

**Verslag van de 193^e vergadering van College van Bestuur en
Universiteitsraad d.d. 3 april 2023**

Aanwezig: Bijl, Ottow, Ridderbos en Weeda (adjunct-secretaris CvB), Bandringa, Van Beek, Breuker, Dechesne, De Gucht, Van Haastrecht, Van der Horst, Juurlink, Klaasen, Knapp (Voorzitter), Koppes, Leferink op Reinink, Picavet, Sloof, Spieksma, De Zeeuw,

Afwezig:

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 15:32

2. Verslag vorige vergadering

- OV 192 – 13 februari 2023

Het verslag worden ongewijzigd vastgesteld en gepubliceerd op de website.

3. Notitie PhDoc Jaarafspraken (Bespreken)

- Leiden University Annual Agreement Report
- Raadsadvies Notitie Jaarafspraken

De Raad ondersteunt het rapport en de Notitie Jaarafspraken op initiatief van PhDoc. Hij wenst het rapport dan ook nu te bespreken met het College.

De Raad is zich bewust van de Cao-onderhandelingen die momenteel plaatsvinden, waarbij de vakbonden het onderwerp van jaarafspraken willen aankaarten. Het College wenst de bonden de ruimte te geven in de onderhandelingen en de uitkomst hiervan af te wachten. Wel kunnen we het nu hebben over op Leids niveau aandacht vragen voor het gebruik van jaarafspraken. Desalniettemin benadrukt de Raad het belang van het rapport en de impact van jaarafspraken op het werkklimaat binnen de gehele Universiteit Leiden. De rapportage bevat vier belangrijke aanbevelingen, namelijk: 1. Stop onjuist gebruik van jaarafspraken, 2. Informeer medewerkers over hun rechten en plichten alvorens jaarafspraken voor te leggen, 3. Voer onderzoek uit naar jaarafspraken en het gebruik van vakantiedagen, 4. Normaliseer het opnemen van verlof.

De Raad benadrukt dat hij het niet als een optie ziet om geen actie te ondernemen. In het huidige klimaat, waar hoge werkdruk en sociale (on)veiligheid bij iedereen op het netvlies staan, is transparantie essentieel. Jaarafspraken drukken gesprekken over vakantie (en gerelateerde onderwerpen zoals ziekte) naar de achtergrond.

De Raad bedankt het College voor de reflectie op de huidige situatie omtrent de jaarafspraken. Hij is blij om te horen dat het vrijwillige karakter van de jaarafspraken en het belang van het opnemen van vakantiedagen wordt onderstreept door het College. Zowel als dat hier op de kort termijn aandacht voor wordt gevraagd in de PBO's en bij de HR-adviseurs. Ook hoort de Raad graag dat het College het rapport serieus neemt en in gesprek wil gaan met de opstellers over goede informatieverstrekking omtrent dit onderwerp. De Raad is van mening dat het hiervoor uitermate belangrijk is dat er rekening gehouden wordt met de niet Nederlandssprekende medewerkers. Het College ziet dat als evident.

De Raad wil ook meegeven dat medewerkers serieuze gevolgen hebben ervaren door onjuiste of onvoldoende informatie over hun jaarafpraak. Hij wenst dat hier op het niveau van de werkgever serieus naar gekeken wordt. Het College begrijpt dit, maar spreekt uit dat gemaakte fouten nu niet hersteld kunnen worden, maar we wel kunnen focussen op het voorkomen van nieuwe fouten. Het College wil samen met het Lokaal Overleg en de Raad werken om dit te realiseren en gezamenlijk medewerkers te informeren. Het rapport wordt erg serieus genomen en de gegevens die het bevat worden geaccepteerd. Het College is niet voornemens om een nieuw onderzoek op te zetten, er is vertrouwen in de feitelijkheid van het rapport. Als laatste, blijft de Raad graag betrokken bij eventuele veranderingen in het beleid als gevolg van de cao-onderhandelingen, dat wordt toegezegd door het College.

4. Studentenstatuut (Instemming)

- Voorblad UR studentenstatuut 2023-2024
- Studentenstatuut 2023-2024
- Raadsadvies Studentenstatuut

De Raad noemt dat hij voornemens is om in te stemmen met het voorgelegene Studentenstatuut 23-24. Hij is verheugd dat er stappen worden gezet om de inschrijving van tentamens te verduidelijken in MyStudymap middels het 'stoplicht' dat wordt geïntroduceerd bij de inschrijfprocedure. Wel wenst hij nog drie punten met het College te bespreken.

De Raad wil de algemene opmerking plaatsen dat er een aantal taal- en spellingfouten staan in het Studentenstatuut. Hij vraagt aandacht om het document kritisch na te lopen en herstellingen aan te brengen. Daarnaast is verduidelijking gewenst omtrent de termen 'feitelijke vormgeving' in art. 7.6 op pagina 29 bijvoorbeeld middels een voetnoot om de leesbaarheid te bevorderen. De Raad is blij om te horen dat deze aanbevelingen overgenomen worden door het College. Taal en spellingsfouten worden gecorrigeerd, het concept 'feitelijke vormgeving' zal verklaard worden in een voetnoot.

De Raad is van mening dat het Leids Universitair Studentenplatform (LUS) niet benoemd dient te worden onder art 9.2. Medezeggenschap. Het LUS behoort niet tot de formele medezeggenschap zoals gedefinieerd in de WHW. Daarnaast wordt het LUS reeds genoemd onder art. 10.9.2 Studentenvertegenwoordiging. Het College is het met deze opmerking eens, het zal aangepast worden in het document. De Raad bedankt het College voor het overnemen van deze wijziging.

De Raad gaat verder over de communicatie van het Studentenstatuut naar de studenten. Hij begrijpt dat het lastig is om studenten te wijzen op het statuut en actief te laten kijken. Samenwerking met de studieadviseurs, het mentoraat en de verspreiding van een vereenvoudigde uitleg over het statuut, kunnen een oplossing bieden. De Raad concludeert dat de communicatie naar studenten een terugkerend probleem is en er geen eenduidig communicatiebeleid is naar studenten toe. Er wordt geadviseerd om een overkoepelend communicatiebeleid op te stellen om degelijke informatie onder de aandacht te brengen bij studenten. Het College noemt dat het graag advies aanhoort over goede communicatie. Het statuut wordt op dit moment al verspreid onder de studieadviseurs, krijgt extra aandacht via het mentoraat voor eerstejaars studenten en er zijn plannen om een korte inhoudelijke samenvatting te schrijven. De Raad is zeer blij met de vooringeromen plannen van het College om het statuut beter onder de aandacht te brengen bij eerstejaars studenten.

5. Capaciteitsfixi (Advies)

- Model reglement selectie plaatsing 2024-2025
- Aanvragen FDR
- Aanvragen FGW
- Aanvragen FSW
- Aanvragen LUMC
- Capaciteitsfixi
- Raadsadvies Capaciteitsfixi

Ten eerste noemt de Raad dat het begrip 'diversiteit' door verschillende opleidingsinstituten anders wordt opgevat. De Raad is verheugd om te vernemen dat het College voornemens is om opheldering te verschaffen over dit begrip. Het klopt inderdaad dat er verschillen zijn per opleiding hoe dit begrip wordt uitgevoerd en wat voor effect de selectiecriteria hebben. De Raad adviseert het College om bij de formulering van dit begrip in het achterhoofd te houden hoe de vastgestelde diversiteit bijdraagt aan beter onderwijs en onderzoek. Het is namelijk vreemd om opleidingsinstituten te vragen om toe te lichten hoe hun selectieprocedure gaat bijdragen aan een gelijkere man-vrouwverhouding op de opleiding als onduidelijk is hoe een gelijkere man-vrouwverhouding bijdraagt aan de onderwijs- en onderzoekskwaliteit. Het College noemt dat het een goede afspiegeling van de samenleving wenst in opleidingen, maar tegelijkertijd waken voor 'bias' in de selectie. Met 'bias' wordt e.g. een vooroordeel over een aanmelding door een vrouwelijke naam op een motivatiebrief. Om daar zicht op te krijgen worden gender, achtergrond en nationaliteit gerapporteerd.

De Raad heeft de indruk dat bij de vaststelling van de capaciteitsfixi de maatschappelijke behoefte aan arbeidskrachten per sector onvoldoende wordt meegenomen. De Raad adviseert om deze maatschappelijke behoefte beter mee te nemen in de vaststelling van de capaciteitsfixi. Dit zal ook de belangen van de studenten beter dienen. Het College verheldert dat er een verschil is tussen een capaciteitsfixus die ingesteld wordt in verband met beperkte onderwijskwaliteit door beperkte ruimte, en een arbeidsfixus. De arbeidsfixus wordt opgesteld door het ministerie van OCW en ligt buiten de invloedssfeer van het College. Deze vorm van fixus komt ook niet vaak voor in de praktijk.

De Raad heeft vernomen dat de capaciteit bij bèta-opleidingen standaard wordt gemeten en dat op basis van die metingen de capaciteitsfixi worden vastgesteld. De Raad heeft de indruk dat deze methodiek niet opgaat voor alfa-opleidingen. Volgens het College zijn er geen bèta-opleidingen met een capaciteitsfixi, wellicht is hier sprake van een misverstand. Tevens moet de universiteit bij het instellen van een fixus ook rekening houden met landelijke afspraken. De Raad vraagt zich af of het niet mogelijk is om een uniforme regeling voor de capaciteitsfixus te

maken. Hierop antwoordt het College dat omdat we te maken hebben met verschillen in de hoeveelheid studenten en onderwijsruimtes, het moeilijk is om een algemene regeling op te stellen.

De Raad heeft bezwaren tegen de selectiemethode bij de masteropleidingen van Psychologie. De wet schrijft voor dat er minimaal twee kwalitatieve twee selectiecriteria worden gehanteerd (WHW, 6.7a, lid 3). De Raad constateert dat de selectiecriteria van de masteropleidingen Psychologie amper selecteren. De twee selectiecriteria betreffen nu het cijfergemiddelde en een motivatiebrief. Op basis daarvan belanden studenten in de categorie 'Onvoldoende', 'Voldoende' of 'Excellent'. 'Onvoldoende' betekent geen toelating, 'Excellent' directe toelating en in de categorie 'Voldoende' wordt er geloot. De Raad noemt dat het extreem moeilijk is gemaakt om in de categorie 'Excellent' te belanden. Een student kan cum laude voor diens bachelor Psychologie slagen en alsnog in de categorie 'Voldoende' belanden. Het is tevens moeilijk om in de categorie 'Onvoldoende' te belanden, omdat de student zelfs nog een herkansingsgesprek krijgt als de motivatiebrief als 'Onvoldoende' is gekwalificeerd. Het resultaat is dat bijna elke student in de categorie 'Voldoende' belandt, waardoor deze selectieprocedure uitloopt op een verkapte lotingsprocedure. Dat is niet in de geest van de wet en onrechtvaardig voor de studenten die hoge cijfers hebben behaald op de bacheloropleiding Psychologie. De Raad adviseert dan ook dat de criteria voor de categorieën zo worden aangepast dat de categorie 'Excellent' groter wordt, categorie 'Voldoende' kleiner en categorie 'Onvoldoende' groter. Het College antwoordt dat de grens voor de categorie 'Excellent' voorheen op 7.5 lag, daardoor nam deze categorie 90% van de capaciteit op. Dit is de reden geweest om het cijfergemiddelde te verhogen naar een 8. Dit is ook in lijn met hoe andere universiteiten zoals de UvA hiermee omgaan. De capaciteitsbeperking bestaat vanwege de hoge vraag naar een plek in de opleiding, niet omdat het niveau van studenten niet goed genoeg is. Het College heeft toegezegd dat de Raad de specifieke percentages per categorie in het selectie criterium cijfergemiddelde zal ontvangen voor de Master Psychologie. De Raad ziet de percentages met grote belangstelling tegemoet.

6. Advies werkgroep docentfunctie (Bespreken)

- Voorgenomen besluit CvB Advies werkgroep Docentfunctie
- Advies commissie PS&I

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: 1) hoe het al dan niet loslaten van de promotie-eis voor docenten kan bijdragen aan een kwaliteitsimpuls van ons onderwijs, met name ook op lange termijn; 2) het toekomstperspectief voor docenten (o.a. m.b.t. erkennen en waarderen en mogelijke conflicten met belangen van promovendi); 3) in hoeverre de voorgestelde aanpak zich in de realiteit al manifesteert; en 4) de relevante juridische context.

De Raad is verdeeld in hoeverre het loslaten van de promotie-eis voor een vast dienstverband zal bijdragen aan een kwaliteitsimpuls van het onderwijs aan onze universiteit. Aan de ene kant is er vrees dat deze beleidskeuze zal leiden tot een vermindering van de verwevenheid van onderzoek en onderwijs en daarmee ook de kwaliteit van het academisch onderwijs aan onze universiteit. Hier wordt voorzien dat het verlagen van eisen voor het uitoefenen van het beroep van docent aan een universiteit, op langere termijn o.a. gaat leiden tot een lagere waardering en maatschappelijke status met aanverwante problematiek die realisatie van Erkennen en Waarderen in de academie juist tegen werkt. Het College ziet het loslaten van de promotie-eis niet als het ondergraven van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs en onderzoek wordt in teams gewaarborgd en hier is het niet cruciaal dat elke medewerker het promotietraject heeft afgelegd. Een promotie kan waardevol zijn, maar is voor goed docentschap niet overal nodig. Het afschaffen van de promotie-eis betekent ook niet dat in posities waar onderzoekservaring belangrijk is, die eis niet meer gesteld kan worden. Dit kan per positie bekeken worden beaamt het College.

Er is daarentegen ook enthousiasme over de mogelijkheden die het loslaten van deze eis biedt, zoals goed werkgeverschap richting deze docenten en de kans voor onze universiteit om zich te ontwikkelen naar een academisch centrum van wereldklasse. Voor zowel toonaangevend onderzoek als toonaangevend onderwijs met top docenten die een goede loopbaanperspectief hebben. De meerderheid van de Raad is in het algemeen positief over het advies van de taskforce docentontwikkeling en het voorgenomen en voorgedragen besluit van het College.

Hoewel de meerderheid van de Raad positief is over het advies, zijn er wel enkele zorgen rondom het toekomstperspectief voor docenten. Wetende dat dit onderwerp nog een keer voor zal komen als een beleidsvoorstel ter advisering wil de Raad de twee voornaamste zorgen benoemen. Ten eerste de zorg over wat de gevolgen van deze beleidskeuze zal zijn voor promovendi die graag meer onderwijservaring willen opdoen en daarbij ook graag hun BKO willen halen. Het is bij de Raad bekend dat op verscheidene plekken binnen onze universiteit promovendi niet de mogelijkheid krijgen om hun (deel-)BKO te halen, ofwel omdat er niet genoeg mogelijkheden zijn om onderwijs te geven ofwel omdat zij expliciet niet de mogelijkheid krijgen om onderwijs te geven of de relevante BKO-modules te volgen. De Raad voelt zich gesteund dat het College erkent dat promovendi deze mogelijkheid wel te horen krijgen en hij ziet graag dat dit probleem opgepakt wordt op faculteits- en instituuetsniveau.

Ten tweede is er de zorg over de volgende zin op pagina 17 van het voorgelegde stuk "Er is geen recht op

doorstroom binnen het functiedomein (UFO-profiel docent 4 t/m 1), maar de doorlopende indeling (4/1) kan tot verwachtingen en wensen leiden van individuele medewerkers ten aanzien van mogelijkheden tot bevordering. Van belang is om verwachtingen helder te managen ten aanzien van bevorderingen, de UFO-systematiek en het organisatieperspectief duidelijk over te brengen en in te delen conform deze systematiek". Aangezien de ervaringen van docenten binnen onze universiteit de afgelopen jaren is er de vrees binnen de Raad dat deze bewoording te star zal worden toegepast en dat goede docenten niet de mogelijkheden zullen krijgen om door te groeien of dat zij ondanks dat zij al taken verrichten die behoren tot een hoger niveau binnen dit domein zij niet de evenredige functie als de daar bijbehorende compensatie zullen krijgen. Deze zin lijkt ook in contrast te staan met aanbevelingen van de taskforce docentontwikkeling zelf (zie p. 21 van hun advies), waar er geadviseerd wordt dat goede docenten binnen de mogelijkheden van hun opleiding/eenheid de mogelijkheid moeten krijgen voor groei en doorstroom. De Raad adviseert daarom ook dat de desbetreffende zin op pagina 17 wordt aangepast zodat het meer in overeenstemming komt te staan met dit advies en de ambities binnen 'Erkennen en Waarderen'.

De Raad is blij om te horen dat deze aanpassingen niet zullen leiden tot een groei van docenten t.o.v. UD's en hoogleraren. Wel wil de Raad zijn zorg uitspreken dat in de toekomst er niet een grote tweedeling komt tussen wetenschappelijk personeel dat (alleen) onderzoek verricht en wetenschappelijk personeel dat alleen of voornamelijk doceert. Er moet een gezonde balans behouden worden. Een optie hiervoor is het (opnieuw) opnemen van bestuursafspraken over een maximum percentage van docenten onder wetenschappelijk personeel.

Tenslotte hadden leden van de Raad zorgen over de juridische context en eisen betreffende deze aanpassing. De Raad was eerst geïnformeerd dat het loslaten van deze eis volgens de huidige CAO juridisch noodzakelijk was en dat opleidingen geen promotie-eis mochten stellen voor nieuwe vacatures voor de functie Docent (1 t/m 4). Het College licht toe dat opleidingen deze eis nog wel mogen gebruiken voor toekomstige functies in zijn algemeen maar dat deze echter niet (meer) verplicht is voor een vast dienstverband. In dit agendapunt wordt het advies van de werkgroep Docentfunctie besproken, wiens advies is om de richtlijn aan te passen, er is geen juridische eis voor het afschaffen van de promotie-eis. Door mensen met tijdelijke contracten aan te nemen stellen we mensen in onzekerheid, beaamt het College. In de lijn van het evalueren van tijdelijke contracten vindt dit advies plaats. Het doel is om betere arbeidsvoorwaarden voor docenten te realiseren. Het College heeft toegezegd dat de Raad verdere en eenduidige uitleg ontvangt over de juridische kaders en context van deze aanpassing. Hij ziet deze verduidelijking met belangstelling tegemoet.

7. Ingekomen en verzonden stukken

- CvB-conclusies van 20 december 2022 t/m 14 februari 2023

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

8. Rondvragen

De eerste rondvraag van partij DSP betreft het voorgenomen besluit van het kabinet om middelen in te zetten om de instroom van internationale studenten te beperken. Het College antwoordt dat ze zelf ook ongelukkig zijn met de situatie en dat ze er alles aan willen doen om uit te stralen dat de universiteit open is voor internationale studenten. Ze wensen een gebalanceerde instroom maar ook talent aantrekken en behouden. De brief van het kabinet over de precieze maatregelen wacht het College eerst af voordat ze meer kunnen zeggen. Er wordt toegezegd om verder te praten zodra deze er is.

De tweede rondvraag van partij PBMS betreft de twee nieuwe toetsmethoden voor het LUMC: een adaptieve en een programmatische toetsvorm en de kwaliteit van de toetsmethoden. Het College zegt dat het moeilijk ter plekke in detail kan treden. Er zal in ieder geval gezorgd worden dat de medezeggenschap niet omzeild wordt in de beoordeling van de kwaliteit van deze toetsmethoden. Antwoord op de technische vragen zullen schriftelijk afgehandeld worden.

De derde rondvraag van partij UB betreft de overige camerasystemen die aanwezig zijn op de universiteit. De beantwoording van deze rondvraag is schriftelijk gedeeld met de commissie FH&I.

De vierde rondvraag van partij UB betreft de Richtlijn Keuzeruimte en Minorstelsel 2023-2024. Het College is positief over de mogelijkheid om het eindniveau van 300 te halen binnen een minor van 15 EC. Vier van de vijf minors komen door de test voor de criteria van niveau 300 heen.

De vijfde rondvraag van partij UB betreft de facultaire afdrachten van de Starters- en Stimuleringsbeurzen. De zesde rondvraag van partij UB betreft de centrale afdrachten uit de Starters- en Stimuleringsbeurzen. Deze rondvragen worden schriftelijk beantwoordt door het College.

De zevende rondvraag van partij UB betreft de inzet van ChatGPT. Ook deze rondvraag wordt omwille van de tijd

schriftelijk beantwoordt door het College.

De achtste en negende rondvragen van partijen UB en PhDoc betreffen beiden de herziening van de reiskostenvergoeding voor medewerkers. Het College zegt op 20 april te overleggen met de faculteiten en expertisecentra over dit onderwerp. Op basis van deze bespreking zal het College eerst zelf en daarna met het Lokaal Overleg spreken. Dit gesprek zal naar het geheel kijken, niet alleen naar de inflatie. Het College zegt toe dat de Raad daarna in het gesprek over de nieuwe reiskostenvergoeding zal worden betrokken.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering rond 17:26