



College van Bestuur
Rijksuniversiteit Groningen
Postbus 72
9700 AB

Dr. S.L. Willemsen
T 050 36 36743
s.l.willemsen@rug.nl

1315.0349

Behandeld door
Dr. S.L. Willemsen

Datum
9 juni 2023

Ons kenmerk
L23.00149

Onderwerp
Bestuurlijke reactie onderzoeksvisitatie 2022

Geachte leden van het College,

Met belangstelling heeft het Faculteitsbestuur van de Faculteit der Letteren de rapporten gelezen n.a.v. de onderzoeksvisitatie van de drie facultaire SEP-instituten (de onderzoeksinstituten CLCG, GIA en ICOG) en de nationale onderzoekscholen RMeS, OSL en OIKOS waarvan de RUG-penvoerder is.

Het FB constateert dat de betrokken Peer Review Committees (PRC's) een diepgaande en nauwkeurige beoordeling van de kwaliteit, maatschappelijke impact en levensvatbaarheid van het facultaire onderzoek hebben uitgevoerd. Bovendien hebben de PRC's in aanvulling daarop specifieke vragen vanuit de instituten en de nationale onderzoekscholen beantwoord en een aantal nuttige aanbevelingen gedaan. Het FB is de betrokken PRC's dan ook erkentelijk voor hun rapportages en het werk dat daaraan ten grondslag ligt.

Het FB heeft met genoegen kennisgenomen van het overwegend (zeer) positieve oordeel van de PRC's m.b.t. de drie onderzoeksinstituten, de Graduate School for the Humanities (GSH), het facultaire onderzoeksbeleid en de nationale onderzoekscholen. Zo wordt in de afzonderlijke rapportages onder meer waardering uitgesproken over de Groningse invulling van het penvoerderschap van de onderzoekscholen RMeS, OSL en OIKOS, de organisatorische veranderingen binnen ICOG en GIA die naar aanleiding van de vorige visitatie zijn doorgevoerd én de effecten die deze aanpassingen hebben gehad. Ook is er lof voor de onderzoeksondersteuning, o.a. voor de inzet van de Funding Officer, de Impact Officer en de recent aangestelde datasteward.

Het over het geheel genomen positieve oordeel wordt, conform het SEP 2021-2026, niet langer gereflecteerd in scores (cijfers) op de SEP-indicatoren *research quality*, *societal relevance* en

viability. Wel wordt het positieve oordeel met zoveel woorden omschreven in de afzonderlijke rapporten.

Complimenten voor het behalen van deze positieve beoordelingen zijn op zijn plaats voor de directeuren van de SEP-instituten, de onderzoekscholen en de directeur van de GSH, en uiteraard voor alle stafleden die hieraan hebben bijgedragen.

Naast bespreking van de positieve punten stellen de PRC's in hun rapportages ook een aantal verbeterpunten voor en doen zij enkele nuttige aanbevelingen voor de verdere versterking van het facultaire onderzoek. Hieronder gaan wij graag in op deze aanbevelingen. Daarbij zullen wij allereerst de punten behandelen die het onderzoeksbeleid op facultair niveau betreffen. Vervolgens zullen wij reageren op de specifieke aanbevelingen per instituut.

Reactie op aanbevelingen m.b.t. facultair onderzoeksbeleid

In de verschillende visitatierapporten wordt een aantal overeenkomstige punten genoemd. Het betreft dan ook zaken die betrekking hebben op het algemene, overkoepelende onderzoeksbeleid van de Faculteit der Letteren, namelijk:

- *Diversiteit & inclusiviteit*

De PRC van ICOG raadt aan het begrip diversiteit als FdL breder te benaderen dan alleen vanuit gender en nationaliteit. De FdL wordt gevraagd om haast te maken met het formuleren van beleid op het gebied van diversiteit en inclusiviteit. De PRC van GIA raadt daarnaast aan bij dit proces stafleden nadrukkelijk te betrekken.

Het FB onderschrijft de noodzaak om op korte termijn beleid voor diversiteit en inclusiviteit te ontwikkelen en te implementeren, in samenspraak met stafleden. In lijn met het RUG-brede beleid, beschouwt het FB diversiteit in de organisatie als een kernwaarde, die voor verschillende perspectieven zorgt en waardoor creativiteit en vernieuwing wordt gestimuleerd (Strategisch Plan Letteren, 2021-2026).

Op facultair niveau is een kwartiermaker Werk- en studiecultuur aangesteld, die zich onder andere met diversiteit en inclusie bezighoudt. Daarnaast komen de thema's nadrukkelijk aan bod in het academisch leiderschapsprogramma van de faculteit.

- *Werkdruk & work-life balance*

De PRC's van CLCG en ICOG spreken hun zorg uit over de werkdruk, en dan met name over de intensieve onderwijstaken van junior stafleden. Daarnaast stelt de PRC van ICOG voor om de tijd die stafleden investeren in promotiebegeleiding en impact-activiteiten te compenseren.

Het FB erkent dat er van junior stafleden aan het begin van hun aanstelling veel wordt verwacht. Het FB is daarom verheugd over het feit dat een aantal clusterbesturen pas aangestelde UD's onderwijsvrijstelling geven om goed te landen in de faculteit, hun onderwijs te ontwikkelen en vorm te geven aan hun onderzoeksagenda. Met de clusterbesturen is afgesproken om hier een facultaire richtlijn voor op te stellen, zodat dit een facultaire norm wordt.

Het FB zet in op verdere werkdrukvermindering door de recent toegekende Sectorplangelden in te zetten om 'Rust en Ruimte' te creëren, o.a. door de aanstelling van een groot aantal UD's, waardoor een algemene werkdrukverlaging (middels urenvermindering en/of sabbaticals) mogelijk wordt gemaakt. Een ander door het FB voorgesteld scenario, waarin de tijd voor promotiebegeleiding zou worden gecompenseerd, genoot niet de voorkeur van de wetenschappelijke staf.

De PRC van ICOG meent verder dat het HR-beleid een eenzijdige focus heeft op *research excellence*. Het FB onderschrijft dit niet. In de waardering van prestaties wordt naast onderwijs- en onderzoekprestaties meer nadruk gelegd op leiderschap (inclusief bestuurlijke en organisatorische taken waaronder PhD-begeleiding) en impact, passend bij de filosofie van Erkennen & Waarderen, waarin ruimte is voor ieders talent. Het FB heeft onlangs een kader laten opstellen voor het Erkennen & Waarderen-beleid binnen de FdL waarin dit bestendig wordt. Op basis van dit kader worden in de komende periode de bevorderingscriteria herijkt. Er worden daarbij specifieke criteria opgesteld op de kerndomeinen leiderschap en impact (naast onderzoek en onderwijs).

- *Ondersteuning*

De PRC van ICOG pleit voor een verruiming van de ondersteuning van onderzoekers, met name op het gebied van beursaanvragen en administratie van grote onderzoeksprojecten, maar ook bij samenwerkingsprojecten.

Op facultair niveau is recent de aanstelling van de facultaire Funding Officer met 25% opgehoogd, heeft de nieuwe Impact Officer een ruimere aanstelling gekregen dan de voorganger en zijn een hoofd Onderzoek & Impact en een facultaire datasteward/secretaris Ethische Commissie aangesteld. Daarnaast wordt momenteel geworven voor een coördinator voor het Humanities Lab. Het hoofd Onderzoek & Impact zal naast zorg te dragen voor het onderzoeksbeleid, ook leidinggeven aan de Funding Officer, de Impact Officer en de Wetenschapswinkel, en aan het research support office dat momenteel wordt ingericht. Dit office zal onderzoekers een meer geïntegreerde ondersteuning gaan bieden. Daarnaast wordt onderzocht of aanvullende capaciteit op het gebied van *project support* kan worden gerealiseerd.

- *Impact*

De PRC's van alle onderzoeksinstituten prijzen de projecten met een grote maatschappelijke impact. Wel wordt geadviseerd om impact een structureel onderdeel te laten zijn van elk onderzoeksproject en om de impact bij de start en aan het eind van een project te verantwoorden (PRC GIA & CLCG). Daarnaast is het belangrijk een concrete en specifieke impactstrategie te hanteren, gericht op het creëren en behouden van samenwerkingen met externe partners (ICOG).

Het FB zal de onderzoeksinstituten verzoeken hiertoe afzonderlijk een impactstrategie op te stellen in het najaar van 2023, onder begeleiding van de Impact Officer. De strategieën van de instituten zullen als input dienen voor de faculteitsbrede impactstrategie.

ICOG zal daarnaast in de komende maanden een protocol ontwikkelen voor het monitoren van de voortgang en het evalueren van strategieën van samenwerking met de maatschappelijke partners.

- *Onboarding nieuwe stafleden*

De PRC's raden aan om een buddy-systeem te hanteren, waarbij junior stafleden startende promovendi helpen zich thuis te voelen binnen de FdL (GIA, CLCG). Daarnaast menen de PRC's dat de onboarding van postdocs meer aandacht verdient (GIA, CLCG).

Het FB ziet de meerwaarde van een buddy- (of mentoring-) systeem voor zowel promovendi als postdocs en zal dit in overleg met de GSH, de HR-afdeling en de onderzoeksinstituten de komende periode vormgeven en implementeren.

Daarnaast zal het FB zal de HR-afdeling vragen het onboardingsproces meer gestalte te geven en daarbij ook nadrukkelijk de onderzoekscoördinatoren

(en in het geval van promovendi: de GSH) te betrekken, aangezien zij de praktische uitvoering voor hun rekening zullen nemen.

Het FB zal daarnaast de informatievoorziening voor nieuwe stafleden afkomstig uit het buitenland verbeteren. Sinds enige jaren organiseert de FdL tweejaarlijks een bijeenkomst voor alle nieuwe wetenschappelijke stafleden waar zij over allerlei onderwerpen worden voorgelicht. In de toekomst zullen we daarbij extra aandacht besteden aan de voorlichting van collega's uit het buitenland en hen informatie verstrekken over het Nederlandse onderwijssysteem, de universitaire hiërarchie en de arbeidsrechtelijke positie van medewerkers worden toegelicht, zodat nieuwe medewerkers begrijpen in welke context ze werkzaam zijn. Het FB zal er daarnaast zorg voor dragen dat deze informatie ook te vinden zal zijn op de Infonet-pagina's van de FdL en in brochures die nieuwe medewerkers bij de start van hun aanstelling zullen ontvangen.

- *Transparantie (en communicatie)*

De PRC van CLCG beveelt de FdL aan beter en transparanter te communiceren over de organisatie- en bestuursstructuur, carrièreperspectieven, evaluaties en promotiecriteria voor wetenschappelijk personeel, en over mogelijkheden voor onderwijs voor promovendi, promotie-eisen, procedures, etc. Ook de PRC van ICOG raadt aan evaluatiemechanismen expliciet en transparant te maken en vakgroepoverstijgende afspraken te maken over standaardprocedures, minimumvereisten etc., dit laatste om de door onderzoekers ervaren willekeur en ongelijksoortigheid in management vanuit de leerstoelgroep te ondervangen. De PRC van GIA vraagt daarnaast om een duidelijk beleid ten aanzien van co-auteurschap, om misverstanden over dit onderwerp (met name bij promovendi) te voorkomen. De FdL hanteert eenduidige functiecriteria en een standaardprocedure voor beoordeling bij verzoeken tot vaste aanstelling en/of bevordering. Informatie hierover is voor alle medewerkers inzichtelijk via MyUniversity. Momenteel wordt de intranetsite verbeterd zodat bestaande informatie beter ontsloten en vindbaar wordt voor medewerkers, ook wat betreft de onderwijsmogelijkheden voor promovendi. Ook de aanpassing van het onboardingstraject (zie hierboven) zal ervoor zorgen dat medewerkers beter geïnformeerd zijn, vanaf de start van hun aanstelling.

De functiecriteria worden in 2023 in het kader van Erkennen & Waarderen herijkt. Middels de strategische personeelsplannen van de clusters, die worden opgesteld met betrokkenheid van de onderzoeksdirecteuren, worden ontwikkelperspectieven inzichtelijk gemaakt. Daarnaast zullen de onderzoeksinstituten blijven bijdragen aan de uitwisseling van informatie over en de transparantie van evaluatiecriteria.

- *Huisvesting*

De huisvesting en de status van met name de CLCG- en GIA-onderzoeksfaciliteiten baart de PRC's grote zorgen. De gebouwen waarin de faciliteiten zich bevinden zijn onvoldoende onderhouden, de collecties zijn onvoldoende beveiligd tegen brand- en waterschade en de labruimten voldoen niet aan de eisen van deze tijd. Ook zijn de gebouwen niet toegankelijk voor mindervaliden. Hoewel de herhuisvesting van de FdL op handen is, dringen de PRC's aan op een goede borging van de onderzoeksfaciliteiten in de aanloop naar de nieuwe huisvesting.

Het FB is zich bewust van de situatie en constateert dat door de langdurige vertraging van het herbouw-/nieuwbouwproject van het Harmoniecomplex bij VGI de problemen steeds urgenter worden. Inmiddels is het voorbereidingsstraject van dit project met de vastgoedafdeling gestart. In optimistisch scenario zal het project medio 2027 gereed zijn. Daarom blijft de faculteit waar mogelijk investeren in de verbetering van de onderzoeksinfrastructuur en de opslag en ontsluiting van de collecties, in nauw overleg met

de onderzoeksinstituten. Zo worden de archeologische artefactencollecties opgeschoond en digitaal ontsloten, en wordt verouderde onderzoeksapparatuur vervangen. Daarnaast urgeert het FB bij het CvB de realisatie van The Vault, die los van het Harmoniecomplex-project plaats kan vinden. The Vault is een veilige opslag voor de unieke botanische en zoölogische collecties die ook van grote waarde kunnen zijn voor de bèta en medische faculteiten.

Het FB zal zich inspannen om een eventuele periode waarin faciliteiten minder beschikbaar zullen zijn, voorbereidend op de herhuisvesting van de FdL, zo kort mogelijk te houden.

- *Voortgang en rendementen promovendi*

De PRC van ICOG is te spreken over de stappen die gezet zijn om de rendementen van promovendi te verhogen, maar roept tegelijk op om goed te monitoren of dit succes niet ten koste gaat van work-life balance. ICOG zal de PhD voortgang de komende tijd blijven evalueren samen met de GSH, ook na het eerstejaars Go/No-Go gesprek.

De GSH start binnenkort met jaarlijkse evaluatiegesprekken, dit in aanvulling op de go/no go gesprekken in het eerste jaar en de gesprekken die een jaar voor de einddatum van het project plaatsvinden. Door jaarlijks in gesprek te gaan met de promovendi, is de GSH beter in staat een vinger aan de pols te houden en eventuele problemen in een vroeg stadium te signaleren.

Daarnaast verzorgt de GSH sinds enkele jaren intervisie voor startende en meer ervaren begeleiders, waarin ook thema's als tijdige afronding aan bod komen. Ook wordt er momenteel een intensieve schrijffondersteuning opgezet om promovendi van wie het contract al is afgelopen en proefschrift bijna af is te helpen alsnog de eindstreep te halen.

- *Verschillen tussen typen promovendi*

De PRC van ICOG constateert dat de verschillende typen promovendi niet dezelfde materiële voorwaarden genieten, waardoor hun ondersteuning, ontwikkeling en hun carrièrekansen uiteenlopen. De PRC vraagt de FdL en de GSH om de verschillen tot een minimum te beperken.

De FdL hecht eraan te benadrukken dat er geen verschil bestaat in de ondersteuning van de verschillende typen promovendi. Daarnaast onderschrijft het FB de stelling dat carrièrekansen verschillen niet. Zoals de PRC zelf al vaststelt is het bursalenexperiment inmiddels beëindigd, waardoor er binnenkort geen promovendi van deze categorie meer te verwachten zijn.

- *Postdoc-posities*

De PRC van ICOG constateert dat er slechts een beperkt aantal postdoc-posities is binnen dit onderzoeksinstituut. Ook binnen GIA en CLCG is dit type posities niet talrijk. Voor financiering van dergelijke posities is de faculteit afhankelijk van (grote) onderzoekssubsidies (VIDI, VICI, ERC etc). In het kader van het sectorplan zijn recentelijk 11 postdoc-posities voor de duur van 2 jaar ingevuld. Het Fb heeft de onderzoeksinstituten gevraagd in hun strategie ook aandacht te besteden aan de mogelijkheden voor het creëren van postdoc-posities.

- *Docentaanstellingen*

De PRC van ICOG vraagt de FdL om de relatie tussen docentaanstellingen en aanstellingen van wetenschappelijk personeel met tijd voor onderwijs en onderzoek tegen het licht te houden, met het oog op persoonlijke ontwikkeling en betrokkenheid. De synergie tussen deze groepen zou volgens de PRC moeten worden versterkt om zo een open en inclusieve academische cultuur te creëren.

Het FB benadrukt dat de functie van Docent geen onderzoekstijd kent en er daardoor geen sprake is van een vanzelfsprekende doorontwikkeling vanuit een docent-functie naar die van UD. In het docentbeleid van de FdL is opgenomen dat docenten worden aangesteld voor vaardigheden-onderwijs, niet voor *research-led teaching*. Daarnaast kunnen docenten worden ingezet voor het opvangen van colleges bij ziekte en voor het verlagen van de werkdruk bij piekdruk. Het streven is om de flexibele schil, bestaande uit docenten met een tijdelijke aanstelling, tot een minimum te beperken, ook door vaste Docent-aanstellingen te realiseren daar waar er structurele behoefte is. Middels strategische personeelsplanning worden deze behoefte en mogelijkheden inzichtelijk gemaakt. Docenten die minimaal voor 2 jaar zijn/worden aangesteld, hebben 10% professionaliseringstijd, bedoeld voor het (verder) ontwikkelen van pedagogische en didactische vaardigheden en managementvaardigheden.

Reactie op aanbevelingen m.b.t. GIA

- *Organisatie*

De PRC prijst het informele karakter van GIA, maar waarschuwt tegelijk dat het wel voldoende grip moet houden op de organisatie.

De op handen zijnde herziening van de onderzoeksinstituutsreglementen vormt een goede aanleiding om de interne organisatie van GIA tegen het licht te houden en eventuele aanpassingen door te voeren.

- *Digitale ondersteuning*

De PRC meent dat de digitale ondersteuning bij GIA op dit moment onvoldoende is. Er is een strategie nodig voor het trainen van zittende ondersteuners en het aantrekken van nieuwe ondersteuners met de juiste vaardigheden. Het FB vraagt de directeur GIA om een strategisch personeelsplan te maken en daarin te beschrijven welke expertise er binnen GIA nodig is. Aansluitend daarop dient een plan te worden opgesteld voor de opleiding/bijscholing van het huidige personeel.

Daarnaast wijst het FB op het ruime aanbod van RUG-brede ondersteuning, bijvoorbeeld op het gebied van analyse van (ruimtelijke) data en datavisualisatie. Het FB zal zich inzetten om dergelijke expertise (nog) beter te ontsluiten voor de onderzoeksinstituten.

Binnen GIA is onlangs een postdoc-onderzoeker aangesteld die belast is met het in kaart brengen van de noden en wensen wat betreft digitale expertise binnen het instituut en aansluiting op de expertise die binnen de FdL of de RUG aanwezig is.

- *Data storage policy*

De PRC adviseert om in het bestaande onderzoeksdatabeleid van de FdL uitgangspunten op te nemen voor de omgang met onderzoekssoftware, om te voorkomen dat gearchiveerde datasets in de toekomst niet meer toegankelijk zijn. Daarnaast vraagt de commissie aandacht voor de specifieke behoeften van archeologisch onderzoek wat betreft data-opslag en -archivering.

Het onderzoeksdatabeleid van de FdL zal binnenkort worden uitgebreid met een protocol, waarin praktische handreikingen worden gedaan, ook voor discipline-specifieke datavraagstukken. Sinds 1 januari 2023 zijn er twee datastewards beschikbaar die ondersteuning kunnen bieden bij deze exercitie.

- *Social media & website*

De PRC benadrukt het belang van een goede website en het gebruik van social media voor een effectieve *outreach* strategie.

Het FB onderschrijft deze visie. De webredacteur en de adviseur wetenschapscommunicatie zijn inmiddels gestart met een plan om de websites van alle onderzoeksinstituten te verbeteren. Ook bij vragen over de inzet van social media kan de adviseur wetenschapscommunicatie GIA ondersteunen. In de te ontwikkelen impactstrategie van de instituten wordt ook een outreachstrategie opgenomen.

- *Career outside academia*

De PRC adviseert om de voorbereiding op een carrière buiten de wetenschap een prominentere plaats te geven in het onderwijsaanbod voor promovendi. De GSH zet zich actief in om Letteren-promovendi voor te bereiden op een dergelijke carrière. Hiertoe zijn recentelijk bijvoorbeeld contacten gelegd met een externe organisatie die traineeships voor young professionals in Noord-Nederland faciliteert.

Het FB ziet daarnaast een rol weggelegd voor de afzonderlijke onderzoeksinstituten (in dit geval GIA), om discipline-specifieke voorlichting te geven over dit onderwerp, aangezien de GSH zijn cursusaanbod niet kan toespitsen op de behoeften van vele verschillende, kleine doelgroepen.

Reactie op aanbevelingen m.b.t. CLCG

- *Hiring strategy*

Naar aanleiding van de zorgen binnen CLCG over het aantrekken van nieuw personeel adviseert de PRC om de *hiring strategy* te herzien en meer aandacht te besteden aan de omschrijving van geadverteerde banen en aan de communicatie ervan. Vanuit de RUG centrale organisatie wordt gewerkt aan een nieuwe recruitment strategie en een versteviging van de support-organisatie. De FdL heeft zitting in de stuurgroep van dit project.

- *Open Access*

De PRC verzoekt CLCG te onderzoeken of maatschappelijk partners volledige toegang zouden kunnen krijgen tot de wetenschappelijke publicaties van de Universiteitsbibliotheek. Wat betreft de wetenschappelijke publicaties van haar eigen stafleden, streeft de FdL naar 100% Open Access in 2026 (zie het Strategisch Plan 2021-2026). Wat betreft de toegang tot andere dan haar eigen publicaties is de FdL helaas gebonden aan nationale en internationale afspraken en overeenkomsten met uitgevers. In speciale gevallen kan overwogen worden maatschappelijk partners een OEP-aanstelling te geven, zodat men (tijdelijk) toegang heeft tot de UB-collectie.

Reactie op aanbevelingen m.b.t. ICOG

- *Funding strategy*

De PRC adviseert ICOG om een strategische planning te hanteren voor beursaanvragen, niet alleen binnen leerstoelen, maar ook wat betreft *foci* en voor individuele stafleden. Deze aanpak sluit aan bij het funding beleid van de FdL dat momenteel wordt ontwikkeld, en waarin een voorselectie plaatsvindt binnen de FdL, zodat de capaciteit voor ondersteuning effectiever kan worden ingezet. De ICOG (center) directeuren werken samen met de funding officer aan de ontwikkeling van een betere strategische planning van onderzoeksvoorstellen en aan de begeleiding van (jonge) onderzoekers gedurende het aanvraagproces. Line managers behouden een belangrijke rol bij het identificeren en klaarstomen van talent, maar door deze bredere betrokkenheid wordt voorkomen dat stafleden afhankelijk zijn van het oordeel van hun leidinggevende alleen. Zo wordt peers (o.a. uit het facultaire early career network YARN) gevraagd om de subsidieaanvragen van hun collega's te begeleiden.

Reactie op de aanbevelingen m.b.t. de landelijke onderzoekscholen

De beoordeling van de onderzoekscholen wijkt zowel wat betreft de gehanteerde criteria als de te beoordelen praktijk af van die van de drie facultaire onderzoeksinstituten. Onderzoekscholen zijn samenwerkingsverbanden van onderzoekseenheden van meerdere universiteiten die op nationaal niveau het onderzoek coördineren en onderwijs aan promovendi en researchmaster studenten verzorgen binnen een bepaalde discipline. Aan deze samenwerking tussen universiteiten ligt een gemeenschappelijke regeling ten grondslag. Volgens deze gemeenschappelijke regeling is de penvoerende faculteit verantwoordelijk voor het voeren van het secretariaat van de onderzoekschool alsmede het beheer van het budget. De penvoerder is daarnaast verantwoordelijk voor de aanstelling van de wetenschappelijk directeur en de organisatorische en administratieve werkzaamheden die noodzakelijk zijn om de onderzoekschool zijn taken naar behoren te laten vervullen.

Hieronder gaan wij enkel in op de aanbeveling voor de onderzoekscholen OIKOS, OSL en RMeS die de verantwoordelijkheid van de penvoerende faculteit aangaan. Voor een reactie op de volledige lijst van aanbevelingen verwijzen wij naar de bijgevoegde bestuurlijke reacties van de directeuren van de betreffende onderzoekscholen.

- *Compensatie*

De PRC van ICOG adviseert zowel OIKOS als RMeS om te zorgen dat alle participerende faculteiten zich houden aan de overeenkomst die gesloten is over de compensatie van docenten voor hun inzet voor de onderzoekschool. Dat is nu niet altijd het geval, waardoor de werkdruk soms onevenredig verdeeld is.

Het FB zal deze kwestie via de decaan in het DLG inbrengen.

Hoogachtend, namens het bestuur van de Faculteit der Letteren,



Prof. dr. Anthonya Visser
Decaan Faculteit der Letteren