



Raad van Toezicht

<i>Nummer</i>	-	<i>Datum</i>	8 mei 2024
<i>Uw brief van</i>	-	<i>Doorkiesnr.</i>	06-28 89 48 17
<i>Onderwerp</i>	Vicerector Organisatieontwikkeling	<i>Contactpersoon</i>	Pauline Vincenten

Geachte Raad van Toezicht,

Het College van Bestuur heeft de Universiteitsraad op 8 maart jl. geïnformeerd over het voornemen om per 1 juni 2024 een vicerector Organisatieontwikkeling (0,7 fte) te benoemen voor een periode van vier jaar, met mogelijkheid tot herbenoeming. Uit het bijgevoegde tijdspad blijkt dat het de bedoeling is dat de vicerector per 1 april informeel start “t.b.v. verdere kennismaking organisatie en (probleem)analyse” (memo CvB 8 maart). Na een eerste informele reactie van 14 maart beargumenteert de Universiteitsraad in diens formele reactie van 11 april jl. dat en waarom er bij deze benoeming medezeggenschapsbevoegdheden aan de orde zijn. De Raad plaatst daarnaast kritische kanttekeningen bij de benoemingsprocedure en de positie van een vicerector Organisatieontwikkeling (zie bijlage 2). De Universiteitsraad waardeert duidelijke en constructieve procedures op basis van de WHW en universiteitsreglementen waarin de Raad op een zodanig tijdstip om advies wordt gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming. Dat is in deze procedure niet gebeurd. De argumentatie m.b.t de medezeggenschapsbevoegdheden en een beschrijving van het verloop van het overleg tussen het College van Bestuur en de Universiteitsraad vindt u verderop in deze brief.

***Bemiddeling door de Raad van Toezicht***

Wij schrijven u nu deze brief omdat wij helaas in een geschil situatie met het College van Bestuur zijn beland. Op grond van het tweede lid van artikel 9.40 WHW vraagt de Universiteitsraad de Raad van Toezicht om te onderzoeken of er mogelijkheid is te schikken. De Universiteitsraad is van mening dat de werkrelatie met de Raad op scherp wordt gesteld door de werkwijze van het CvB. We gaan graag met de RvT en het CvB in gesprek over hoe we er gezamenlijk voor kunnen zorgen dat we een goede werkrelatie opbouwen tussen de Universiteitsraad en het College van Bestuur waarin we samenwerken op basis van vertrouwen en gelijkwaardigheid en waarin de Universiteitsraad door het College van Bestuur goed in positie wordt gebracht als belangenbehartiger van alle studenten en medewerkers. Hiervoor heeft de UR nodig dat hij conform artikel 9.35 WHW om “advies wordt gevraagd op een zodanig tijdstip dat het advies van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming” en dat er op zodanige wijze op het advies gereageerd wordt dat de Universiteitsraad zich serieus genomen voelt. Dit betekent niet dat het advies altijd overgenomen wordt, maar wel dat het serieus overwogen wordt, dat er ruimte is voor een inhoudelijk debat, en dat het College in geval van een



Blad 2/9

negatief advies beargumenteerd afwijkt van het advies. De Raad wil ook bereiken dat duidelijk wordt wat nu de juiste procedure is als het gaat om de benoeming van bijzondere bestuurlijke rollen zoals vicerectoren en LU Deans, zodat hier in de toekomst helderheid over is.

#### ***Verzoeken in het geschil***

Als de uitkomst van uw bemiddeling door de Raad als niet bevredigend wordt ervaren, dan zal de Universiteitsraad de Landelijke Commissie voor Geschillen medezeggenschap Hoger Onderwijs vragen het College te verzoeken een aangepast Bestuurs- en Beheersreglement ter instemming aan de Universiteitsraad voor te leggen.

#### ***Bijstand***

De Universiteitsraad zal zich tijdens de bemiddelingspoging en in een eventuele procedure bij de Geschillencommissie juridisch laten bijstaan.

#### ***Begrip voor de wens versus begrip voor de uitvoering***

In de brief van 11 april geeft de Universiteitsraad aan begrip te hebben voor de noodzaak die het College ervaart om de Universiteit Leiden slagvaardiger te maken. De Raad ziet dat er op bestuurlijk niveau veel uitdagingen zijn, zoals overal in de organisatie. Maar het is de Raad niet helder wat de problemen zijn waar de Universiteit Leiden voor staat. Juist de ontwikkeling van een lange termijnvisie op de organisatie beschouwt de Raad als de rol van het College van Bestuur. Als het College onvoldoende in de gelegenheid is om diens rol vorm te geven, is het volgens de Raad belangrijk om eerst te identificeren wat het College weghoudt van de kerntaken. Haastige spoed is zelden goed. De Raad adviseert het College om een pas op de plaats te maken en zich af te vragen: Is dit wat er nu echt nodig is? Wat vindt de organisatie ervan? Kunnen de werkzaamheden binnen de bestaande organisatie worden belegd?

Het doel van de Universiteitsraad is om de procedure op een goede en nette manier af te handelen, zo benadrukt hij in de brief van 11 april. Op deze manier hoopt de Raad bij te dragen aan een transparantere bestuurscultuur waarin voorafgaand aan een benoemingsprocedure helder is wat de bevoegdheden en taken zijn van te benoemen bestuurders. Daarnaast is de Raad er voorstander van dat universitair HR-beleid voor alle medewerkers geldt. De Raad heeft een sterke voorkeur voor open procedures voor alle bestuurders. Dit geldt zeker voor een functionaris die de facto een bestuurdersrol gaat vervullen, benoemd lijkt te worden omdat hij/zij een vergelijkbare rol elders ook al heeft vervuld, direct zal samenwerken met het College van Bestuur en advies uit zal brengen over de organisatieontwikkeling van de Universiteit Leiden. Hiermee vergroten we kansengelijkheid en verminderen we vooringenomenheden bij sollicitaties. Ook als het College van Bestuur een geschikte kandidaat voor ogen heeft, is het belangrijk om een open procedure te volgen. Op die manier is het draagvlak van de kandidaat die uiteindelijk benoemd wordt zo groot mogelijk, waardoor diegene diens taken zo goed mogelijk kan uitvoeren. Als je echt voor de beste kandidaat gaat, is het belangrijk om de procedure zorgvuldig te volgen. Dat kost tijd. De procedure die tot nu toe gevolgd is, is onhandig. De Raad krijgt de indruk dat het College de functie en invulling heeft laten afhangen van de persoon die beschikbaar was voor deze positie.

Het valt de Raad op dat het College in diens verwoording van de noodzaak van de functie een beeld opwerpt van een universiteit die constant door crises overvallen wordt. Los van een breed mandaat worden nu belangrijke beslissingen genomen. De Raad heeft de zorg dat daarmee het democratisch



Blad 3/9

gehalte van de Universiteit Leiden onder druk komt te staan. Besluitvormingsprocedures moeten blijven bestaan zoals die nu zijn, inclusief tijdige betrokkenheid van de medezeggenschap. Of we moeten in het licht van de door het College genoemde crises gezamenlijk tot andere besluitvormingsprocedures komen.

De Raad vraagt zich af of het doel ook het middel heiligt. Je kunt de vicerector beschouwen als een assistent-bestuurder. Er is financiële krapte en er komt waarschijnlijk nog meer financieel zwaar weer aan, maar het College zegt: “We gaan meer doen en daar gaan we budget voor vrijmaken.” De salarislasten zijn minimaal € 600.000 voor vier jaar. Het mandaat baart de Raad ook zorgen. Wat gaat deze persoon precies doen? Wat voor invloed heeft deze nieuwe positie op de organisatie? Gaat deze persoon onafhankelijk adviseren? De Raad is ook bang dat voor ondersteuning van deze bestuurder ondersteuning nodig zal blijken te zijn die niet binnen de staande formatie vervuld kan worden waardoor de kosten verder oplopen.

Het wringt tussen wat deze persoon gaat doen en de uitvoering. De argumentatie voor de naamgeving van de functie wringt ook. Inhoudelijk had het een (senior) beleidsadviseur bij de directie Strategie en Academische Zaken kunnen zijn, maar nu is het een functionaris die de facto een bestuurdersrol gaat vervullen en daar een bijpassend salaris voor ontvangt. Op elk niveau worden medewerkers gevraagd om als onderdeel van hun baan in commissies mee te denken en advies te geven. Het had ook een commissievoorzitter kunnen zijn die het project organisatieontwikkeling gaat trekken. De Raad vindt dat het helaas een zwakbodem is binnen de Universiteit Leiden dat (het beeld is dat) alleen iemand met een titel iets kan veranderen.

De vicerector Organisatieontwikkeling is een nieuwe adviseur die direct onder het College van Bestuur zou komen te staan en die de facto de rol van bestuurder gaat vervullen. De rol van vicerector wordt echter niet benoemd in het Bestuurs- en Beheersreglement. Bevoegdheden kunnen pas gemandateerd worden na aanpassing van het Bestuurs- en Beheersreglement, waarop de Universiteitsraad instemmingsrecht heeft (artikel 9.33 lid 1 aanhef en onder d WHW). De Raad heeft besloten dat hij pas kan instemmen met de voorgenomen functie van een vicerector als er voldoende duidelijkheid is over de noodzaak, de rol, de positie en de maximale formatiegrootte van de te benoemen vicerector. En daarmee over het aangepaste Bestuurs- en Beheersreglement. De zeven voorwaarden vindt u verderop in deze brief.

#### ***Adviesrecht Universiteitsraad***

De Raad wil memoreren dat met betrekking tot het creëren van de functie van vicerector geen formele adviesprocedure is gevolgd. Op 8 maart jl. is een “voornemen” tot het instellen van de functie van vicerector vertrouwelijk en ter informatie naar de Raad gestuurd. Uit alles blijkt dat de facto reeds sprake was van een besluit. De Raad wordt ook niet om advies gevraagd, maar alleen om zitting te nemen in de benoemingsadviescommissie (BAC). In de vertrouwelijke conclusies d.d. 14 maart spreekt het College echter opeens van “een voorgenomen besluit (...) om de functie van vicerector (...) te creëren”. Dit zou van 12 maart dateren. Een daarop betrekking hebbende adviesaanvraag heeft de Raad echter nooit ontvangen. In die conclusies d.d. 14 maart wordt echter wel gesproken van een advies van de Raad en een daaropvolgend besluit. Met dat advies van de Raad zal bedoeld zijn op de mail van de Raad d.d. 14 maart 10u42. Daarin wordt uiteindelijk echter alleen ingegaan op de vraag om zitting te nemen in de BAC. Voor het overige worden met name kanttekeningen geplaatst bij het voornemen om een vicerector te benoemen via een gerede kandidaat procedure.



Blad 4/9

In de schriftelijke reactie van 26 maart op de vragen van de Universiteitsraad stelt het College: *“Voor een goede samenwerking met de UR zouden wij willen voorkomen om in discussie te gaan over welke formele bevoegdheid waar ligt. Het is voor ons cruciaal om een goed gesprek te hebben met de Medezeggenschap. Juridisering van de discussie leidt tot verwijderen en leidt af van het noodzakelijke inhoudelijke gesprek.”* (p.3, memo CvB 26 maart)

De Raad juridiseert niet, maar stelt er wel prijs op dat medezeggenschap plaatsvindt binnen de vastgestelde juridische kaders. Dit systeem is bedacht zodat er draagvlak ontstaat en voor alle partijen duidelijk is welke procedures er gevolgd dienen te worden. Die procedures zijn er om alle partijen te beschermen.

Het CvB heeft in de haast om over te gaan tot benoeming van de gerede kandidaat tot vicerector nagelaten om de Universiteitsraad om advies te vragen. Vervolgens is een eerste reactie van de UR waarin de Raad stelt af te zien van deelname aan de BAC vanwege de benoemde zorgen over de positie en procedure door het College geïnterpreteerd als een positief advies.

Normaal gesproken spreek je elkaar inderdaad eerst over de inhoud. Het College heeft echter nooit een gesprek gevoerd met de Raad over de wens om een extra adviseur aan te trekken die de facto de rol van bestuurder gaat vervullen en heeft ook nooit aan de Raad gevraagd om hen hierover te adviseren. Omdat het College de Raad heeft gepasseerd en vervolgens de informele feedback op de positie en de procedure naast zich neer heeft gelegd, restte de Raad geen andere optie dan op basis van de WHW aan te geven dat hij gebruik wilde maken van zijn informatierecht en adviesrecht. Daarna heeft er op 25 maart op uitnodiging van de Universiteitsraad een informeel overleg plaatsgevonden tussen de UR en het College van Bestuur waarin het College de noodzaak van de benoeming van een vicerector organisatieontwikkeling heeft toegelicht en heeft uitgelegd waarom er is gekozen voor de gerede kandidaat procedure.

Nadat het College van Bestuur in de eerste week van april positief advies heeft gekregen van de Benoemingsadviescommissie wil het College graag z.s.m. overgaan tot benoeming. De voorzitter van de Universiteitsraad moet de Collegevoorzitter eraan herinneren dat de eerste reactie geen positief advies was en dat het College pas over kan gaan tot benoeming als de Raad formeel advies heeft uitgebracht. De Universiteitsraad stuurt op 11 april een brief aan het College waarin hij stelt pas in te kunnen stemmen met de benoeming van een vicerector organisatieontwikkeling als voldaan is aan zeven voorwaarden.

***Instemmingsrecht Universiteitsraad als gevolg van wijziging van het Bestuurs- en Beheersreglement (artikel 9.33 lid 1 aanhef en onder d WHW)***

De Universiteitsraad geeft in de brief van 11 april aan dat hij heeft gevraagd vanuit welke regeling het CvB bevoegd is om de door hen benoemde specifieke bevoegdheden te mandateren aan de te benoemen vicerector. In de reactie van 26 maart geeft het College van Bestuur aan dat de Raad erop kan vertrouwen dat hij geen besluiten zal nemen die strijdig zijn met het Bestuurs- en Beheersreglement (p.6, memo CvB 26 maart). Zoals hierboven al werd aangestipt meent de Universiteitsraad dat het instellen van de functie van vicerector de facto een wijziging van het Bestuurs- en Beheersreglement is (met als gevolg een instemmingsrecht van de Raad).



Blad 5/9

Blijkens het profiel dat het College vertrouwelijk heeft gedeeld met de Universiteitsraad op 8 maart jl. is de vicerector een bestuurder. Eén van diens taken is het uitwerken van een nieuwe besturingsfilosofie “met als uitgangspunt de nauwe verbinding en het goede samenspel tussen het College van Bestuur en de Faculteitsbesturen”. Hij/zij is verantwoordelijk “voor het verder brengen en bewaken van de strategische koers”. Hij/zij is bovendien “verantwoordelijk voor issue-management (...) en het adequaat inspelen op actualiteiten door het College van Bestuur”. Blijkens de functiebeschrijving “mandateert (het CvB) specifieke bevoegdheden door aan de vicerector” (zie bijlage 2: vacature die intern is opengezet van 14 t/m 19 maart). Dat laatste is overigens iets wat het College van Bestuur in de beantwoording van vragen op 26 maart (onderaan pagina 5) weer lijkt te ontkennen. Dit punt is van belang omdat het huidige Bestuurs- en Beheersreglement uitsluitend mandatering mogelijk maakt aan faculteitsbesturen, de centrale diensten en expertisecentra. Hier valt een vicerector niet onder. De conclusie kan niet anders zijn dan dat de aanstelling van de vicerector feitelijk een bovenwettelijke uitbreiding van het College van Bestuur behelst. Als de vicerector als bestuurder zou worden benoemd, zou daarmee het maximaal aantal leden van het CvB zoals opgenomen in artikel 9.3 WHW worden overschreden.

Overigens duidt voor de Raad en de academische gemeenschap in brede zin alleen al de functiebenaming erop dat de vicerector – net als de rector magnificus – onderdeel uitmaakt van het College van Bestuur. Dit gevoel is buitengewoon sterk in onze eigen academische gemeenschap aangezien we nog tot slechts drie jaar geleden een vicerector in het College van Bestuur hadden. In dit kader wil de Raad wijzen op het arrest van het Hof Amsterdam (Ondernemingskamer), 19 augustus 2004, nr. 800/2004OK, SR 2004,94. De situatie met betrekking tot de instelling van de functie van vicerector stemt op de meest wezenlijke punten overeen met deze uitspraak. Op grond van het voorafgaande is het besluit tot instellen van de functie van vicerector volgens de Raad niet alleen adviesplichtig, maar ook instemmingsplichtig in de zin van de WHW.

***Opmerkingen n.a.v. reactie van College van Bestuur van 26 maart***

De Universiteitsraad heeft in diens brief van 11 april ook gereageerd op een aantal opmerkingen van het College in het memo dat op 26 maart naar de Raad is gestuurd.

1. *“Daarnaast is de rol van het College van Bestuur veranderd.” (p.1, memo CvB 26 maart*  
De rol is gelijk gebleven. Het CvB is nog steeds de opperste baas van de Universiteit Leiden. Het is volgens de Raad aan het College om de invulling van deze rol in een veranderende wereld vorm te geven, in overleg met de academische gemeenschap.
2. *“Wij hebben voorgesteld dat er een UR-commissie Strategie en Organisatie komt. (...) Wij zijn verheugd om te horen dat de UR hiermee aan de slag wil en zien uit naar de eerste vergadering van deze commissie, waar onder andere de voorzitter van het CvB en de Strategisch Secretaris zullen aanschuiven.” (p.2, memo CvB 26 maart)*  
De UR heeft nog geen besluit genomen over het instellen van een commissie Strategie en Organisatie. Dit komt aan de orde in de UR-vergadering van 13 mei.
3. *“De term UL-Dean kan in de toekomst verwarrend zijn omdat wij, mede om koers te houden op de strategische doelstellingen, eventueel functionarissen willen inzetten met deze functietitel.” (p.2, memo CvB 26 maart)*



Blad 6/9

De te benoemen vicerector Organisatieontwikkeling gaat advies uitbrengen over hoe we een wendbaardere organisatie kunnen worden waardoor we strategische doelstellingen beter kunnen realiseren. De term UL-Dean lijkt de Raad daarom wel passend. Er is ook een uitvoerende Dean in de vorm van de LDE Dean als precedent.

4. *“De mogelijkheid bestaat om de vicerector de volmacht te geven om de rector magnificus te vertegenwoordigen als die verhinderd is maar gezien de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het CvB, zal de vervanging binnen de drie collegeleden worden opgevangen.” (p.7, memo CvB 26 maart).*

De Universiteitsraad vraagt zich af waar benoemd staat dat het College de bevoegdheid heeft om de vicerector de volmacht te geven om de rector magnificus te vervangen. Daar is op zijn minst een wijziging in het Bestuurs- en Beheersreglement voor nodig. Daarnaast is het de vraag of het wenselijk is dat de vicerector de rector magnificus kan vertegenwoordigen aangezien deze geen lid van het College zou zijn. Als het in het uiterste geval nodig is, moet daarvoor een getekend en gedetailleerd mandaat zijn.

#### ***Voorwaarden voor instemming***

De Universiteitsraad heeft het College op 11 april laten weten dat hij pas kan instemmen met de voorgestelde wijziging van het Bestuurs- en Beheersreglement als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. Het CvB publiceert een openbaar document met een duidelijke lijst van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de te benoemen vicerector. Wat gaat de vicerector doen, welke zaken mag hij/zij oppakken en/of waarover mag hij/zij zelfstandig besluiten nemen? Het CvB licht toe waar de vicerector in de organisatiestructuur / de functiematrix van de Universiteit Leiden past.
2. Het CvB beargumenteert overtuigend waarom deze taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden de functie van vicerector verantwoorden. Waarom is het volgens het College van Bestuur niet mogelijk om deze taken binnen de huidige structuur op te pakken?
3. Het CvB geeft inhoudelijke onderbouwing waarom naamgeving vicerector passend is.
4. Het CvB maakt inzichtelijk hoe korte termijn crisismanagement en lange termijn organisatieontwikkeling zich tot elkaar verhouden in de functie. Het College legt uit waarom hiervoor een benoeming op zeer korte termijn van vier jaar voor 0,7 fte met mogelijkheid tot herbenoeming voor vier jaar noodzakelijk is.
5. Het CvB stelt het maximaal aantal fte vast voor de positie van de te benoemen vicerector en diens ondersteuning.
6. Door meer inzicht te krijgen in de inbedding van de functie en de specificatie van het takenpakket, hoopt de Raad ook antwoord te krijgen op de onderliggende vraag: Waarom is het aanstellen van een vicerector de oplossing voor de problemen die het College van Bestuur ervaart? Wat is het strategisch belang van deze positie?
7. Het CvB formuleert een transparante (her)benoemingsprocedure die gevolgd moet worden bij dit type benoemingen voor bijzondere rollen die nu (nog) niet in het Bestuurs- en Beheersreglement staan (waaronder de vicerector en UL Deans). Hierin dient de medezeggenschap op passende wijze te worden meegenomen.





**Reactie College van Bestuur op voorwaarden Universiteitsraad**

Het College van Bestuur betwist de instemmingsbevoegdheid van de Universiteitsraad omdat het Bestuurs- en Beheersreglement niet aangepast zou hoeven te worden: *“Er is evenwel in de onderhavige situatie geen sprake van een wijziging van dit reglement. Conform artikel 29 lid 3 van het BBR kan het College van Bestuur in bijzondere gevallen een nader omschreven deel van zijn bevoegdheden mandateren aan een medewerker op persoonlijke titel. Aangezien het BBR al voorziet in deze bevoegdheid behoeft het BBR niet aan te worden gepast om eventuele mandatering aan de Vice-rector Organisatieontwikkeling mogelijk te maken. Juist voor de onderhavige situatie, waarbij een specifieke taak wordt gemandateerd aan een andere persoon, is deze bevoegdheid in het reglement voorzien. De Vice-rector Organisatieontwikkeling betreft een tijdelijke rol. De Vice-rector Organisatieontwikkeling rapporteert aan het College maar is hier geen lid van.”* (brief CvB 15 april, p. 1)

Het College van Bestuur is voornemens om op 15 april aan het eind van de dag schriftelijk te reageren op de voorwaarden van de Universiteitsraad. Op 15 april stelt de voorzitter van de UR in het bijzijn van de plaatsvervangend voorzitter van de UR en de griffier van de UR informeel aan de Collegevoorzitter voor om nog een week te wachten met benoemen zodat de Raad tijdens een raadsvergadering op 22 april de reactie van het College op de voorwaarden kon bespreken en hierop kon reageren. In het fractievoorzittersoverleg van 15 april dringt de meerderheid van de fractievoorzitters er bij de Collegevoorzitter op aan om op 22 april een overlegvergadering te houden over de positie en de benoemingsprocedure van de vicerector organisatieontwikkeling zodat de fracties hier in alle openbaarheid over in gesprek kunnen gaan met het College en die discussie niet vermengd raakt met de benoeming van de kandidaat. Gezien de gevoeligheid van het dossier is de UR terughoudend geweest in het opzoeken van de publiciteit. De Raad gaf er de voorkeur aan om direct in gesprek te gaan met het College. Mede gezien de vertrouwelijkheid heeft de UR zich pas later in het proces gerealiseerd dat hij een openbaar debat wilde voeren over de benoeming.

Het heeft de Raad onaangenaam verrast dat zonder een aanvullend bericht over een eventuele overlegvergadering het College van Bestuur in diens brief van 15 april (p. 3) concludeert: “Wij vertrouwen erop dat wij ons voornemen om een Vice-rector Organisatieontwikkeling te benoemen voldoende hebben toegelicht en uw vragen afdoende hebben beantwoord. Omdat wij opvolging geven aan de in uw advies gestelde voorwaarden, zullen wij een Vice-rector Organisatieontwikkeling benoemen.” De Raad meent dat het aan hem – als de partij die de voorwaarden stelde zelf is om te bepalen of aan zijn voorwaarden is voldaan en dat dat niet aan het College is. Uit het [nieuwsbericht](#) dat op 17 april is gepubliceerd begrijpt de Raad dat de benoeming per 1 mei 2024 ingaat.

Tijdens een extra ingelaste Overlegvergadering op 22 april jl. heeft het College van Bestuur met de Universiteitsraad gesproken over het besluit van het College om per 1 mei 2024 een vicerector Organisatieontwikkeling (0,7 fte) te benoemen voor een periode van vier jaar, met mogelijkheid tot herbenoeming. In deze vergadering is meermaals aan het College van Bestuur gevraagd om de benoeming *on hold* te zetten tot 1 september en in de tussentijd een echt open sollicitatieprocedure te volgen waarin alle kandidaten gelijke kansen hebben en de kandidaat met meer draagvlak aan diens nieuwe taak kan beginnen. Het College gaf aan dat dit geen optie was, onder andere omdat er nu al een interim-bestuur is benoemd bij de faculteit FGGA. Geen van deze bestuursleden heeft echter een baan elders opgegeven en zij waren ook nog niet begonnen in hun nieuwe rol, dus het was volgens de UR wel degelijk mogelijk om de benoeming *on hold* te zetten. Het stelt de UR teleur dat het College hier wederom snelheid boven zorgvuldigheid verkiest en geen verantwoordelijkheid lijkt te willen



Blad 8/9

nemen voor diens eigen keuzes. Kandidaten die interesse hebben in de positie van vicerector organisatieontwikkeling wordt zo de kans ontnomen om te solliciteren, de vicerector Organisatieontwikkeling begint met een wankel draagvlak aan de ontwikkeling waar hij voor is aangenomen, en de faculteit FGGA heeft in deze lastige politiek-bestuurlijke tijden plotseling een interim-bestuur.

### ***Besluit Universiteitsraad***

De schriftelijke reactie van het College van Bestuur op de voorwaarden van de Universiteitsraad van 15 april en de mondelinge toelichting tijdens de extra ingelaste Overlegvergadering van 22 april hebben de Universiteitsraad helaas niet de duidelijkheid verschaft waar de Raad behoefte aan heeft.

Voor de UR is het essentieel dat het College erkent dat de UR formeel adviesrecht had in deze benoemingsprocedure. Het College hint er in de brief van 15 april en tijdens de Overlegvergadering van 22 april wel op dat de procedure niet goed is verlopen, maar schiet vervolgens direct in de verdediging. Uit de brief van 15 april: "Wij realiseren ons dat u een formele adviesprocedure wenselijker had gevonden. Wij hebben hier alle begrip voor. Mocht een dergelijke situatie zich later nogmaals voordoen zullen wij dit anders aanpakken. Daarentegen hebben wij de Raad wel uitgebreid betrokken bij de gedachten- en besluitvorming over de vicerector Organisatieontwikkeling." Gevolgd door een opsomming van de contactmomenten. Daarvan zegt de Raad: het gaat niet om de kwantiteit, maar de kwaliteit van de overleggen en of de formele stappen in de procedure juist zijn doorlopen.

Na afloop van de extra ingelaste overlegvergadering besluit de Universiteitsraad om niet in te stemmen dan wel geen positief advies te geven op een benoeming van een vicerector organisatieontwikkeling. De Raad keurt unaniem de gevolgde procedure af. De meerderheid van de Raad begrijpt niet dat het College op 16 april heeft besloten om de vicerector Organisatieontwikkeling te benoemen. De Universiteitsraad bestrijdt de legitimiteit van het genomen besluit omdat er geen instemming dan wel positief advies is gegeven. Het eenzijdig nemen van het besluit heeft de relatie tussen de Universiteitsraad en het College van Bestuur geen goed gedaan.

De UR is voorstander van het Harvardadagium: "Hard op de inhoud, zacht op de relatie." De Raad ziet graag dat we bij de Universiteit Leiden een gesprek over wettelijke kaders en procedures kunnen voeren zonder dat dit leidt tot verwijdering of afleidt van het inhoudelijke gesprek. De vraag die opkomt is: "*Zie je medezeggenschap simpelweg als een hobbel die je moet nemen of als een kans om de kwaliteit van de besluitvorming, het draagvlak daarvoor, en de verbinding tussen studenten, medewerkers en organisatie te verbeteren?*" De Raad hoopt oprecht op het laatste en ziet ook dat het College hieraan werkt, bijvoorbeeld als het gaat om het Kadernotaproces.

De Universiteitsraad besluit de Raad van Toezicht te vragen om te onderzoeken of er mogelijkheid is te schikken. In het kader van de bemiddelingspoging vindt er op 13 mei een gesprek plaats tussen de UR, het CvB en de RvT. Als de bemiddeling als niet bevredigend wordt ervaren, dan zal de Universiteitsraad het geschil voorleggen aan de Landelijke Commissie voor Geschillen medezeggenschap Hoger Onderwijs.

De Universiteitsraad betreurt dat we in deze situatie terecht zijn gekomen. We hopen van harte gezamenlijk met het College van Bestuur van deze casus te leren en er als zeggenschap en medezeggenschap samen sterker uit te komen.





Blad 9/9

Met vriendelijke groeten,

namens de Universiteitsraad,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Vincenten'.

Pauline Vincenten

Bijlage 1: Mailwisseling UR-CvB. Vanaf vertrouwelijk memo CvB 8 maart t/m aanvullende vragen UR gesteld op 20 maart. Incl. vertrouwelijk besluit CvB 19 maart.

Bijlage 2: Brief UR aan CvB 11 april. Incl. vacature & memo CvB beantwoording vragen UR 26 maart.

Bijlage 3: Reactie CvB advies UR Vice-rector Organisatieontwikkeling 15 april

Bijlage 4: Brief CvB aan UR vervolg proces Vice-rector Organisatieontwikkeling 16 april