

**Verslag van de 194^e vergadering van College van Bestuur en
Universiteitsraad d.d. 30 mei 2023**

Aanwezig: Bijl, Ottow, Ridderbos en Weeda (adjunct-secretaris CvB), Bandringa, Van Beek, Breuker, Dechesne, De Gucht, Van Haastrecht, Van der Horst, Juurlink, Klaasen, Sloof, Spijksma (Voorzitter), De Zeeuw

Afwezig: Knapp, Koppes, Leferink op Reinink, Picavet

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 15:30

2. Verslag vorige vergadering

- OV 193 – 3 april 2023

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld en gepubliceerd op de website.

3. Retributiebeleid (Advies)

- Voorblad Retributiebeleid
- Memo UR Retributiebeleid
- Raadsbrief Retributiebeleid 15-03-2023

De Raad is van mening dat de Regeling Financiële Ondersteuning (RFOS) meer onder de aandacht van studenten gebracht moet worden. Momenteel zijn er weinig studenten die van het bestaan van de RFOS af weten, terwijl de studenten die in aanmerking komen voor de RFOS extra hulp nodig hebben. De Raad ziet mogelijkheden om studenten actief te wijzen op de RFOS middels het mentoraat.

De Raad hoort graag van het College hoe zij de RFOS actief onder de aandacht van studenten gaat brengen. Hij is blij om te horen dat het College deze signalen doorgeeft aan het mentoraat en het nogmaals zal benadrukken bij de studieadviseurs. De Raad neemt de oproep om mee te denken over betere communicatie met zich mee.

4. Jaarrekening + 3e BFR (Bespreken)

- Voorblad UR 15 mei Jaarrekening 2022 en 3e BFR 2022
- Jaarrekening 2022 (concept) tbv IBO UR
- Voorblad 3e BFR in UR
- 3e BFR 2022
- Raadsbrief Jaarrekening, 3e BFR 15-05-2023

De Raad wil graag de positie van de Universiteit als werkgever aankaarten. In de 3e BFR wordt de bezetting van verschillende diensten binnen onze universiteit in 2022 geanalyseerd. In deze analyse werd meerdere malen de term "aantrekkelijkheid als werkgever" aangehaald als een belemmering voor het invullen van vacatures. Samengenomen met de de resultaten van de Personeelsmonitor 2022 waaruit blijkt dat onze universiteit een eNPS (employee Net Promoter Score) heeft van -9,9, lijkt het erop dat dit inderdaad een probleem kan zijn. Eveneens kan dit ook van invloed zijn geweest in de moeite die faculteiten hebben gehad in het vullen van (hogere) WP functies gedurende 2022. De Raad adviseert om het begrip eNPS te verduidelijken in het document en zou graag meer duiding krijgen over hoe dit getal tot stand komt. Als laatste heeft de Raad de volgende vragen voor het College. Wat ziet het College als de specifieke problemen voor onze universiteit, naast de algemene krapte op de arbeidsmarkt, en wat zijn de plannen om aantrekkelijker te worden als werkgever en mensen beter te binden aan onze universiteit? De Raad waardeert de toezegging van het College om hierover in gesprek te gaan met de Raad.

5. Voortgangsrapportage kwaliteitsafspraken (Bespreken)

- 230418 MKA voortgangsrapportage 2022 Vb UR
- 20230419 Voortgangsrapportage-kwaliteitsafspraken-2022 UR_RvT
- Raadsbrief Voortgangsrapportage Kwaliteitsafspraken 15-05-2023

Ten eerste constateert de Raad dat de dialoog tussen faculteiten over de inzet van de kwaliteitsmiddelen niet meer plaatsvindt nu deze inzet zich in de uitvoeringsfase bevindt. Desalniettemin acht de Raad het nuttig om in 2024 een interfacultaire reflectie te organiseren zodat de faculteiten en hun gremia (Faculteitsraad, Opleidingscommissies)

hun ervaringen en ideeën over de beste inzet van de kwaliteitsmiddelen met elkaar kunnen delen. De Raad waardeert de toezegging van het College dit te organiseren.

Ten tweede constateert de Raad dat de docent- en studentpanelgesprekken om informatie op te halen over de verbeteringen in het onderwijs slecht worden bezocht. De Raad vermoedt dat daar twee redenen voor zijn. Ten eerste is gezien de hoge werkdruk een langdurend panelgesprek niet aantrekkelijk voor docenten. De Raad adviseert om deze panelgesprekken in te bedden in een bestaand programma, bijvoorbeeld in het BKO-traject, als een docent deze nog aan het afmaken is. Zo'n programma heeft namelijk al onderdelen waarin er gereflecteerd wordt op het onderwijs. Ten tweede is het vaak onduidelijk wat er met de opgehaalde informatie gebeurt. Dat geeft docenten en studenten het gevoel dat hun inbreng vergeefs was. De Raad adviseert het College om hierover duidelijke verwachtingen te stellen naar de gespreksdeelnemers en communicatie hierover een prioriteit te maken. Tevens adviseert de Raad om de uitkomsten van panelgesprekken en enquêtes, en de resultaten naar aanleiding daarvan terug te koppelen naar docenten en studenten. De Raad waardeert de toezegging van het college om te onderzoeken in hoeverre deze gesprekken geïntegreerd kunnen worden in de bestaande BKO- en SKO-programma's.

Ten derde constateert de Raad dat ondanks investeringen de indicatoren voor Aandacht voor loopbaanmogelijkheden in de laatste jaren zo goed als gelijk zijn gebleven. Hierbij adviseert hij dat de toegankelijkheid en communicatie over de huidige, al bestaande loketten omtrent loopbaanmogelijkheden wordt geïntensiveerd, en dat het voor studenten inzichtelijk wordt welke activiteiten omtrent loopbaanontwikkeling de Universiteit in samenwerking met andere organisaties aanbiedt. De Raad waardeert de toezegging van het college dit te onderzoeken.

De Raad is verder geïnteresseerd in een reflectie van het College op resultaten omtrent de pijler "studiesucces". Studiesucces wordt hier gemeten aan het aantal BA-opleidingen met matching/proefstuderen. Is dit echter wel het beste instrument om studiesucces te meten, zeker rekening houdend met de terugloop in behaalde EC's in 2022 en het voorstel van Minister Dijkstra om het BSA te verlagen naar 30 studiepunten? Zijn er vanwege deze ontwikkelingen al plannen bij de faculteiten en de centrale beleidsmedewerkers die zich hier mee bezig houden voor aanpassingen in het gebruik van middelen voor dit thema?

Bovendien wil de Raad memoreren dat hij al een lange tijd wacht op de evaluatie van de verplichte matching en deze graag zo spoedig mogelijk ontvangt. De Raad heeft vragen over de effectiviteit van de verplichte matching en zou die vragen – zeker nu dit beleid universiteitsbreed wordt ingevoerd – graag snel beantwoord zien.

De Raad is verheugd over de toezegging dat de gegevens over de studentstafratio per faculteit met hem wordt gedeeld. Hij memoreert dat het College, indien mogelijk, ook gegevens verschaft over de onderwijstijd van het personeel. Daarbij verneemt de Raad ook graag of en hoe de extra aanstellingen van (universitaire) docenten die door deze initiatieven mogelijk zijn gemaakt gewaarborgd zullen worden wanneer de daarvoor gebruikte financiering van naam en aard zullen veranderen.

Als laatste memoreert de Raad dat hij in deze en andere evaluaties duidelijke doelstellingen mist, en waar resultaten staan, er ook graag duiding komt over wat het gewenste resultaat was geweest.

6. Personeelsmonitor (Bespreken)

- Personeelsmonitor Universiteitsraad PS&I 8 mei 2023
- Raadsbrief Personeelsmonitor 15-05-2023

De Raad is verheugd dat het College de vroege resultaten van de personeelsmonitor deelt en een andere aanpak heeft gekozen om efficiënter tot uitvoeringsplannen te komen. Daarnaast heeft de raad begrepen dat leidinggevendend meer gefaciliteerd worden om over te gaan tot het gesprek. Toch wil de Raad benadrukken dat het bespreekbaar maken van de werkdruk precair is en de ondersteuning niet alleen gericht moet zijn op leidinggevendend.

De resultaten van de personeelsmonitor tonen aan dat melders van incidenten zich niet ondersteund voelden. Het baart de Raad zorgen dat melders zich niet ondersteund voelen terwijl er de afgelopen jaar aan het 'huis van vertrouwen' is gesleuteld. Hoe wilt het College herhaling voorkomen?

De Raad heeft gesproken over het waarborgen van de balans van de regeldruk tussen centraal en facultair. De Raad is blij te horen dat processen vereenvoudigd gaan worden en dat er meer op basis van vertrouwen in eenheden gewerkt zal worden. De Raad wil benadrukken dat de regeldruk verschillende soorten medewerkers raakt en dat verschuiving van taken, gepaard met hogere werkdruk, voorkomen dient te worden.

De huidige digitaliseringslag doet een groot beroep op selfservice. De Raad is van mening dat ervoor gewaakt moet worden de selfservice niet leidt tot een hogere werkdruk. De Raad hoort graag van het College op welke wijze zij dit kan voorkomen.

De Raad is van mening dat de tot heden gedeelde informatie aan de magere kant is. Zij benoemd dat in de praktijk

leidinggevend een presentatie geven met enkele resultaten en men het daarmee moet doen. De Raad verzoekt het College om de data inzichtelijker te maken en meer actief de resultaten te delen met de centrale en decentrale medezeggenschap. Daarnaast zou de data vrij beschikbaar moeten zijn voor geïnteresseerde medewerkers zodat zij zelf de resultaten kunnen inzien. De Raad waardeert de toezegging om te onderzoeken of de data op een andere manier dan het huidige online platform, toegankelijk gemaakt kan worden voor medewerkers en leidinggevend.

De Raad wil memoreren dat er ten tijde van verspreiding van de personeelsmonitor veel onduidelijkheid was in de communicatie. Initieel werd de personeelsmonitor verspreid vanuit een extern e-mail adres waartoe de uitnodiging veelal in de spam-mailbox terecht kwam. Uiteindelijk werd dit opgepakt en aangepast, echter verschilde deze aanpak per instituut.

De Raad wil benadrukken dat goede communicatie voorafgaand aan een enquête de hoeksteen vormt voor de participatie. De Raad is van mening dat er vooraf duidelijkheid moet bestaan over het belang van de enquête en wat er met de resultaten gedaan wordt.

Het baart de Raad zorgen dat weinig promovendi hebben geparticipeerd in de monitor. De personeelsmonitor is ingevuld door 33% van de promovendi tegenover 60% van de medewerkers. Verdere analyse is vereist om een oorzaak aan te duiden, echter is de Raad van mening dat communicatie ook hierin een grote rol speelt. De Raad is van mening dat er meer inspanningen geleverd moeten worden om de oorzaak te achterhalen en voor toekomstige monitoren een plan te maken. Daarnaast is de Raad van mening dat er een aanvullende analyse die betrekking heeft op de promovendi gewenst is. Hij bedankt het College voor de toezegging om deze in het najaar toe te sturen.

7. Bestuurlijk jaarverslag (Bespreken)

- Voorblad Bestuursverslag 2023
- CONCEPT JAARVERSLAG IBO vaststelling IBO 25 april en UR 15 mei
- Raadsbrief Bestuurlijk Jaarverslag 15-05-2023

Hoofdstuk 1 – onze strategie

Het is de Raad opgevallen dat de Universiteit Leiden is gedaald in de rankings. De Raad heeft begrepen dat de rankings o.a. gebaseerd zijn op het klassieke hoogleraarschap waarbij nu een dalende trend te zien is in de ranking. In het licht van 'Erkennen en Waarderen' is het belangrijk om aan de Universiteit Leiden tijdig na te denken over onze visie omtrent rankings. De Raad wil de volgende vragen aan het College voorleggen:

- Welke strategie wil het College komende jaren inzetten t.a.v. de rankings?
- Welke waarde hecht het College en de Universiteit Leiden aan deze rankings?

De Raad acht het belangrijk dat er meer bewustzijn komt voor studenten en medewerkers van het bestaan van het Leiden Bio Science Park. Aanwezigheid van het park en diens bedrijven en organisaties maken studenten meer bewust van carrièremogelijkheden, de verbondenheid van universitair onderzoek en het bedrijfsleven en bieden mogelijkheden om het onderwijs te vernieuwen. De Raad roept het college op om dit bewustzijn bij studenten en medewerkers actiever te stimuleren via de faculteiten.

Daarnaast adviseert de Raad om explicieter een kritische reflectie op te nemen bij enkele belangrijke onderwerpen of incidenten die het afgelopen jaar zijn voorgekomen. Zo wordt er in de huidige versie nogal summier geschreven over de verscheidene "gates" van het afgelopen jaar (bijv. "schilderij-gate" en "camera-gate"), het incident rondom het gedrag van een hoogleraar sterrekunde en de ontwikkelingen rondom de Humanity Campus. Door deze incidenten zo te behandelen, met weinig transparantie en reflectie over de gemaakte fouten en bijbehorende leermomenten, is er het risico dat er een discrepantie ontstaat tussen het jaarverslag en de ervaringen en verslagen van onze eigen gemeenschap, externe stakeholders en onze samenleving. Dit kan schadelijk zijn, zeker als het verslag een (mogelijke) vorm van bagatellisering van het incident bevat. Zie bijvoorbeeld de volgende tekst over de classroomscanners op pagina 100: "In 2020 en 2021 heeft de universiteit een aantal zogenaamde classroomscanners/personentellers geïnstalleerd". "Een aantal" wekt de indruk dat het om enkele camera's ging, terwijl het er honderden (371) waren. De Raad adviseert om "een aantal" te verwijderen uit de tekst en om precieser, transparanter en kritischer over dit proces te schrijven.

Hoofdstuk 3 – Onderzoek

De Raad leest op pagina 56 dat [h]et volgen van cursussen en trainingen deel [moet] uitmaken van het promotietraject. De Raad constateert dat verschillende faculteiten/instituten deze verplichting eerder als een richtlijn behandelen, en dat promovendi dus in de praktijk vaak niet voldoen aan de verplichting om 140 uur aan de te volgen cursussen voor algemene vaardigheden (transferable skills) en 140 uur aan cursussen voor academische vaardigheden. De Raad adviseert om deze realiteit en de ambitie om wel te voldoen aan de verplichting op te nemen in het jaarverslag.

Daarnaast leest de Raad op pagina 57 dat veel werknemer-promovendi onderwijs geven, maar dat ze niet allemaal toegang hebben tot onderwijsstraining. De Raad constateert dat voor veel promovendi en postdocs het niet wordt gefaciliteerd om een (deeltijd-)BKO-certificaat te behalen. De Raad vindt het merkwaardig dat in het jaarverslag het probleem wordt vastgesteld zonder dat er oplossingen voor worden aangedragen of een ambitie erop wordt geformuleerd. De universiteit is zelf immers verantwoordelijk voor de toegang tot onderwijsstrainingen. De Raad adviseert om de tekst naar aanleiding van zijn commentaar te wijzigen

Hoofdstuk 4 – samenwerking, impact en maatschappelijke verantwoording

Naar aanleiding van het onderzoek van Nieuwsuur omtrent de problematische registratie van externe financiering en nevenactiviteiten van Hoogleraren, wenst de raad dat onder het kopje 'bijzondere en extern gefinancierde leerstoelen' (blad. 85) een passage, al dan niet reflectie, wordt toegevoegd. De Raad is van mening dat transparantie over deze bevindingen wenselijk is.

Hoofdstuk 5 – Duurzaamheid

De Raad is van mening dat het meest recente rapport van de IPCC er geen touwtjes om windt: er moeten snel structurele veranderingen doorgevoerd worden om significante klimaatverandering te beperken. De Universiteit Leiden zal hierbij ook haar verantwoordelijkheid moeten nemen, aldus de raad. Op pagina 90 staat vermeldt dat de universiteit in 2022 een reductie van 42% CO₂-emissie heeft behaald in vergelijking met peildatum 1990 en dat het een doel heeft om in 2030 een reductie van 65% te halen.

- Welke stappen gaat het College ondernemen om dit doel toch nog te halen?
- In welke mate bestaat de reductie uit het kopen van CO₂-compensatie?
- Wordt het vervoer van medewerkers, inclusief zakenreizen, opgenomen in de berekening van de uitstoot van CO₂ van de universiteit Leiden?

Hoofdstuk 6 – Organisatie en Bedrijfsvoering

De Raad vindt het opmerkelijk dat onder de kop 'Eigenaarschap over eigen rol' de essentiële verantwoordelijkheden van de werkgever, werkdruk, gezondheid & vitaliteit besproken worden. Hij is van mening dat het niet gepast is om deze onderliggende problematiek zodanig op het individu toe te spitsen.

Daarnaast vindt de Raad het opvallend dat het geregistreerd verzuim is toegenomen tot 3,9%. In het stuk worden enkele oplossingen aangedragen, zoals: "faseren, keuzes maken, slimmer werken tot verbetering van sfeer en leefstijl" (108) en dat de leidinggevende een belangrijke rol zal spelen bij het tijdig signaleren van stress. De aangedragen oplossingen wekken de indruk dat de oorzaak van en de verantwoordelijkheid voor het voorkomen van verzuim voornamelijk bij individuele werknemers wordt gelegd, in plaats van structurele praktijken binnen de universiteit en leidinggevend. De Raad wil weten welke oplossingen het College en de organisatie zelf zal toepassen voor het toenemende verzuim en de onveranderende hoge werkdruk, naast betere communicatie en het tijdig signaleren van stress? De Raad meent dat de verwoording op pagina 119 tekenend is voor de frustraties die bij veel werknemers leven die gebruik moeten (gaan) maken van de nieuwe werkplekken aan de universiteit, aangezien de focus van Activiteitgericht Huisvesten niet ligt op het creëren van de beste werkplekken maar op het "doel [om] de bezetting van de gebouwen te optimaliseren".

Het is de Raad opgevallen dat in onderhavig jaarverslag de opkomst van de universitaire verkiezingen niet is vermeld. De dalende trend in opkomstpercentage baart de Raad zorgen en hij verzoekt om de percentages conform voorgaande jaren te vermelden.

8. Kadernota (MBP Huisvesting, ICT) (Instemming/Advies)

- Voorblad UR Kadernota 2024
- Concept Kadernota_2024_2028 IBO 25 april
- Voorblad UR 16 mei MBP Huisvesting
- Meerjaren Business Plan HV 2023 concept tbv UR
- Voorblad MIP ICT
- 230406 MIP ICT 2024-2028
- Raadsbrief Kadernota 24-28 (MBP Huisvesting, ICT)

De Raad bezit geen unanieme visie over dit agendapunt en wenst dat het College de onderstaande aandachtspunten in overweging neemt bij besluitvorming. De meest belangrijke aandachtspunten zijn daarbij:

Allereerst wil de Raad alternatieven verkennen voor de generieke korting van 1% (doorgevoerd voor alle eenheden: faculteiten, instituten, expertisecentra en ondersteunende diensten). De Raad benadrukt het belang van het behoeden van kortingen op de primaire processen en wenst dit zichtbaar in beleidsrijke allocaties.

Daarnaast wenst de Raad beleidsrijke aandacht voor het verminderen van werkdruk van medewerkers en uit dat dit onvoldoende aandacht heeft in de huidige Kadernota. Hij is van mening dat er centraal meer gedaan moet worden om deze werkdruk te verlagen. Het Strategisch Plan reflecteert dat we als universiteit hard werken aan het behouden van de hoge kwaliteit van onderwijs en onderzoek, maar dat de werkdruk onder ons personeel al jaren veel te hoog is (p. 11). Dit blijkt concreet ook uit de uitslagen van de meest recente personeelsmonitor. De werkdruk wordt als even hoog ervaren sinds de vorige meting en de bevlogenheid van de medewerkers neemt af. De Raad maakt zich hier zorgen over en wenst met het College in gesprek te gaan over hoe de Kadernota deze zorgen beter kan reflecteren.

Als laatste meent de Raad dat er een verkeerde aandachtsrichting is op het onderwerp Huisvesting. De Raad meent prioriteiten niet duidelijk gelegd worden en de betrokkenheid van gebruikers te weinig wordt meegenomen bij de ontwikkeling van nieuwe huisvestingsprojecten. De Raad maakt zich ernstig zorgen over de signalen die ontvangen worden over de vordering van het huisvestingsproject voor de Humanities en FWN-campus.

Daarnaast heeft de Raad de volgende verzoeken:

Allereerst hecht de Raad waarde aan het vergelijken van Kadernota-informatie met gerealiseerde bedragen uit voorgaande begrotingen, zoals de ratio ondersteunende diensten/faculteiten & instituten. Hiertoe verzoekt zij om in het vervolg zulke waarden als ontwikkeling van de tijd (visueel) inzichtelijker te maken.

De Raad onderstreept, met oog op een toekomstig herijking van het AEG-model, dat veranderingen en consequenties van het model in zijn totaliteit bekeken moeten worden. Veranderingen van het model geïntroduceerd in déze Kadernota, zoals Maximering compartiment WP NWO/EU en ophoging EC-tarief LUC-onderwijs, kunnen daarom alleen voor een jaar beslist worden.

De Raad meent dat terughoudendheid in het verwijderen van collegezalen, met oog op schaarste hiervan, passend is. Zij waardeert de toezegging van het college om het definitieve besluit tot buitengebruikstelling van het universiteitsgebouw Snellius in samenspraak te doen met betrokken gremia, zoals de Universiteitsraad en Faculteitsraad FWN.

Als laatste meent hij dat de ontwikkeling en implementatie van softwaresystemen verbeterd kan worden. Verduidelijking in de lijn van verantwoordelijkheden, betere communicatie tussen en bewustzijn van de centrale diensten en faculteiten zijn noodzakelijke stappen—ook met oog op toekomstige projecten en uit recente voorbeelden. De commissie waardeert deze realisatie van het college en priorisering om dit te verbeteren.

De Raad stemt met zeven stemmen voor en vijf stemmen tegen in met de Kadernota 2024.

9. Ingekomen en verzonden stukken

- CvB-conclusies van 11 april tot en met 16 mei 2023

Er zijn geen vragen ingediend n.a.v. de ingekomen stukken.

10. Rondvragen

De eerste rondvraag is van de partijen CSL, DSP en PBMS over de opkomst bij de medezeggenschapsverkiezingen. Het College heeft deze vragen niet ontvangen en zal later schriftelijk antwoord geven.

De tweede rondvraag van partij DSP betreft de visie op internationalisering die minister Dijkgraaf gaat vormen en de daaruit vloeiende maatregelen. Het College geeft aan deze visie en maatregelen af te wachten.

De derde rondvraag van partij PBMS betreft het inschrijfsysteem MyStudymap.

De vierde rondvraag van partij PhDoc en Universitair Belang betreft het initiatief 'Iedereen Professor'.

De vijfde rondvraag van partij LAG en PhDoc betreft het omzetten van het ULCN en mailaccount voor promovendi.

De zesde rondvraag van partij LAG betreft het entreegeld dat medewerkers moeten betalen voor de Hortus Botanicus.

De zevende rondvraag van partij LAG betreft de studieplekken voor Asian Studies-studenten in de Asian Library.

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering rond 17:30 uur.