisecentrum.

De Raad kaart vervolgens het onderwerp implementatie en monitoring van het D&I-beleid aan, en de bestuurlijke betrokkenheid daarbij. Binnen de Raad zijn er zorgen over het waarborgen van gelijkwaardige implementatie op alle faculteiten. Bestuurders op elk niveau zijn de aanjagers en (eind)verantwoordelijken. Dit garandeert geen duurzaam effectief beleid. Bovendien beschrijft het werkplan niet hoe de uitvoering gemonitord zal worden. Het College legt uit dat monitoring beschikbaarheid van cijfers vereist, waaraan niet altijd kan worden voldaan. Het zal bekijken of aanvullende data in de Personeelsmonitor kunnen worden opgehaald en door deelname aan de Monitor Cultureel Talent naar de Top. Een concreet monitoringsvoorstel zal in het kader van het nieuwe Strategisch Plan van de universiteit ontwikkeld worden. Daarbij wil het College vooral ook naar kwalitatieve doelstellingen kijken. De voortgang komt jaarlijks terug in de periodieke bestuurlijke overleggen van het College met de faculteiten. En er is samenwerking bij het opstellen van facultaire plannen om voor een

vergelijkbare aanpak te kunnen zorgen.

Desgevraagd zegt het College dat de eerdere toezegging om functiebeperking en etnische diversiteit mee te nemen in de Personeelsmonitor nog steeds staat, mits informatie daarover op een verantwoorde, sociaal veilige manier kan worden opgevraagd.

5 Op het verzoek van de Raad om het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit vaker in te zetten bij de voorbereiding van beleidsplannen of bij de duiding van monitors en evaluaties zoals Personeel in Cijfers, zegt het College dat dit steeds meer gebeurt bij centrale beleidsonderwerpen. Bijvoorbeeld bij de nieuwe tutorgroepen.

10 Ten aanzien van het instellen van D&I-klankbordgroepen vraagt de Raad zich af wat het precieze takenpakket van een dergelijk gremium zal behelzen. Duidelijke afbakening is nodig, vooral in de relatie tot medezeggenschaps- en klachtenorganen, net als voldoende verantwoordelijkheidsbesef in alle gremia. De Raad vindt het van belang dat zowel studenten

15 als personeelsleden zitting nemen in deze klankbordgroepen. Het College legt uit dat een klankbordgroep gevraagd en ongevraagd advies geeft. Het gaat zeker niet om medezeggenschap, maar om het leveren van input. De klankbordgroep valt te vergelijken met een adviesgerichte werkgroep. Belangrijke reden voor het oprichten hiervan is dat diversiteit en expertise daarover niet gegarandeerd is in de medezeggenschap. Het College

20 vindt FGW een mooi voorbeeld: daar bestaat zowel een klankbordgroep voor medewerkers als een klankbordgroep voor studenten. Het College zal andere faculteiten in overweging geven dit voorbeeld te volgen.

Het volgende advies van de Raad betreft de voorgenomen pilot voor het ontwikkelen van

25 inclusievere curricula. Om een goed beeld te krijgen van de haalbaarheid van een dergelijke ambitie, stelt de Raad voor hier niet zomaar één opleiding voor te laten aanwijzen per faculteit, maar te selecteren op basis van doelmatigheid. De werkdruk moet tot een minimum worden beperkt en vooraf dient duidelijk te zijn wat er precies bedoeld wordt met 'inclusief curriculum'. Het College legt uit dat er geen sprake zal zijn van keiharde aanwijzing, maar dat faculteiten

30 wordt gevraagd inclusieve curricula te stimuleren, zodat ten minste één opleiding hier komend jaar vanzelf stappen in zet. Bij een aantal faculteiten wordt dit al actief gestimuleerd, maar deelname blijft vrijwillig. Bij andere faculteiten vormt dit een grotere uitdaging. Opleidingen die al zelf interesse hebben getoond worden door het expertisebureau ondersteund.

35 De Raad wijst verder op het belang van goede herkenbaarheid en vindbaarheid van het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit. Het kan helpen alleen indien noodzakelijk de afkorting 'D&I' te gebruiken. Het College vertelt dat druk wordt gewerkt aan aanpassing van de website en zegt toe dit punt mee te zullen nemen. Ook het standpunt van de Raad dat de te ontwikkelen trainingen en cursussen voor medewerkers zoveel mogelijk moeten worden

40 ingebed in bestaande ontwikkelingsprojecten, onderschrijft het College.

Voorts zou de Raad graag zien dat er in het werkplan aandacht komt voor de ontwikkeling van studenten buiten het curriculum. Op het gebied van bijvoorbeeld de studenten-, studie- en sportverenigingen, maar ook stages en bijbanen, is er volgens de Raad nog flink wat te winnen

45 als het gaat om diversiteit en inclusie. Hij noemt hierbij als voorbeeld een vereniging die mogelijk discrimineert tegen homoseksuelen.

Het College erkent dat er op dat vlak nog veel te doen is. Het expertisebureau werkt hierin nauw samen met SOZ en de student wellbeing officer. Nu de capaciteit van het expertisebureau is vergroot, is daar meer aandacht voor mogelijk. Sociale veiligheid is een duidelijk thema, voor

50 seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt een trainingsaanbod ontwikkeld.

Een Raadslid zegt aandacht te missen voor de positieve kant bij ontwikkeling buiten de studie, de mogelijkheden die studenten kunnen worden aangereikt. Het College antwoordt dat daar veel aan wordt gedaan. Zo wordt er veel geïnvesteerd in netwerken. Daarnaast is er een D&I-training georganiseerd voor besturen van studieverenigingen, om aandacht te vragen voor de

kansen die dit biedt. Excessen krijgen vaak veel aandacht. Maar het grootste deel van de energie van de organisatie gaat naar positieve kant.

5 Als laatste brengt de Raad de relatie tussen diversiteit en inclusiviteit en de medezeggenschap binnen de Universiteit Leiden ter sprake: hoe te zorgen dat de kennis en kunde van medezeggenschapsleden op orde is en dat D&I in de samenstelling van de medezeggenschapsorganen geborgd wordt? De Raad benadrukt daarbij dat het voor de medewerkerspartijen soms lastig is om de kieslijsten vol te krijgen. De medezeggenschap krijgt naar zijn inzien structureel te weinig aandacht als het gaat om erkenning en waardering. Welke
10 ondersteuning valt te verwachten vanuit de organisatie?
Het College is verheugd dat de Raad hier aandacht voor heeft, omdat hij een cruciale rol speelt in het vertegenwoordigen van medewerkers en studenten. Het College wil de Raad daar graag maximaal in ondersteunen en stelt voor om in gesprek te gaan over de precieze behoefte en wat het expertisebureau daar in kan betekenen. De voorzitter merkt op dat er al een workshop
15 is ingepland die de Raad desgewenst kan volgen.
Een Raadslid deelt haar ervaring dat raadswerk niet wordt gezien als van toegevoegde waarde op de wetenschappelijke carrière. Daardoor lijkt er minder bereidheid om dit te gaan doen bij geïnteresseerden uit minderheidsgroepen. Het College vindt dit betreuenswaardig. De komst van een hoogleraar in de Raad als boegbeeld kan al helpen. Ook is het goed om dit mee te
20 nemen bij Erkennen & Waarderen, maar een gesprek blijft nodig. Verder wil het College bekijken of het voor testimonials kan zorgen om toe te voegen aan de cv's van raadsleden. De Raad stelt dit op prijs en spoort het College aan om actief te communiceren naar nieuwe raadsleden over de mogelijkheid een testimonial aan te vragen.

25 **7. Mededelingen en informatie**

Het College heeft geen mededelingen.

8. Rondvragen

Er is een rondvraag ingediend over eventuele steun voor studentenorganisaties die problemen ervaren vanwege de coronacrisis. Het College zegt zeker bereid te zijn om organisaties
30 desgevraagd te ondersteunen, maar wijst daarbij op de beperkingen vanwege de vele kosten die worden gemaakt ten gevolge van COVID-19. Er is al praktische ondersteuning geboden bij de introductieweken, wat heeft geleid tot een enorme toestroom van leden. Organisaties kunnen met verzoeken terecht bij SOZ. Het College is in elk geval bereid om mee te denken over oplossingen, er is slechts beperkt geld beschikbaar.

35

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 16.50 uur.

40