

Verslag 197e overlegvergadering tussen College van Bestuur en Universiteitsraad 9 oktober 2023

Aanwezig:

Ottow, Bijl, Ridderbos, Weeda (adjunct secretaris CvB), Van Opstal (directeur HRM, alleen agendapunt 4) Spijksma, Klaassen, Dechesne, De Gucht, Van Haastrecht, Van der Horst, Spaargaren, Kaya, Bandringa, Calis, Vincenten (voorzitter), Van Ette (griffier UR)

Afwezig:

Knapp, De Zeeuw, Picavet, Van Beek, Breuker

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. De agendapunten 3 (Personeel in cijfers) en 4 (Werkdruk) worden in omgekeerde volgorde besproken.

2. Verslag vorige vergadering 3 juli 2023

Naar aanleiding van het verslag wordt gevraagd wanneer de nieuwe afspraken over jaarafspraken in de CAO zijn gecommuniceerd. Het College zal dit nagaan. Aangedrongen wordt om in ieder geval te communiceren voor 1 januari, wanneer de nieuwe regels ingaan.

Eerder is, naar aanleiding van het rapport van de taskforce beurs- en buitenpromovendi, besproken dat er een evaluatie zou komen van de door de taskforce aangedragen punten. Het College wil dat graag met de Raad bespreken en zal nagaan wanneer dit mogelijk is.

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld en gepubliceerd op de website.

3. Personeel in cijfers

Het College licht toe dat het opleveren van cijfers niet een simpele druk op de knop is. Mede daarom wordt er ook gekeken naar nieuwe systemen. Vragen om informatie leiden daarom tot veel werk. Hij verzoekt de Raad daar rekening mee te houden zonder de bevoegdheid van de Raad tot het vragen van informatie in twijfel te trekken.

De Raad heeft gevraagd om een overzicht van de uitbetaalde vakantie-uren over de periode 2020-heden uitgesplitst naar faculteiten en afdelingen en deze uitgesplitst naar de functieprofielen die ook in de rapportage Personeel in cijfers wordt aangehouden.

Het College zegt dit overzicht toe, voor de functieprofielen wordt een voorbehoud gemaakt vanwege een mogelijke technische onmogelijkheid.

Verder heeft de Raad gevraagd om cijfers over de beurs- en buitenpromovendi. Het rapport van de taskforce Beurs- en buitenpromovendi heeft duidelijk gemaakt hoe belangrijk het is om inzicht in deze groep te hebben.

Het College zegt toe deze cijfers via de Graduate Schools op te vragen. Het College zal nog aangeven wanneer deze cijfers beschikbaar worden. Vanuit de Raad wordt aangegeven dat deze cijfers wel enige urgentie hebben. Het College antwoordt hierop dat er een capaciteitsvraagstuk ligt en nodigt de Raad uit aan te geven welke cijfers prioriteit hebben. Verder geeft het College aan dat, naar aanleiding van het rapport van de taskforce hij aan de slag gaat met een meer reguliere rapportage waarbij er onderscheid is tussen beurs- en buitenpromovendi.

De Raad vindt de Periodiek Bestuurlijke Overleggen belangrijke momenten voor de bespreking van personeel gerelateerde ontwikkelingen in beleid en praktijk. Het College wil hierover graag in gesprek tijdens de behandeling van de VGM-rapportage 2023. Het college meldt dat faculteitsraden indien gewenst deze informatie kunnen opvragen bij hun faculteitsbesturen.

De Raad constateert een grote achterstand in de R&O gesprekken en is van mening dat deze achterstand komend jaar moet worden ingehaald. Het College wil de Raad graag op een ander moment meenemen in hoe de achterstand wordt ingehaald. In de PBO's worden eventuele achterstanden besproken.

Op verzoek van de Raad zegt het College toe dat cijfers die betrekking hebben op het bestuursbureau in een volgende Personeel in cijfers apart worden gerapporteerd.

Vanuit de Raad wordt nog stilgestaan bij ziekteverzuim. Dat ligt hoog. Dat is met name te constateren bij het OBP omdat bij WP ziekteverzuim niet altijd wordt geregistreerd. Hoe komt de Raad aan een beter beeld van het feitelijke ziekteverzuim bij het WP?

Het College antwoord hierop dat wat niet geregistreerd wordt niet gerapporteerd kan worden. Het College blijft bij de leiding van faculteiten en instituten op aandringen dat zij er bij hun medewerkers op aandringen ziekteverzuim altijd te registreren. Het College verzoekt de Raad hierop ook de aandacht te vestigen bij de achterban.

4. Werkdruk

Het College erkent dat dit punt een continue zorg is. Het College is hierover continu in gesprek met de decanen. In het bestuursberaad van september kwam dit onderwerp uitgebreid aan de orde. De presentaties vanuit de faculteiten zullen worden gedeeld met de Raad. Duidelijk werd dat er per faculteit andere oplossingen nodig zijn, los van een aantal onderwerpen die algemeen gelden. Een aantal voorbeelden wordt gegeven.

Uit de presentaties komen een aantal hoofdlijnen naar voren. Een grote rol voor leidinggevendenden bij werkdruk maar die leidinggevendenden moeten dan wel voldoende ondersteund worden. Met name jonge mensen hebben ondersteuning nodig.

Over de volle breedte is behoefte aan harmonisering van de werkprocessen (basis op orde). Verder is er veel geïnvesteerd in vaste aanstellingen en door verschillende beurzen ziet men licht aan het einde van de tunnel.

Werkstress komt ook door een onhelder bevorderingsbeleid. Dit wordt in Erkennen en waarderen meegenomen. Echter, het systeem kent een competitief element. Dat is wel een gegeven.

Er wordt meer geïnvesteerd in 'onboarding' zodat de verwachtingen van de nieuwe medewerker duidelijker worden. Hierbij wordt extra aandacht besteed aan de internationals.

De Raad spreekt uit dat hij in het commissiestadium onvoldoende informatie heeft gekregen om daar een inhoudelijke discussie te kunnen voeren. De Raad stelt dan ook voor om dit jaar het gesprek over werkdruk voort te zetten in een context waar beide kanten voorbereid het gesprek in kunnen gaan.

Vanuit het College wordt gesuggereerd de Raad de discussie met het College eerst informeel kan voeren en daarna de openstaande punten in de formele vergadering te behandelen. De Raad merkt op dat er in de vorige periode meerdere malen informeel over dit punt is gesproken.

De Raad wil zeer graag een overzicht van alle maatregelen en een motivatie, ook omdat de Raad zich bij sommige maatregelen afvraagt of deze wel werkdrukverlagend zijn. Voorbeelden hiervan zijn de starters- en top-up beurzen en Academia in motion. Het College vindt dit nogal stellig gezien het feit dat de decanen aangeven dat er meer lucht in het systeem komt. De Raad zegt dat als gezegd wordt dat een maatregel werkdruk verminderend werkt het College daarbij ook een bewijslast heeft. Het gaat om de feitelijke werkdruk, niet om de projecten; het zijn de resultaten die tellen.

Het College had liever meer vrijheid gehad bij de inzet van starters- en stimuleringsbeurzen, maar dat is helaas niet verder mogelijk. Wel is in de begroting ingezet op het afbouwen van reserves om de faculteiten de mogelijkheid te geven om bij taakstellingen niet al direct vacatures of arbeidsplaatsen te moeten schrappen.

Herhaald wordt dat werkdrukvermindering specifiek bij de faculteiten wordt ingevuld. Het College zou met de Raad graag de grote lijnen bespreken.

De Raad ziet dat veel werkdruk ontstaat door een teveel aan werkzaamheden. Er worden in het kader van werkdrukvermindering bijvoorbeeld workshops en trainingen gegeven. Dat komt bovenop de toch al volle agenda's. De vraag is wat de universiteit niet meer gaat doen.

Het College zegt kaders te stellen, maar de oplossingen liggen op de werkvloer. Hoe maak je daarover afspraken in het juiste gesprek. Dat blijkt moeilijk en daarin trainen kost weer extra werk, maar wel in de verwachting dat de werkdruk daarna minder wordt.

Uit de stukken van de faculteiten wordt duidelijk dat zij bezig zijn met prioritering. Ook het College is constant in gesprek over prioritering.

De Raad ziet graag in de aankomende begroting terug hoe middelen ten behoeve van de verlaging van de werkdruk gealloceerd worden en welke concrete resultaten worden beoogd.

De Raad waarschuwt wel voor het oplossen van het ene probleem en het creëren van andere problemen. Het gevoel van werkdruk wordt mede bepaald door gedrevenheid en passie. Het College deelt dit. Daarom zijn de gesprekken met leidinggevendenden van groot belang. Deze moeten gevoerd worden in een open, veilige en constructieve omgeving. Verder deelt het College het gevoel van de Raad dat er nu lastige gesprekken zijn over tijdelijke maatregelen die nu als werkdruk verhogend worden ervaren maar die later werkdruk verlaging bewerkstelligen.

De Raad suggereert naar de toon van uitnodigingen voor werkdruk beperkende maatregelen te kijken en om vooral eerlijk en transparant te zijn over maatregelen over werkdruk. Werkdruk heeft immers ook een psychologische component. Het College is het hiermee eens.

Vanuit de Raad komt nog de vraag dat bij bijvoorbeeld de opening van het academisch jaar hoog over wordt gesproken over onderwerpen als conflictbeheersing en klimaat. De individuele werknemer moet daarbij aanhaken. Presenteren wetenschappers niet een groter verhaal dan een paar jaar terug dat zij niet kunnen waarmaken?

Het College probeert een groot macroverhaal te vertalen naar wat dat praktisch voor de universiteit betekent. Er wordt hier nogmaals naar gekeken.

Het College suggereert om begin volgend jaar weer over werkdruk met de Raad te spreken wanneer duidelijker is hoe de maatregelen die decentraal worden genomen uitpakken. Daarnaast komt er van buiten veel op de universiteit af. Het lijkt wijs om dan ook te spreken over de effecten die dat heeft, zeker ten aanzien van keuzes op het gebied van (de inzet van) middelen en werkdruk.

De Raad wil dan graag weten of er dan nieuwe cijfers beschikbaar zijn met betrekking tot werkdruk waaraan kan worden gezien of de genomen maatregelen effect sorteren. Het College kan dat nog niet zeggen maar kijkt of er een methode is waarbij, op een aantal punten, frequenter zaken uit Personeelsmonitor kan worden gemeten. Het College zegt toe daarover in januari de stand van zaken te bespreken.

De Raad komt nog terug op het R&O-gesprek en zegt dat dit het cruciale moment is waar dialoog tot stand komt, hetgeen bepalend is voor de werkdruk die personeel ervaart. Dergelijke gesprekken zijn ook van waarde buiten Erkennen en Waarderen omdat de precieze vormgeving van deze gesprekken een belangrijke rol kan spelen bij de ervaring van de werkdruk. De Raad adviseert het College de wijze waarop deze gesprekken gevoerd worden in de gaten te houden.

5. Retractierichtlijn LEI en LUMC

De Raad waardeert het dat de universiteit, als een van de eersten, deze richtlijn heeft opgesteld.

Het College legt uit dat wanneer het om artikelen van LUMC-medewerkers gaat de Raad van Bestuur van het LUMC het besluit neemt en als het om medewerkers van de universiteit gaat doet het College dat. Als het om een dubbelaanstelling gaat dan beslissen zij gezamenlijk. Als een medewerker al uit dienst is, geldt hetzelfde. Het gaat om de status van een dienstverband op het moment van publicatie.

Als er meerdere auteurs zijn dan staat de wetenschappelijke integriteit van de schender(s) ter discussie maar het artikel is besmet en zal worden teruggetrokken.

In de procedure worden in volgorde beklagde en medeauteurs op de hoogte gesteld. De beklagde krijgt het advies en kan daarover in beroep bij het LOWI. Bij gerelateerde artikelen is de wetenschap aan zet. Deze kunnen ook worden aangemeld.

De retractierichtlijn is opgesteld omdat retractie door uitgevers traag of niet wordt doorgevoerd. Met de richtlijn neemt het College de verantwoordelijkheid om te publiceren om welk artikel het gaat.

Het College zegt toe een verwijzing naar de beroepsprocedure bij het LOWI in de richtlijn op te nemen.

Wanneer het in een procedure om een lid van het College gaat, neemt de Raad van Toezicht het besluit. Dat is geregeld in de procedure bij het CWI. Het College zal kijken of een verwijzing daarnaar in de richtlijn wenselijk is.

De Raad vraagt zich af of er, bijvoorbeeld door samenwerking met andere universiteiten, meer druk op uitgevers kan worden uitgeoefend. Het College weet niet goed hoe dat zou moeten maar is er wel zeker van dat een retractie door de universiteit internationaal wordt opgepikt. Dat geeft ook wel druk op het betreffende tijdschrift.

De Raad geeft de suggestie om in contracten met uitgevers bepalingen hierover op te nemen. Het College zal die suggestie meegeven aan de onderhandelaars.

In de richtlijn wordt gesproken over een 'ernstig gezondheidsrisico' als mogelijke reden voor retractie. Dat wordt door het CWI getoetst bij het advies en door het College bij het nemen van het besluit. Het CWI houdt bij bepaalde termen als 'lasterlijk' wel rekening met de tijdgeest waarin een artikel is gepubliceerd, bij 'ernstig gezondheidsrisico' niet. Er hoeft geen gerechtelijke uitspraak over 'lasterlijk' te zijn bij een zaak die op basis van die term wordt opgestart. Het CWI toetst zelf.

Er kan een risico optreden dat een derde partij, bijvoorbeeld een land, om politieke redenen een procedure aanspant. In hoeverre blijven persoonlijke gegevens vertrouwelijk. De uitgever krijgt alleen de grondslagen van de uitkomst van de procedure en geen persoonsgegevens. In de praktijk starten uitgevers dan een eigen onderzoek om te toetsen of artikel aan de wetenschappelijke eisen voldoet.

6. Uitvoeringsagenda digitaliseringsagenda

De Raad merkt op dat ICT-projecten langs diverse besluitvormingsorganen moeten voordat tot uitvoering wordt overgegaan. De Raad meent dat dit mogelijk resulteert in vertraging en nodeloze bureaucratie in de ontwikkeling van projecten.

Het College antwoordt dat er keuzes moeten worden gemaakt en daarvoor worden het College, de IT portfolioboard en de Change advisoryboard in stelling gebracht. Er moeten vanwege beschikbare capaciteit keuzes worden gemaakt. Dat moet zorgvuldig en afgewogen gebeuren waarbij naast projectkosten ook de beheerskosten worden meegenomen. Een project kan alleen starten als met de gebruikers is afgesproken hoe de beheerlasten worden gedeeld.

Vanuit de Raad komt de opmerking dat in een zo complexe governance het om goede redenen afwijken van het projectplan tijdens de uitvoering moeilijk kan zijn. Het College antwoordt dat dit te maken heeft met de kwaliteit van de mensen die je hebt. In de uitvoering is er ruimte om af te wijken binnen de gestelde kaders.

De gebruikers worden goed meegenomen.

Het College benadrukt dat het digitaliseren van onderwijs geen doel op zich is. Opleidingen en instituten hebben het laatste woord hierin. Digitaliseren mag niet leiden tot overmatig gebruik van externe lesmethoden.

De Raad ziet graag dat studenten, zeker die met een functiebeperking, actief wordt gevraagd wat zij nodig hebben bij de keuze van ICT-middelen voor het onderwijs. Het College is het hiermee eens. Het College wil graag de samenwerking en kennisdeling door faculteiten bevorderen.

Het College haalt de mogelijkheid om studentassistenten onderwijs te laten geven als middel voor het vrijspelen van hoogleraren en (universitair hoofd) docenten uit de opdracht LLInC. Dit kan niet altijd en het is aan een lager niveau om te beoordelen waar dit eventueel mogelijk is.

Op een vraag vanuit de Raad heeft het College aangegeven dat de Grassfields subsidie primair bedoeld is voor het reguliere onderwijs maar dat ook ingezet mag worden voor onderwijs aan promovendi en professionals.

Een Raadslid uit de zorg dat de verleiding groot is om video's van het internet te plukken en daarmee een onderwijsprogramma te maken. De positie van de universiteit kan hiermee verloren raken. Dat vereist nadenken over hoe hiermee in de toekomst moet worden omgegaan.

Het College is het hiermee eens. De inzet is een blended university, dus ook onderwijs op de campus. Komend jaar wordt een update gemaakt van de onderwijsvisie; dit onderwerp wordt hierin meegenomen.

7. Leidraad medezeggenschap campus Den Haag

Naar aanleiding van vragen van de Raad zegt het college toe de medezeggenschapsfunctionaris in te zetten bij de implementatie van de leidraad en ervoor te zorgen dat er duidelijk wordt gecommuniceerd waar medewerkers en studenten terecht kunnen voor zaken die de campus Den Haag aangaan.

Het College benadrukt dat voor de campus Den Haag geldt wat er overal binnen de universiteit geldt, namelijk de lijn College – UR en Faculteitsbesturen – FR.

Daarbij komt dat naast deze formele lijn een informele lijn komt. Het College ziet daarin geen rol voor zichzelf maar wel een stimulerende rol voor het bestuur van de campus Den Haag.

De Raad ziet dat anders. De Raad wil wel met de campus spreken maar pas nadat de Raad en het College dat samen afspreken. Het College is immers de formele gesprekspartner van de Raad. De Raad wil niet in een document hebben staan dat een lager orgaan dan het College het initiatief voor een gesprek kan nemen.

Vanuit de Raad komt het geluid dat hoe vaker er in de overlegvergadering over thema's in Den Haag wordt gesproken er minder behoefte is aan een eigen medezeggenschap voor deze campus. Wel is er de zorg dat er geen onderwerpen tussen wal en schip vallen. Dat zal met name gaan over de kleinere onderwerpen.

Het College noemt voor de kleinere, dagelijkse zaken het bestuur van de campus Den Haag. Mogelijk helpt het voorgestelde informeel overleg de Raad hierbij. Daarna kan formeel met het College worden gesproken.

Over de wijze van overleg zullen College en Raad nader met elkaar overleggen.

Volgens de Raad moeten de informele overleggen toegankelijk zijn voor niet-Nederlandssprekende medewerkers en studenten. Dit betreft de voertaal en de toegankelijkheid van relevante stukken voor de overleggen. Het College antwoordt dat de officiële bestuurstaal Nederlands is. Wel zal ondersteuning worden geboden om niet Nederlands sprekenden te helpen.

Vanuit de Raad wordt gevraagd wat de Haagse thema's kunnen zijn die met het College gaan worden besproken. Het College antwoordt dat dat zaken zijn zoals de strategie en uitvoeringsagenda zijn. Bij dat laatste onderwerp zal het College de bestuurder van de campus Den Haag uitnodigen.

Het College wil er wel voor waken dat er een aparte cyclus ontstaat voor de campus Den Haag. Die is er immers ook niet voor bijvoorbeeld de campus Bio Science Park.

8. Ingekomen en verzonden stukken

Er is een vraag over de CvB conclusies van 11 juli 2023. Hierin wordt gesproken over de top up regelingen voor internationale beurspromovendi. Deze vraag is niet op de reguliere manier aangemeld en kan niet in deze vergadering worden behandeld. De vraag is wel in behandeling en het antwoord volgt zo snel mogelijk.

9. Rondvraag

Er zijn vragen over de invoering van de Billiecup.

Belangrijkste vraag is dat niet alle automaten de Billiecup herkennen. Het College zal hierover contact opnemen met het Facilitair Bedrijf om dit op te laten lossen. De Raad merkt op dat er bij het testen het nodige is misgegaan.

Er zijn 27.500 Billiecup's aangeschaft a € 1,- per stuk. Deze kunnen, afhankelijk van de gebruikssporen voor 70-100 procent van de waarde worden geretourneerd.

Het is de bedoeling dat op 15 november a.s. alle papieren bekertjes zijn uitgefaseerd.

10. Sluiting

De vergadering wordt gesloten.