

**STUDENTENRAAD - ONDERNEMINGSRAAD  
FACULTEIT DER RECHTSGELEERDHEID  
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM**

Gezamenlijke overlegvergadering (GOV)  
FSR - OR - decaan  
21 januari 2019

5

Aanwezig van de zijde van de FSR: Anne van den Bergh, Anna de Koning, Ginger Mooren Guillano Payne, Alexander Gritsay, Minh Quan Bao Nguyen, Latif Sleibi, Jinane Araqi, Vanessa Romeijn, Svedha Krishnaraj, Felix Wolthuis Scheeres en Myron Warta (verslaglegging)  
Afwezig van de zijde van de FSR:

10

Aanwezig van de zijde van de OR: Dirk Korf (voorzitter), Otto van Tubergen, Jan-Herman Reestman, Barbara Reinhartz, Angela Moisl, Heather Kurzbauer, Nuria Ramos Martin, Beatrijs van Schilfgaarde en Pieterbas Buijs.  
Afwezig van de zijde van de OR: Anouk Oude Hergelink.

15

Aanwezig van de zijde van het bestuur: André Nollkaemper, Arthur Salomons, Benjamin van Rooij, Jan Dijk en José Brugman-Augustijn, Radboud Winkels, Alaa Khalifa(studentassessor)

20

Afwezig van de zijde van het bestuur: Anna Schröder, Benjamin van Rooij, Jan Dijk.

**Agenda**

25

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen
3. Verslag en actiepunten GOV 10 december 2018
4. OER wijzigingsvoorstellen
5. Adviesrapport NSE
6. Notitie inclusiviteit
7. Onderwijs jaarverslagen en jaarplannen
8. Rondvraag

30

---

1. OPENING EN VASTSTELLING AGENDA

---

35

De voorzitter heet alle aanwezigen welkom bij de eerste GOV van de nieuwe FSR. Er zal gesproken worden in het Nederlands en waar nodig kan Engels worden gesproken De volgende GOV staat gepland voor maandag 10 december.

40

Op verzoek van het bestuur wordt de volgorde van de agendapunten aangepast. Het actieplan inclusiviteit zal na de hoofdlijnen kwaliteitsmiddelen worden besproken.

---

2. MEDEDELINGEN

---

Er zijn geen mededelingen.

---

45 3. VERSLAG EN ACTIEPUNTEN GOV 10 DECEMBER 2018

---

Alle punten uit de actielijst zijn afgehandeld of worden doorgeschoven naar een separate overlegvergadering van één van beide medezeggenschapsraden:

- ✓ Punt 1 Voorstel Duurzame Inzetbaarheid, inclusief plannen t.a.v. ICT-vaardigheden docenten
- ✓ Punt 2 Informatie over beschikbaarheid/planning docentwijzer naar OR en FSR
- 50 ✓ Punt 3 Strategie studie en loopbaanbegeleiding
- ✓ Punt 4 Overzicht opvragen bij Marleen Bakker welke berichten wanneer naar studenten gestuurd moeten worden.
- ✓ Punt 5 Carrièreperspectief tutores opnemen in plannen loopbaanbeleid
- ✓ Punt 6 Profiel diversity officer naar OR en FSR
- 55 ✓ Punt 7 Diversiteitsbeleid agenderen voor de eerstvolgende GOV
- ✓ Punt 8 Organiseren heidag voor bestuur, FSR en OR aan het begin van het nieuwe jaar
- ✓ Punt 9 Voorstel nieuwe inrichting en werkwijze FSR ivm separaat kiesdistrict PPLE
- ✓ Punt 10 HUB-locatie agenderen voor de eerstvolgende OV van de OR
- ✓ Punt 11 Reactie FSR t.a.v. OER-wijziging m.b.t. aanwezigheidsplicht

60

---

4. KNELPUNTEN NSE ANALYSE

---

De FSR is geïnteresseerd in wat het bestuur gaat doen met de punten voortkomend uit de NSE analyse. De raad is te spreken over het uitgebreide document en zegt dat hierin goede punten zijn gegeven om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. De FSR heeft in de documenten gezien dat schrijven

65 belangrijker gaat worden en hoopt dat de feedback hierop en het onderwijs over hoe studenten horen te schrijven wordt meegenomen in de plannen. De FSR was verrast dat de UvA een hoge score heeft op het combineren van werk en studeren.

De FSR heeft een aantal vragen met betrekking tot de documenten:

70 a) Wat zijn de knelpunten en zijn er specifieke knelpunten?

De decaan stelt dat er een aantal punten zijn die eenvoudig kunnen worden verholpen, zoals de communicatie naar studenten. Daarentegen vragen de punten vaardigheden en de beroepsloopbaanbegeleiding meer tijd. Deze worden meegenomen in het onderwijsvernieuwingprogramma.

75

b) Wat is de zienswijze van het bestuur op de hoge score met betrekking tot het combineren van werk en studeren en vindt het bestuur dit van belang?

De decaan stelt dat het deeltijdprogramma is verlaten en de bachelor rechten een voltijdopleiding is. Het programma is gemaakt voor studenten die de focus volledig op studeren zetten en hieruit het maximale voordeel halen. Het combineren van werk en studeren is geen prioriteit.

80

De FSR vraagt of het een punt van bezorgdheid is wanneer deze score lager uitvalt in het volgende jaar? De decaan geeft aan dat een discussie over dit onderwerp tussen studenten en de universiteit een beeld kan geven over de ambitie van studenten. Wanneer studenten in de rechtspraktijk willen werken, dan is het de vraag of het verstandig is om daarnaast te werken. De eerste stap in de richting van deze discussie

85 wordt gezet met het gesprek tussen de FSR en het bestuur over de opgenomen hoorcolleges.

c) Hoe ziet de tijdlijn er uit en wat zijn concrete punten voor het plan van aanpak?

Er is een comité ingesteld en deze is onderverdeeld in subgroepen waarbij leden van de FSR zijn

90 betrokken. De komende weken zullen er gesprekken plaatsvinden en aan de hand daarvan kunnen er concrete punten worden vastgesteld en een plan van aanpak worden gemaakt. Dit zal gepresenteerd worden aan de decaan en zal naar verwachting gepubliceerd worden in november. Sommige punten zullen pas volgend jaar worden veranderd omdat zij afhankelijk zijn van de OER-bepalingen. De decaan verwacht dat rond november en/of december een document zal worden gepubliceerd dat de actiepunten en de tijdslijn zal specificeren.

95 d) Hoe reageren andere faculteiten op de NSE analyse?  
De decaan geeft aan dat er iedere zes weken overleg is tussen de decanen van de faculteiten aan de UvA. Daarnaast is er een uitwisseling van informatie tussen beleidsmedewerkers van de verschillende faculteiten. In hoeverre hierbij de NSE analyses worden besproken, weet hij niet. Zijn indruk is dat de faculteiten hier terughoudend in zijn.

100 Het bestuur geeft aan dat met de NSE wordt gekeken waar zich problemen voordoen binnen het onderwijsprogramma en hoe de NSE kan worden gebruikt om dit te verbeteren. Wanneer andere faculteiten hoger scoren op de NSE dan is dat een extra reden tot bezorgdheid. Er is een NSE commissie die kijkt naar specifieke problemen, zoals vaardigheden, studiebegeleiding, nakijktermijnen en voorbereiding beroepsloopbaan. Hierdoor kan er naast de brede hervormingen gekeken worden naar aanpassingen die onmiddellijk kunnen worden geïmplementeerd. Daarnaast moeten opleidingsdirecteuren in de Graduate School een plan maken hoe op specifieke problemen wordt gereageerd die voortkomen uit de NSE.

110 De OR heeft een aanvullende vraag met betrekking tot vraag d. De OR zou graag willen vernemen wat andere faculteiten doen aan vaardigheden in het onderwijsprogramma?  
Het bestuur stelt dat exacte gegevens hierover niet bekend zijn. Het bestuur stelt dat er gekeken wordt om meer ruimte te geven aan de vaardigheden. Hierbij wordt gekeken naar andere faculteiten in Nederland en het buitenland. Het doel is om een schrijfpodracht te hebben in ieder semester. De decaan voegt hieraan toe dat andere faculteiten niet leidend zijn voor het beleid dat binnen de Faculteit der Rechtsgeleerdheid wordt gevoerd.

115 e) Wat is de zienswijze UvA breed op de NSE?  
De decaan stelt dat er op een UvA-breed niveau ontevredenheid heerst over de NSE. Met name op de vragenselectie en selectie van onderwerpen. De vragen die gesteld worden zijn te breed en niet altijd geschikt voor bachelor studenten. De decaan geeft aan dat er met de NSE wordt gediscussieerd over deze punten, dit gebeurt UvA-breed.

125 De FSR verzoekt de vergaderingen van het NSE comité niet meer te plannen in de tentamenweek. De decaan stelt dat dit punt is genoteerd en dat dit niet meer zal gebeuren.

130 De OR stelt dat de NSE een reactief rapport is. Binnen de faculteit worden ook proactieve rapporten gemaakt, zoals de (onderwijs)jaarplannen en het programma onderwijsvernieuwing. De OR vraagt zich af of er niet minder nadruk moet komen te liggen op de NSE. Aandachtspunten die hieruit voortkomen, kunnen worden geïntegreerd in de jaarplannen.

De decaan stelt dat hij het hiermee eens is. De NSE wordt al op een proactieve basis gebruikt. Daarnaast gebeurt dit ook in de master door middel van een onderwijsjaarplan. Hierin worden de kernproblemen neergezet en hoe deze zullen worden aangepakt in het komende jaar.

135 De OR vraagt waarom er dan toch nog een aparte NSE commissie is en een apart actieplan wordt gemaakt.

De decaan stelt dat de NSE altijd meegewogen moet worden, omdat het een indicatie geeft van hoe het gaat op de faculteit. De OR stelt dat er veel nadruk ligt op de NSE enquête, maar dat het aantal studenten dat de NSE serieus invult laag is. Bij de bachelor hebben het afgelopen jaar zestien studenten meer dan het jaar daarvoor de enquête ingevuld. Bij de master is dit aantal gestegen met dertien studenten en zijn de

140 antwoorden voornamelijk afkomstig uit slechts twee opleidingen. De decaan onderkent dit probleem en er wordt gekeken naar een oplossing.  
De decaan stelt dat er meerdere analyses en enquêtes worden meegenomen. De NSE wordt gebruikt bij de onderwijsverving en is dus van vitaal belang.  
De decaan stelt dat de NSE een rol speelt in de beleidslijn, maar niet leidend is.

145 De OR wil vernemen wie de NSE maakt. Het bestuur beantwoordt de vraag dat door het ministerie van Onderwijs een organisatie is ingehuurd die de NSE maakt. Tweejaarlijks kunnen er aanpassingen worden aangebracht die door alle universiteiten in Nederland zijn overeengekomen.

---

150 5. HOOFDLIJNEN EN TIJDSPAD KWALITEITSMIDDELEN

---

De FSR geeft aan dat hij de documenten in zijn geheel wil behandelen. De raad stelt dat hij tevreden is met de documenten, maar toch een aantal vragen heeft:

- 155 a) Is er een verschil tussen small-scale en intensief en zo ja, hoe wordt dit gescheiden?  
De decaan stelt dat de documenten UvA-breed gelden en dat ze geïmplementeerd moeten worden door de faculteit. De financiering is niet genoeg om small-scale geheel te implementeren. Derhalve zal de nadruk op intensief onderwijs liggen en zal er op selectieve plekken in het onderwijsprogramma small-scale onderwijs plaatsvinden.
- 160 b) Is het mogelijk om het aantal studenten per werkgroep te verminderen?  
Het probleem van de grote aantallen studenten in de werkgroepen staat op de agenda en er wordt gekeken naar mogelijkheden. In het vaardighedenonderwijs wordt al met kleinere groepen gewerkt.
- 165 c) Wat wordt bedoeld met het ‘versterken van de international classroom’?  
De international classroom is afkomstig uit een ander document. Het idee van het College van Bestuur is dat er in alle Engelstalige vakken beter gebruik moet worden gemaakt van de diverse culturele achtergrond van studenten. De docent moet zorgen voor een uitwisseling van ideeën en visies om het internationaal besef te vergroten.
- 170 d) Wat is de exacte betekenis van klein en groot onderwijs?  
Klein en groot houdt in dat de werkgroepen bestaan uit kleine groepen studenten die interactief onderwijs volgen. Vragen worden voorbereid in groepen en gepresenteerd door de gehele werkgroep.  
De FSR vraagt hoe het succes van deze vorm van onderwijs wordt gemeten? Het bestuur stelt dat dit wordt gemeten via UvAQ.
- 175 e) Studenten kiezen de werkgroepen uit op basis van de docent die lesgeeft. Er is een verschil in de manier van lesgeven tussen docenten. Hoe wordt het verschil opgelost?  
De decaan stelt dat de BKO voor alle docenten verplicht is, maar dat dit niet de vorm van lesgeven voorschrijft. Dit verschil in de manier van lesgeven wordt serieus genomen en meegenomen in evaluaties.
- 180 De FSR vraagt of het waar is dat alle docenten in het bezit zijn van een BKO en of dit ook geldt voor de tijdelijke docenten? De decaan stelt dat de tijdelijke docenten een variant van de BKO volgen die hen voorbereidt voor het lesgeven. Echter heeft meer dan 90% van de docenten binnen de faculteit een BKO certificaat. Dit is een hoog aantal in vergelijking tot de andere faculteiten.
- 185 f) Wie is verantwoordelijk voor het monitoren van deze hoofdlijnen?  
De decaan stelt dat de hoofdlijnen onder zijn verantwoordelijkheid worden gemonitord.

g) Wordt er rekening gehouden met de mental health van studenten bij de overgang naar small-scale en intensief onderwijs?

190 De decaan stelt dat docenten meer tijd hebben voor het begeleiden van individuele studenten. Studenten zal gevraagd worden om meer te doen, maar dat is het doel van intensief onderwijs. De decaan is van mening dat dit positief zal uitpakken voor studenten. Er zal meer tijd worden gegeven voor feedback op opdrachten en presentaties.

195 Het bestuur stelt dat bij de professionalisering van docenten ook wordt gekeken naar de didactische vaardigheden van docenten. Bijvoorbeeld hoe docenten grote groepen studenten kunnen activeren en motiveren. Docenten worden hierdoor opgeleid om interactie te hebben met studenten. Studenten studeren en maken opdrachten in de werkgroepen, waardoor de werkdruk juist afneemt.

200 De decaan vertelt dat de kwaliteitsafspraken een meerjarig programma betreffen. Tegelijkertijd moeten er eind oktober al concrete plannen liggen voor komend kalenderjaar. Dat dwingt het bestuur om de ambities van de onderwijsvernieuwing in een stroomversnelling te plaatsen. Voor 2019 zullen de de makkelijke punten uit de onderwijsvernieuwing naar voren worden gehaald.

205 De OR heeft een aantal aanvullende vragen over de kwaliteitsafspraken:

a) Wie zijn de leden van de groep onderwijsvernieuwing?

De groep die dit gaat uitvoeren is breed en er is een lijst met leden die zal worden gedeeld met de OR en FSR.

210 b) Op welke manier kan er input worden gegeven op de plannen voor onderwijsvernieuwing?  
In de het document over de kwaliteitsafspraken is een tijdlijn opgenomen waarin de verschillende overleggen worden genoemd. Op 6 november vindt het overleg tussen de onderwijsdirecteuren plaats.

215 c) Hoe wordt de onderwijsvernieuwing gefinancierd?

De decaan stelt dat de begroting van de kwaliteitsmiddelen UvA-breed 4 miljoen bedraagt voor docentprofessionalisering en 14 miljoen voor intensief en kleinschalig. Dit wordt dan verdeeld volgens het allocatiemodel over de faculteiten. Op de vraag of de 14 miljoen ook bestemd is voor de aanpassing van werkgroepzalen antwoordt de decaan dat dit niet het geval is.

220 d) Hoe verhoudt onderwijsvernieuwing zich tot de nog te formuleren onderwijsvisie van de faculteit?

De decaan geeft aan dat in het document Onderwijsvernieuwing de volgende stappen worden onderscheiden voor het programma:

1. Analyse achtergrond en aanleiding
2. Articulatie overkoepelende onderwijsvisie
- 225 3. Verleggen van de inhoud van het onderwijs
4. Verleggen/versterken onderwijscultuur
5. Ondersteunend personeelsbeleid

230 Stap 2 zal eerst gerealiseerd moeten zijn voordat er verder invulling wordt gegeven aan stap c. Er zal verder worden voortgebouwd op de bestaande onderwijsvisie. De decaan is het eens met de OR dat voor het concretiseren van de plannen er eerst gekeken moet worden naar de onderwijsvisie. Komend jaar zal onderdeel 2 worden uitgewerkt en besproken met de betrokken partijen.

e) Hoe ingrijpend wordt de onderwijsvernieuwing?

235 De decaan geeft aan dat er naar zijn inschatting geen grootschalige curriculum herziening zal plaatsvinden. Ten eerste zullen in bestaande vakken meer vormen van intensief onderwijs worden gegeven. Ten tweede zullen bij bepaalde vakken in de bachelor de vaardigheden anders worden georganiseerd. Dit kan ook betekenen dat vakken van plaats gaan veranderen binnen het programma om een betere opbouw mogelijk

te maken. De decaan stelt dat deze onderwijsvernieuwing qua omvang onvergelykbaar is met de ingrijpende curriculumherziening die al heeft plaatsgevonden.

240

De FSR geef aan dat de GV heeft besloten om niet akkoord te gaan met de kwaliteitsafspraken, tenzij de verdeling van de financiering ongewogen is tussen de faculteiten en het professionaliseringsplan van de docenten niet wordt uitgevoerd op basis van wie eerst komt, eerst maalt. De FSR zou graag de mening van het bestuur willen horen op dit besluit. De decaan stelt dat hij tevreden is met het besluit, omdat het kan leiden tot een andere verdeling van middelen.

245

## 6. ACTIEPLAN INCLUSIVITEIT

De voorzitter stelt dat de OR en de FSR positief zijn over het actieplan. Vanuit de OR is er een aantal vragen over het actieplan:

250

a) Hoe actief is het beleid met betrekking tot het aantrekken van meer vrouwen?

De decaan stelt dat het aantal vrouwelijk hoogleraren dat nu bij de FdR werkzaam is 31% is, dit cijfer is niet slecht wanneer wordt gekeken naar het streefpercentage van 35%. Binnen zes jaar is het naar verachting mogelijk dit percentage naar 40% te brengen, maar dit vergt een plan van aanpak.

255

b) Wat wordt er gedaan aan het vergroten van etnische diversiteit binnen de FdR? Anders dan bij gender worden er geen gegevens bijgehouden over de etnische diversiteit van personeel en studenten. Iedereen weet echter dat de FdR een zeer witte faculteit is. Hiervoor zal dan ook nog een apart plan van aanpak moeten worden geformuleerd.

260

c) Voor wie is het mozaïek plan bestemd?

Dit plan is gericht op personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

d) Wordt er geteld in aantal medewerkers of in fte's?

De decaan stelt dat er wordt geteld in fte's. Het percentage van 31% vrouwelijke hoogleraren binnen de faculteit is hoger dan gedacht.

265

e) Is het verstandig om meer Engelstalige vakken te introduceren om op die manier de diversiteit binnen de faculteit te vergroten? De decaan stelt dat wanneer de faculteit zich openstelt voor internationalisering in het onderwijs ook het personeel meer divers wordt. De bachelor als zodanig geeft hiertoe weinig ruimte. Enkel internationale rechtsgebieden lenen zich voor Engelstalig onderwijs. De decaan stelt dat hij op dit moment niet van plan is een Engelstalige rechten bachelor toe te voegen naast PPLE.

270

De FSR stelt de volgende vragen gebaseerd op de actiepunten:

- Bij actiepunt 1 wordt gesteld dat diversiteit in het loopbaanbeleid wordt meegenomen, maar hoe gaat dit plaatsvinden?

275

De decaan geeft aan dat wanneer er nieuwe medewerkers worden aangenomen er al vroegtijdig wordt gekeken of die persoon op termijn geschikt is voor een bestuurlijke functie binnen de faculteit. Op die manier kunnen mensen hierop worden voorbereid.

- Bij actiepunt 2 wil de FSR vernemen hoe lang het zal duren voordat het doel van meer vrouwelijke werknemers in de faculteit is bereikt?

280

De decaan stelt dat dit naar verwachting binnen 6 jaar naar 40% kan stijgen, maar een plan van aanpak is hiervoor vereist.

- Hoe worden studenten geïnformeerd over diversiteit?

285

Het bestuur stelt dat de Nederlandse studenten niet veel onderwijs hebben gehad over diversiteit. Er zijn evenementen waaraan studenten mee kunnen doen en zich in het debat kunnen mengen.

290 De FSR stelt dat veel studenten niet weten wat er bedoeld wordt met diversiteit en vraagt of het bestuur daar van op de hoogte is. De FSR vraagt of het mogelijk is om diversiteit in het curriculum een plek te geven en meegenomen kan worden in de onderwijsvernieuwing? De decaan stelt dat hiernaar wordt gekeken. De OR stelt dat de FSR een grote rol heeft om diversiteit te promoten onder de studenten.

295 - Bij actiepunt 11 wil de FSR graag weten wie onderdeel worden van het comité en hoe deze personen worden gekozen en wat hun werkzaamheden zijn?  
De decaan geeft aan dat hiervoor een aparte werkgroep zal worden samengesteld.

- Bij actiepunten 8 en 9 wil de FSR weten welke personen onder de onder-gerepresenteerde groep vallen? De decaan geeft aan dat de term 'underrepresented' kwam van UvA-diversity coordinator Anna de Graaf. Er zal nog een identificatie volgen van welke personen die onder deze categorie vallen.

300 - Bij actiepunt 13 zou de FSR willen weten in wie wordt geïnvesteerd met betrekking tot een veilige omgeving. De docenten of ondersteunende medewerkers?  
De decaan stelt dat de inclusiviteit zich ook uitstrekt naar het ondersteunend personeel.

---

#### 7. RONDVRAAG

---

305 De FSR geeft aan dat er posters zijn in de liften over stress onder de docenten en dat dit een negatief signaal afgeeft naar studenten. De decaan stelt dat dit onderdeel is van een UvA-breed programma en dat hij hier ook bedenkingen bij heeft.  
De FSR stelt dat de poster vaak informatief zijn voor studenten en dat deze gericht is op docenten. De decaan gaat hier verder naar kijken.

310