



Notulen

Universiteitsraad – CvB (OV)

Datum 30-03-2026
Tijd 14:00 – 16:00

Voorzitter Michel
Vermeer

Aanwezig

Luc Sels (voorzitter CvB), Timo Kos (vicevoorzitter CvB), Sarah de Rijcke (rector magnificus), Ard Weeda (adjunct-secretaris CvB), Nadine Potters, Anouk Moritz, Renske Gulijk, Mark Dechesne, Véronique de Gucht, Gerrit Schaafsma, Patrick Klaassen, Elise Gosselin, Symen de Lange, Agur Sevink, Nikoleta Yordanova, Vidjanti Haripersad (griffier), Jolanda van Leuven (a.i. griffier)

Afwezig

Linda Rijnveld (voorzitter Universiteitsraad), Tahmina Fariaby, Marie Kolbenstetter, Saachi Ramrattansing, Lobke Jegen

1. Opening, agenda (vaststellen), mededelingen

De voorzitter opent de vergadering en heet alle aanwezigen van harte welkom.

De agenda wordt vervolgens zonder wijzigingen vastgesteld.

2. Verslag vorige vergadering 2-2-2026

De voorzitter informeert of er opmerkingen zijn n.a.v. het verslag van 2 februari 2026.

Er zijn opmerkingen aangaande de vermelde aan- en afwezigheid van enkele UR-leden. De notulen worden hierop aangepast en vastgesteld.

3. Vastgoed (instemming)

De voorzitter geeft aan dat dit agendapunt ter instemming voorligt en geeft het woord aan het College van Bestuur (CvB).

De Universiteitsraad (UR) wil graag in gesprek blijven over de inrichting van gebouwen, zeker nu de universiteit te maken heeft met het dilemma van minder beschikbare ruimtes, terwijl er wel

behoefte blijft aan verschillende soorten werkplekken. Daarbij is het belangrijk dat de medezeggenschap ook in latere fases goed wordt betrokken. In dat kader is het goed om te melden dat het bestuur momenteel werkt aan een herijking van het Strategisch Huisvestingsplan (SHP). Dit plan is iets anders dan het jaarlijkse Meerjaren Investeringsplan dat bij de kadernota wordt besproken. Het vernieuwde SHP geeft een doorkijk naar de periode 2026–2040 en zal binnenkort op de agenda van de medezeggenschap verschijnen. Het bestuur wil dit plan graag tijdig en inhoudelijk met de UR voorbereiden en bespreken.

Bij grote projecten worden altijd stuurgroepen ingericht, waarin medewerkers en studenten vanuit de faculteiten worden betrokken. De behoefte aan goede en tijdige betrokkenheid is terecht. Het bestuur neemt dit signaal serieus. Daarnaast is het goed om te benadrukken dat bij grote investeringsbeslissingen, projecten met meer dan 20 miljoen euro investering of meer dan 1 miljoen euro exploitatielasten, altijd instemming van de centrale medezeggenschap vereist is. Het is belangrijk om die verantwoordelijkheid helder te blijven onderscheiden van de facultaire medezeggenschap.

Er werd gevraagd door de UR of stijgende energie-, bouw- en productiekosten risico's vormen voor vertraging van projecten. De energiecontracten zijn gunstig vastgezet, waardoor stijgende energieprijzen de universiteit niet direct raken. Bouwmaterialen worden wel duurder, maar in de meerjarenramingen wordt jaarlijks een indexatie toegepast. Een hoge inflatie maakt de situatie uitdagender, maar leidt niet automatisch tot knelpunten.

De stukken waren goed voorbereid, maar tegelijkertijd bereikte de UR via het nieuws, berichten over een mogelijke verhuizing van de faculteit Sociale Wetenschappen naar een andere locatie. Dit terwijl hierover in de commissie geen informatie was gedeeld. Het bestuur is nog in een verkennende fase en er zijn geen definitieve besluiten genomen, maar het is duidelijk dat de informatievoorziening beter moet. Het bestuur neemt dit mee en zal de UR voortaan eerder en vollediger informeren.

De UR geeft complimenten voor de voorbereiding van de huisvestingsdossiers. De toelichtingen van de beleidsmedewerkers waren helder en de vragen werden inhoudelijk goed beantwoord, wat bijdroeg aan een vlot en constructief debat. Deze waardering neemt het bestuur graag mee naar de betrokken collega's.

Verder is er gesproken over de lage bezettingsgraad in sommige gebouwen, soms rond de 20%. Dat wijst op inefficiënt ruimtegebruik, maar tegelijkertijd ervaren medewerkers dat het community gevoel onder druk staat doordat zij verspreid werken tussen Leiden, Den Haag en soms een derde locatie. De UR wil daarom graag met het CvB in gesprek over hoe we efficiënt ruimtegebruik kunnen combineren met het behoud van verbondenheid en samenwerking. Het CvB staat hiervoor open en wil dit gesprek voeren op basis van onderzoek naar bezettingsgraad en werkbeleving. Ook suggesties vanuit de medezeggenschap zijn welkom, omdat verwachtingen over werkplekken soms uiteenlopen.

Tot slot is er gestemd over de drie voorliggende investeringsbeslissingen. De UR stemt unaniem in, met de kanttekening dat deze instemming uitsluitend betrekking heeft op deze drie concrete huisvestingsprojecten. Het bredere Strategisch Huisvestingsplan komt later terug en zal dan apart worden besproken.

4. Numerus fixus bacheloropleidingen en capaciteitsbeperking masteropleidingen (advies)

De voorzitter geeft het woord aan de rector magnificus van het CvB om te reageren op de memo van de UR.

De UR spreekt waardering uit in de memo voor de duidelijke argumentatie achter de voorgestelde numerus fixus en capaciteitsbeperking, maar geeft daarbij ook een aantal belangrijke aandachtspunten en zorgen mee.

- Allereerst is er zorg over het gebruik van motivatiebrieven in een tijd waarin AI-tools eenvoudig teksten kunnen genereren. Dit kan leiden tot oneerlijke selectie. De UR vraagt daarom om duidelijke richtlijnen voor het gebruik van AI en om, waar mogelijk, minder fraudegevoelige selectie-instrumenten. Deze zorgen worden volledig herkend door het bestuur. Dit wordt ook meegenomen naar de faculteitsbesturen en vragen hen om selectie-uitkomsten extra kritisch te analyseren op mogelijk AI-gebruik. Daarnaast zal het bestuur hen vragen om terughoudend te zijn met motivatiebrieven en actief te zoeken naar alternatieven die minder gevoelig zijn voor misbruik.
- De UR vraagt verder om voorzichtigheid bij het uitbreiden van selectiecriteria en benadrukt dat deze altijd goed onderbouwd moeten zijn. Selectie-eisen mogen geen onbedoelde drempels vormen en moeten aantoonbaar bijdragen aan het voorspellen van studiesucces. Ook dit punt onderschrijft het bestuur. Het bestuur zal de faculteiten vragen om expliciet te maken hoe elk criterium inhoudelijk samenhangt met het doel van de opleiding en om deze informatie helder te communiceren naar studenten.
- Daarnaast wordt gewezen op het risico dat inspanningsverplichtingen, wachttijden en kwalitatieve toetsen met zich meebrengen voor selectie. Deze instrumenten moeten ondersteunend zijn en niet selecterend. Ook dit signaal neemt het bestuur mee. Het bestuur zal de faculteiten wijzen op het belang van zorgvuldig, proportioneel en doelgericht gebruik van deze middelen, met specifieke aandacht voor gelijke kansen.
- De UR benadrukt terecht dat de verantwoordelijkheid voor detailkeuzes bij de faculteiten ligt, maar dat de procedures als geheel transparant, eerlijk en proportioneel moeten blijven. Het bestuur waardeert het dat de UR aangeeft te willen blijven monitoren en signaleren, zoals nu ook zorgvuldig is gedaan. Dit gezamenlijke monitoren is belangrijk om tijdig bij te kunnen sturen wanneer risico's op ongewenste uitsluiting ontstaan. In eerste instantie ligt de verantwoordelijkheid voor monitoring bij de faculteiten, maar dit gebeurt in overleg met het CvB.

Tot slot werd nog stilgestaan bij het bredere vraagstuk rond AI. Hoewel het misschien vreemd lijkt om in deze context over motivatiebrieven te spreken, is het onderwerp volgens de UR juist zeer relevant. De opkomst van AI heeft wereldwijde gevolgen en raakt aan fundamentele vragen over vaardigheden, kwaliteit en eerlijkheid in het onderwijs. Dit onderwerp staat daarom ook op de agenda van het komende onderwijsberaad.

De UR stemt unaniem in.

5. Centrale Toets Service (CTS) (advies)

De voorzitter geeft aan dat dit agendapunt ter advies voorligt en geeft het woord aan het College van Bestuur (CvB).

Tijdens het overleg tussen de UR en de beleidsmedewerkers werd benadrukt dat het proces zorgvuldig is voorbereid en uitgevoerd. Dat heeft geholpen om deze stap op een goede manier te zetten. Er is niet alleen gekeken naar de organisatorische kant, maar ook naar de impact voor medewerkers. De aandachtspunten die zijn meegegeven, zoals het open-deurbeleid, worden meegenomen. Voor dat onderdeel geldt dat bestaande afspraken uit het toetsbeleid blijven staan. De Centrale Toets Service kan juist helpen om dit beleid consistent te implementeren, op te volgen en te monitoren. Tegelijkertijd blijft afstemming met de faculteiten essentieel, omdat er duidelijke verschillen bestaan in hoe ver faculteiten zijn met hun eigen toetsbeleid.

Ook financieel zijn er verschillen zichtbaar. In de stukken werd verwezen naar de faculteit Geestewetenschappen (FGW), maar in werkelijkheid ligt de grootste impact bij de faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen (FWN), waar veel kleine toetsen worden afgenomen. Daar wordt nu zorgvuldig gekeken naar de gevolgen.

De opmerking over het doorbelasten aan instituten is een facultaire keuze; het bestuur gaat daar niet over. Het is aan de faculteiten om te bepalen hoe zij dit in hun eigen verdeelmodel verwerken.

Wat betreft de haalbaarheid en het tijdpad: daar wordt al goed naar gekeken. Een deel van de processen wordt nu al door de Centrale Toets Service uitgevoerd, zij het onder een andere organisatorische eenheid. Dat deel is dus bekend terrein. Voor de onderdelen die nog moeten worden toegevoegd, wordt zorgvuldig beoordeeld wat haalbaar is en welke aanpassingen nodig zijn om dit verantwoord te doen.

Er werd ook gevraagd of dit traject een model zou kunnen zijn voor bredere organisatieverandering. Hoewel dit proces niet direct gekoppeld was aan de bredere veranderagenda, kan er zeker van worden geleerd. De aanpak was intensief en tijdrovend, maar wel effectief. De vraag is hoe we dit soort processen in de toekomst efficiënter kunnen vormgeven.

Daarnaast kwam de vraag op hoe wordt omgegaan met de financiële effecten, zoals de €50.000 die bij CTS gemeten is. Er is op dit moment geen centraal budget om dit te compenseren. De huidige werkwijze kost ook geld; het gaat dus vooral om een andere verdeling van middelen. De faculteiten moeten bepalen hoe zij dit oplossen. Het voorlopige advies is ontvangen en daarover lopen nog gesprekken.

Een bredere zorg die werd geuit, gaat over de toenemende centralisatie binnen de organisatie. Medewerkers maken zich zorgen over de efficiëntie, de werkdruk en de vraag of processen wel goed blijven lopen. Een voorbeeld dat werd genoemd is de centralisatie van privacy-aanvragen. Daar speelt niet alleen centralisatie, maar ook een grote achterstand en een toegenomen compliance-druk. De privacyfunctie was versnipperd georganiseerd, waardoor de werkdruk bij individuele medewerkers te hoog werd. Door centralisatie en extra capaciteit hoopt het bestuur toe te werken naar een stabielere situatie.

De kernvraag bij al deze ontwikkelingen is hoe we kosten en kwaliteit in balans houden. Efficiënter werken mag niet automatisch betekenen dat de kwaliteit omlaag gaat. Dit vraagt om een breder gesprek: welke kwaliteit willen we leveren, wat kost dat, en kunnen we ons dat

veroorloven? Dat verschilt per type dienstverlening en per faculteit. Het is belangrijk om dit goed in beeld te brengen en daar gezamenlijk keuzes in te maken.

Tot slot werd gevraagd hoe FWN wordt meegenomen in dit proces. Daarover lopen goede gesprekken. Het gaat niet alleen om financiële gevolgen, maar ook om organisatorische vragen. Daarom is daar meer tijd voor nodig. De verwachting is dat FWN op termijn zal instemmen.

De UR stemt unaniem in.

6. Rondvragen en CvB-besluiten

CvB-besluiten

Er zijn geen opmerkingen of vragen over de CvB-besluiten.

De UR vraagt of het CvB nog altijd even frequent vergadert. Het antwoord is dat het CvB nog steeds wekelijks bijeenkomt, maar dat de manier van werken is herzien. De wekelijkse vergadering blijft bestaan, maar het bestuur bundelt de echte hamerstukken zoveel mogelijk. Daardoor kan het bestuur de ene week deze stukken online goedkeuren en in de andere week een langere fysieke vergadering houden.

De tijd die vrijkomt doordat het bestuur niet elke week fysiek vergadert, wordt bewust ingezet voor strategische denkoefeningen en reflectie op langetermijnbeleid. Het doel is om meer ruimte te creëren voor inhoudelijke verdieping en toekomstgerichte discussies.

Er zullen dus niet minder besluiten worden genomen; waarschijnlijk wordt er zelfs intensiever gewerkt. Tegelijkertijd probeert het bestuur de diensten die veel voorbereidend werk leveren te ontlasten door een rustiger ritme te creëren. Belangrijke dossiers krijgen zo een langere aanlooptijd en het bestuur heeft meer leestijd en discussietijd om tot betere besluiten te komen.

Rondvragen

1. *Rond de eerste collegeweek van januari is er door (relatief) heftige sneeuwval veel overlast geweest met het uitvallen van treinen waardoor veel studenten niet naar tentamens konden komen en internationale studenten überhaupt niet terug naar Nederland na de kerstvakantie. Wat was het communicatieplan naar de faculteiten en examencommissies over het handelen in code oranje, het wel of niet laten doorgaan van tentamens, en is deze geëvalueerd? Hoe kunnen individuele studenten in de toekomst beter worden geïnformeerd?*

Direct vanuit SOZ, Communicatie & Marketing en vanuit de voorzitter van het CvB is er contact opgenomen met alle faculteiten. Er is zorgvuldig nagevraagd wat hun inschatting was en of tentamens konden doorgaan. In een digitaal overleg is dit grondig besproken en vervolgens is de communicatie richting studenten en medewerkers goed afgestemd.

Achteraf is terecht gevraagd om een evaluatie. Daarom heeft het bestuur bij zowel de centrale diensten als de faculteiten opgevraagd hoeveel tentamens uiteindelijk via een inhaalregeling zijn afgelegd. Dat geeft een indicatie van het aantal studenten dat daadwerkelijk in de problemen is gekomen. Voor de regio Leiden en Den Haag bleek dit om een zeer kleine minderheid te gaan. Dat bevestigt dat de beslissing om de tentamens door te laten gaan in deze situatie de juiste

was. Het alternatief, alle tentamens uitstellen, zou voor een veel grotere groep studenten en medewerkers aanzienlijk meer gevolgen hebben gehad.

Natuurlijk blijven dit soort besluiten altijd inschattingen die onder tijdsdruk moeten worden genomen. Maar in dit geval is het proces zorgvuldig verlopen en is de communicatie richting studenten en medewerkers over het algemeen goed gegaan. Bij alle faculteiten is bovendien benadrukt dat bij extreme weersomstandigheden, of het nu gaat om sneeuw, hitte of hevige regen, extra zorgvuldigheid nodig is.

Een belangrijk punt dat werd ingebracht, is dat veel studenten niet goed weten dat zij bij de examencommissie terecht kunnen wanneer zij door omstandigheden, zoals extreem weer, niet op tijd op de universiteit kunnen komen. Dat is een waardevolle functie van de examencommissie en het is goed om studenten daar beter over te informeren. Het bestuur neemt dit punt mee richting de faculteitsraden, zodat het breder onder de aandacht komt.

Rondvragen DSP-SC

Accessibility Spui building

After speaking with a security guard at the Spui building, it became clear that students with accessibility needs have to go through a complicated process involving multiple elevators and several access passes, including having to ask staff in office spaces to open doors or elevators.

- 1. How is it possible that students with accessibility needs have to rely on staff assistance and multiple restricted access points in order to reach regular teaching floors in a building that has supposedly been reviewed for accessibility?*
- 2. The Spui building was reportedly reviewed for accessibility. Given the complicated elevator access and the need for multiple passes and assistance, could the Board clarify what accessibility standards were used in that review and whether students with disabilities were involved in the evaluation?*
- 3. Visually impaired students have also reported major difficulties navigating the constantly changing layout of the Spui building. There appears to be no braille on room numbers, no braille on maps, and no tactile guiding lines on the floor. Why have these basic accessibility features not been implemented?*
- 4. Given these issues, what concrete steps and timeline does the university have to improve accessibility in the Spui building so that students with mobility or visual impairment can navigate it independently?*

Voor de opening is er een toegankelijkheidscheck uitgevoerd. Daarbij is gebruik gemaakt van de aanbevelingen van een extern bureau. Daarnaast heeft de eigen afdeling Veiligheid, Gezondheid en Milieu een rondgang gedaan. Uit die toetsing kwamen tekortkomingen naar voren die moeten worden aangepakt.

Een aantal van de punten die door studenten zijn gemeld, is inmiddels opgelost. Zo waren de liften naar de derde, vierde en vijfde verdieping aanvankelijk alleen toegankelijk met een medewerkerspas. Dat was niet goed ingesteld. Inmiddels zijn deze liften vrij toegankelijk voor studenten die een rolstoel of andere mobiliteitsbeperking hebben, zonder dat zij extra passen of assistentie nodig hebben.

Tegelijkertijd is duidelijk dat er meer aandacht nodig is voor de toegankelijkheid van het gebouw. Er is inmiddels contact gelegd met verschillende studentengroepen en medewerkers die

ervaring hebben met toegankelijkheidsproblemen, zodat zij kunnen meekijken in de toetsing en kunnen aangeven waar aanvullende verbeteringen nodig zijn.

De UR geeft aan dat niet alles wettelijk verplicht is, maar het wel degelijk belangrijk kan zijn voor de dagelijkse toegankelijkheid. Een voorbeeld daarvan is braille-aanduiding op deuren. Dat is op dit moment in geen van onze gebouwen aanwezig en is ook niet wettelijk verplicht, maar in een gebouw met zulke grote vloeroppervlakken blijkt dit voor studenten met een visuele beperking wel degelijk een relevant punt. Het is daarom verstandig om te onderzoeken of dit alsnog kan worden toegevoegd, zowel in dit gebouw als mogelijk in andere gebouwen.

Daarnaast is er terecht opgemerkt dat de huidige situatie voor studenten met een beperking een extra mentale belasting vormt. Zij moeten nu zelf problemen signaleren en melden, terwijl dat eigenlijk niet op hun schouders zou moeten rusten. Toegankelijkheid moet standaard onderdeel zijn van ons beleid en van elk ontwerp- en bouwproces. In de praktijk blijkt dat lastig, omdat normen breed en soms abstract zijn, waardoor keuzes moeten worden gemaakt. Tot nu toe is dat gedaan op basis van advies van een extern bureau, maar het is duidelijk dat ons beleid opnieuw moet worden geactualiseerd. Dat wil het bestuur graag doen samen met studenten en medewerkers die uit eigen ervaring weten waar knelpunten zitten.

Bij elk nieuwbouwproject staat toegankelijkheid al op de agenda van het ontwerpteam, zowel in het voorlopig ontwerp als in het definitief ontwerp. Maar het is belangrijk dat dit niet alleen een technische afvinklijst is. Het beleid moet regelmatig worden herijkt, juist met de mensen die het meest afhankelijk zijn van goede toegankelijkheid. Dat helpt om het bij toekomstige projecten beter te doen wat nu nog niet goed genoeg is.

Het bestuur blijft werken aan een lijst van verbeterpunten voor het hele gebouw, maar de punten die betrekking hebben op toegankelijkheid krijgen prioriteit. Het bestuur dankt de UR voor het onder de aandacht brengen van deze kwesties en nemen ze mee in de vervolgstappen.

Translation for council members

Each year, international students or staff members elected to the faculty or university councils have to 'reinvent the wheel' to arrange translation services so that they can carry out their role as representatives. Additionally, the lack of a standardized translation system adds to the workload of secretaries and chairpersons. Beyond the difficulty of arranging translation services for councilors, most public faculty and university council meetings are conducted entirely in Dutch with no translations provided, despite the fact that Leiden University offers many programs in English and a significant part of our academic community does not speak Dutch fluently.

- 1. Does the Executive Board think that the public university and faculty council meetings, like the one we are having today, are sufficiently accessible for our academic community?*
- 2. Does the Board support setting up a standardized translation system across the co-participation bodies for English-speaking students and staff members, for councilors as well as anyone attending a public council meeting?*

De UR licht verder toe: Met name live-vertaling vormt een knelpunt. De beschikbare DeepL-licentie ondersteunt geen live transcriptie, terwijl dat juist essentieel is voor een toegankelijke vergadering.

Ook treft de huidige situatie niet alleen studenten zelf, maar vormt het tevens een aanzienlijke extra belasting voor medewerkers van de raden, zoals secretarissen en voorzitters. Elk jaar opnieuw moet er een oplossing worden gezocht, omdat er geen gestandaardiseerd systeem bestaat voor alle raden binnen de universiteit. Dat leidt tot inefficiëntie, onduidelijkheid en onnodige kosten. Zo wordt er nu per vergadering betaald voor losse vertaaloplossingen, terwijl een structurele licentie met live-functionaliteit op de lange termijn veel goedkoper zou zijn. Bovendien is het onduidelijk wie verantwoordelijk is voor de financiële afhandeling, wat leidt tot vertragingen en zelfs situaties waarin raadsleden kosten uit eigen zak moeten voorschieten.

Het CvB gaf aan dat het moeilijk is om inhoudelijk in te gaan op de technische mogelijkheden van vertaalsoftware, omdat dit specialistische kennis vereist. Wel is duidelijk dat de huidige alternatieven niet volledig voldoen. Daarom stelt het CvB voor om een gesprek te organiseren tussen vertegenwoordigers van de raden, het ICT Shared Service Centre en de dienst Informatiemanagement. Zij kunnen gezamenlijk bekijken welke technische oplossingen beschikbaar zijn, welke daarvan adequaat werken en wat de kosten en toegankelijkheidsvoordelen zijn.

Arme studentmentoren

DSP-SC heeft te horen gekregen dat studentenmentoren niet meer betaald zullen gaan krijgen voor hun werk.

1. *Kan het college aangeven of deze geluiden kloppen? Zo ja, wat heeft tot dit besluit geleid?*
2. *Kan het college de toekomst van de functie van studentmentoren toelichten?*

Er komt een verandering aan in het mentoraat. Op dit moment worden studentmentoren namelijk op twee verschillende manieren betaald: via een vrijwilligersvergoeding of als student-assistent via Jobmotion. Er is terecht opgemerkt dat het niet mogelijk is om de ene mentor als werknemer te betalen en de andere alleen een vrijwilligersvergoeding te geven voor vergelijkbaar werk. Daarom is een werkgroep gestart met vertegenwoordigers uit verschillende faculteiten. Deze groep heeft nu een duidelijke tweedeling uitgewerkt: een lichte en een zwaardere variant van het mentoraat.

In de lichte variant richt de studentmentor zich vooral op het wegwijs maken van nieuwe studenten en het bevorderen van binding binnen de groep. Deze rol blijft vallen onder vrijwilligerswerk, met de bijbehorende vrijwilligersvergoeding. In de zwaardere variant komt er een inhoudelijke component bij, die in de opzet 'Bildung' wordt genoemd. Hierbij gaat het om studievaardigheden, cognitieve vaardigheden en thema's zoals academische vrijheid en academische verantwoordelijkheid. Omdat deze rol meer inhoudelijke verantwoordelijkheid vraagt, wordt deze ingevuld door een studenttutor met een aanstelling als student-assistent via Jobmotion.

Met deze nieuwe structuur krijgen faculteiten meer keuzevrijheid. Er worden twee duidelijke profielen opgesteld, in overleg met de faculteiten, die ook gebruikt kunnen worden als wervings- of vacaturetekst. Dit proces loopt op dit moment. De exacte vergoedingen zijn nog niet paraat, maar het is duidelijk dat de huidige vrijwilligersvergoeding erg laag is. Een student merkte terecht op dat de vergoeding bij sommige opleidingen, zoals Informatica, slechts ongeveer twee euro per uur bedraagt. Dat maakt het moeilijk om voldoende mentoren te vinden, zeker nu groepen soms zijn gegroeid van vijftien naar dertig of zelfs vijfenveertig studenten.

Hopelijk helpt de nieuwe tweedeling faculteiten om bewust te kiezen voor een passend format en om de rol van mentor of tutor aantrekkelijker te maken. Een aantal jaar geleden is al afgesproken dat het mentoraat professioneler en consistentier moest worden ingericht, maar dat beleid werd nog niet overal gevolgd. Deze nieuwe stap brengt de universiteit dichterbij een duidelijke en eerlijke structuur.

UNL afspraken

DSP-SC heeft kennisgenomen van het standpunt van de universiteitsraad van Universiteit Utrecht waarin zij kritisch kijken naar de doorwerking van UNL regels op de UR en de transparantie en zeggenschap die hen daarop wordt geboden.

- 1. Wil het college toezeggen dat de medezeggenschap altijd wordt geïnformeerd over en betrokken bij besluiten vanuit UNL die invloed hebben op de universiteit en/of faculteit, ook wanneer de uitkomst van de beraadslaging is dat er geen draagvlak is en het voorstel dus terug naar UNL moet worden gestuurd?*

Het is belangrijk om te verduidelijken dat UNL geen hiërarchisch bestuursorgaan is dat boven de universiteiten staat. UNL is een coördinatie- en afstemmingsplatform. Alle voorstellen of afspraken die daar worden ontwikkeld, moeten altijd nog formeel worden vastgesteld door het CvB van de eigen universiteit. Pas op dat moment komt de medezeggenschap volledig in beeld, zoals die binnen de Universiteit Leiden is georganiseerd.

Een voorbeeld hiervan is de discussie over zelfregie en de afspraken rondom het aanbieden van Psychologie in het Nederlands. Zulke afspraken kunnen pas worden doorgevoerd wanneer binnen de Universiteit Leiden een eigen besluit is genomen, mét volledige inspraakmogelijkheden voor de medezeggenschap. Het CvB benadrukte dat alle afspraken die binnen UNL worden gemaakt altijd met de juiste context aan de UR worden voorgelegd. In het verleden is dat ook zo gedaan. Zo werd bijvoorbeeld tijdens de eerdere discussie over zelfregie door de toenmalige voorzitter op een open en informele manier met (een delegatie van) de UR besproken welke punten op dat moment speelden. Het bestuur gaf aan dit ook in de toekomst te blijven doen. Tijdens het informele overleg is bovendien afgesproken dat de UR altijd de nodige context krijgt over lopende discussies.

Overgang Grand Development Team SOZ naar Luris

De UR heeft hier reeds positief op geadviseerd, maar wel met de belangrijke kanttekening dat er zou worden gekeken naar de vraag of Luris een eigen dienststraat zou krijgen of dat er een gedeelde dienststraat zou komen met een andere afdeling, aangezien Luris zelf geen dienststraat heeft. De UR had destijds zorgen over de wettelijke basis hiervan, maar heeft die toen niet in de rondvraag gesteld. Nu de verkiezingen eraan komen, wordt het extra belangrijk.

Het CvB gaf aan dat de laatste stand van zaken is dat het Bestuursbureau samenwerkt met Luris. De UR licht toe dat er werd nagevraagd of er aanvullende informatie was en een collega meldde dat de juridische afdeling bezig is te onderzoeken of het Reglement Dienstraden moet worden aangepast. In de huidige vorm biedt dat reglement namelijk geen ruimte voor de gewenste constructie, waardoor deze niet rechtsgeldig zou zijn. Dit ligt nu bij de verantwoordelijke juristen. Daarnaast is er sprake van een bredere uitbreiding van het lidmaatschap van de dienststraat van het Bestuursbureau, omdat meerdere afdelingen of

directies op dit moment niet goed vertegenwoordigd zijn. Dat geldt ook voor Luris. Dit traject is in behandeling, maar het bestuur heeft de laatste versie hiervan nog niet gezien.

7. Sluiting

De voorzitter dankt het CvB en alle aanwezigen voor hun bijdrage en sluit het openbare deel van de vergadering. De raadsleden blijven zitten voor het besloten gedeelte; overige aanwezigen wordt verzocht de zaal te verlaten. De UR en het CvB treffen elkaar wederom tijdens de aansluitende borrel.