



# **MEERJARENPLAN 2021 - 2025**

## **FACULTEIT DER RECHTSGELEERDHEID**

13 NOVEMBER 2020

## INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding.....	1
2.	Onderwijs.....	1
	2.1 <i>Flexibilisering</i>	
	2.2 <i>Vaardighedenonderwijs</i>	
	2.3 <i>Onderwijsaanbod</i>	
	2.4 <i>Law in Action</i>	
	2.5 <i>Ondernemend</i>	
3.	Onderzoek.....	3
	3.1 <i>Sectorplan</i>	
	3.2 <i>Focus in onderzoek</i>	
	3.3 <i>Wetenschappelijke reputatie</i>	
	3.4 <i>VU-profielthema's</i>	
4.	Valorisatie .....	5
	4.1 <i>Onderwijs</i>	
	4.2 <i>PAO</i>	
	4.3 <i>Onderzoek en nevenactiviteiten</i>	
	4.4 <i>Innovatiehub</i>	
5.	Bedrijfsvoering.....	6
	5.1 <i>Erkennen en waarderen</i>	
	5.2 <i>Carrièreperspectief en talentbeleid</i>	
	5.3 <i>Duurzaamheid</i>	
6.	Diversiteit en inclusiviteit .....	7
	6.1 <i>Onderwijs</i>	
	6.2 <i>Werving en aannamebeleid</i>	
	6.3 <i>Werkomgeving</i>	

## 1. INLEIDING

Dit meerjarenplan bouwt voort op eerdere planvorming voor (een groot deel van) de periode 2021-2025, voor onderwijs neergelegd in onder meer het Kwaliteitsplan 2.0, voor onderzoek in het Sectorplan. Het diversiteitsbeleid bouwt in veel mindere mate voort op eerder beleid en is daarom ook relatief uitgebreid en gedetailleerd. Verder zijn ter voorbereiding voor elk van de onderwerpen workshops gehouden waarin een dwarsdoorsnede van de faculteit heeft gebrainstormd en gediscussieerd. Wat betreft Financiën wordt, conform de Uitvraag, verwezen naar de Meerjarenbegroting bij het Jaarplan 2021. Dit Meerjarenplan wordt in december ter instemming voorgelegd aan de facultaire medezeggenschapsorganen.

## 2. ONDERWIJS

De faculteit voorziet voor de komende jaren een toenemende vraag van studenten naar flexibilisering en personalisering van het onderwijs. Zij hechten aan campus-onderwijs vanwege contact met docenten en medestudenten, maar ook aan de mogelijkheid te studeren op momenten dat het hen uitkomt. Daarnaast vragen studenten meer en meer om onderwijs dat meer is toegesneden op hun persoonlijke behoeften en talenten. Daarnaast ziet de faculteit verandering in de vraag van de arbeidsmarkt door onder andere internationalisering en digitalisering. Daar moet de faculteit op inspelen in competitie met juridische en criminologische opleidingen in Nederland, en in toenemende mate ook met die in het buitenland.

Om op deze veranderingen in te spelen zet de faculteit in op flexibilisering van het onderwijs, aanpassing van het vaardighedenonderwijs en – in mindere mate – het onderwijsaanbod, en het verder uitbouwen van Law in Action. Deze ambities sluiten aan bij de ambitie Ontwikkeling van Toekomstbestendige Onderwijsvormen uit de Strategie, en bij een groot deel van de projecten waaraan de faculteit de Studievoorschotmiddelen (SVM) besteedt zoals omschreven in het Kwaliteitsplan 2.0. De faculteit beoogt de ambities wat betreft flexibilisering middels inzet van niet alleen Studievoorschotmiddelen, maar ook het reguliere budget te realiseren.

### 2.1 Flexibilisering

De faculteit zet vol in op flexibilisering in de vorm en opzet van het onderwijs, waaronder blended learning, waarbij het leerproces ten behoeve van het bereiken van de leerdoelen centraal komt te staan (en uniformiteit of de structuur van hoor- en werkcolleges niet langer uitgangspunt is). Studievoorschotmiddelen worden ingezet voor de ontwikkeling van kennisclips en andere digitale leermiddelen en -vormen (zoals virtual reality bij het vak Pleitoefening in de bachelor rechtsgeleerdheid, en gamification), die een andere invulling van het contactonderwijs mogelijk en nodig maken. Contactonderwijs wordt niet alleen meer ingezet voor kennisoverdracht, maar veel meer voor interactieve leervormen (bijvoorbeeld door verdiepende discussies, teamopdrachten, feedback door peers en de docent) en het aanleren van academische en professionele vaardigheden (inclusief reflecteren op het leerproces).

Deze flexibilisering betreft niet alleen het leerproces, maar ook differentiatie binnen het bestaande onderwijsaanbod. Sommige studenten hebben behoefte aan meer ondersteuning, andere willen meer uitdaging. De faculteit zal deze differentiatie de komende jaren vormgeven door introductie van aparte tracks (zoals de Research Talent Track, waar studenten extra onderzoeksvaardigheden opdoen), en door het onderwijsaanbod binnen bestaande vakken te differentiëren.

Een belangrijk middel om de student toe te rusten zelf verantwoordelijkheid voor het leerproces te nemen is de leerlijn Persoonlijke en Professionele Identiteit in alle bachelors, waarin naast zaken als studievaardigheden ook oriëntatie op vervolgoopleidingen en de arbeidsmarkt volle aandacht krijgen.

De beoogde flexibilisering is (vooral waar het gaat om het leerproces) al onderdeel van het masteronderwijs, en moet de komende jaren vooral in de bachelors verder ontwikkeld worden. Zie het Kwaliteitsplan 2.0 voor verdere uitwerking van de ambities.

## **2.2 Vaardighedenonderwijs**

In een voortdurend veranderende maatschappij veranderen ook de competenties waarover juristen en criminologen moeten beschikken. Ten behoeve van het Kwaliteitsplan is geïnventariseerd in welke opzichten het onderwijs daartoe moet worden aangepast; zie voor de precieze doelen nader het Kwaliteitsplan 2.0. Daarnaast zal de faculteit de komende jaren aandacht geven aan de ontwikkeling van de vaardigheid informatie kritisch te beoordelen en te analyseren. In een tijd waarin kennis en feiten steeds meer ter discussie staan, is die vaardigheid van toenemend belang. Studenten moeten leren hoe ze verschillende bronnen moeten waarderen op kwaliteit, en wetenschappelijke kennis kunnen onderscheiden van meningen en ‘fake news’. Dit vereist nieuwe vaardigheden die vanaf het begin van de bachelors aangeleerd moeten worden. Daarbij verschuift de rol van de docent van het overdragen van betrouwbare informatie naar het aanleren van de vaardigheid informatie kritisch te beoordelen en te analyseren zodat studenten zelf die kennis kunnen vergaren.

## **2.3 Onderwijsaanbod**

Het onderwijsaanbod moet blijven aansluiten bij ontwikkelingen in de maatschappij en in de juridische en criminologische disciplines. Daarbij wordt de komende jaren het onderwijs in Legal Tech versterkt middels een leerlijn en een minor. Een tweede onderwerp waarop ontwikkeling plaatsvindt zijn klimaatverandering en duurzaamheid, met onder andere een afstudeerrichting binnen IBL en een nieuwe clinic. Verder wil de faculteit de empirisch-juridische vaardigheden in het rechten-onderwijs verder versterken (met een Research Talent Track, alsook binnen de nieuwe vaardigheden leerlijn). Dit alles kan binnen de bestaande opleidingen; de faculteit voorziet op dit moment geen noodzaak of behoefte aan accreditatie van nieuwe opleidingen. Ook wordt op dit moment geen afbouw van opleidingen overwogen. Mede met het oog op werkdruk zal het aanbod in minoren en mastervakken kritisch worden gezien. Uitgangspunt is dat de faculteit alleen onderdelen wil aanbieden die rendabel zijn. Uitzondering wordt gemaakt voor een beperkt aantal niet-rendabele onderdelen die voor de profilering van de faculteit (bijvoorbeeld interuniversitaire pleitwedstrijden zoals het Studentenparlement) of in het kader van de Strategie van bijzondere waarde zijn (zoals de law clinics, zie onder).

## **2.4 Law in Action**

Enkele jaren geleden is de faculteit begonnen met Law in Action als facultair profileringsthema. Hierdoor wordt de herkenbaarheid van de faculteit vergroot, de aansluiting op de arbeidsmarkt verbeterd en het onderwijs aantrekkelijker. Daarom heeft de faculteit ook een deel van de studievoorschotmiddelen hiervoor gereserveerd.

Law in Action heeft al heel duidelijk vorm gekregen in onder meer de law clinics (waarin studenten onder begeleiding werken aan een maatschappelijke vraag of rechtszaak) en onderwijsprojecten als Street Law (waarin studenten les geven aan middelbare scholieren), die mooie voorbeelden van ‘Community Service Learning’ in onze faculteit zijn. De faculteit zet erop in deze te versterken en uit te breiden – de ontwikkeling van een nieuwe clinic (climate change) staat voor de komende jaren gepland. Daarnaast heeft Law in Action al vorm gekregen in het reguliere onderwijs in de masters, minoren en veel andere onderdelen van (met name) het derde jaar van de bachelors, en alle jaren van de bachelors Criminologie en Law in Society. Om deze ontwikkeling te voltooien wil de faculteit voor 2024 Law in Action ook voor studenten zichtbaar plaats hebben gegeven in de vakken van B1

en B2 van de bachelors Rechtsgeleerdheid en Notarieel Recht. Daarnaast zal de faculteit inzetten op marketing van de opleidingen onder de vlag van Law in Action en op een facultaire ambassadeur, die de verder inbedding blijft aanjagen en coördineren.

### **2.5 Ondernemend**

De faculteit ziet aandacht voor ondernemerschap in het onderwijs niet primair in economische termen, maar in termen van maatschappelijke verantwoordelijkheid en het ontplooiën van maatschappelijke initiatieven. Verder beoogt de faculteit een leerlijn ethiek te ontwikkelen waar reflectie ook met het oog op hun toekomstige maatschappelijke loopbaan een prominente plaats heeft, waarmee uitwerking wordt gegeven aan 'A Broader Mind'. Een ondernemende houding wordt gestimuleerd in onder meer het clinic onderwijs, zoals bijvoorbeeld de ontwikkeling van een 'virtual human rights app' binnen de International Law Clinic. Het clinic onderwijs wordt uitgebreid, onder meer met de Start-up clinic waarin studenten onder begeleiding van advocaten advies geven aan start-ups. Daarnaast wil de faculteit bezien of studenten actief kunnen worden betrokken in het zoeken naar externe financiering voor het clinic onderwijs als een manier waarin ze hun ondernemende vaardigheden kunnen ontplooiën. Waar het gaat om voorbereiding op ondernemen na de studie kan Career Services een rol spelen. Van belang is verder de samenwerking met maatschappelijke partners (bijvoorbeeld die met Zuidas-kantoren in de master Ondernemingsrecht, in een aantal clinics, etcetera.). Het streven is om ook deze samenwerking uit te breiden. Daarbij is behoud van wetenschappelijke integriteit en onafhankelijkheid een absolute voorwaarde.

## **3. Onderzoek**

Versterking en stimulering van empirisch-juridisch onderzoek is de komende jaren binnen juridisch en criminologisch onderzoek een belangrijke ontwikkeling, waar de faculteit Rechtsgeleerdheid vol op wil inzetten. In het kader van het Sectorplan werkt de faculteit daarbij samen met andere juridische faculteiten in Nederland en - op de VU-campus - met andere faculteiten en het NWO-instituut NSCR. Empirisch-juridisch onderzoek zal zowel tot inhoudelijke als methodische vernieuwing leiden en tot interdisciplinair onderzoek binnen de faculteit en op de VU-campus. Een belangrijke uitdaging de komende jaren is om als onderwijsintensieve faculteit de onderzoeksfinanciering en daarmee de onderzoekstijd van de staf te verhogen en daarmee het uitgangspunt van 'tweebenigheid' (de belangrijke combinatie van onderwijs en onderzoek) waar te maken. De faculteit ziet zich in dit voornemen gesteund door het College van Bestuur. De middelen die zijn toegekend voor uitbreiding van onderzoekstijd moeten niet alleen leiden tot meer onderzoeksoutput, maar ook tot meer onderzoeksfinancieringsaanvragen en daarmee op termijn tot zelfstandige verwezenlijking van minimaal 30% onderzoekstijd voor het WP. Daarbij heeft de faculteit goede hoop dat ook de versterking van de empirische component in het juridisch onderzoek tot meer succes bij aanvragen zal leiden.

### **3.1 Sectorplan**

Het Sectorplan Rechtsgeleerdheid biedt de faculteit een belangrijk richtinggevend kader voor de komende jaren. De toegezegde middelen worden voor een belangrijk deel geïnvesteerd in het stimuleren en verder uitbouwen van Empirical Legal Studies (ELS). Er is een ELS-leerstoel ingesteld die de komende jaren ELS-vakken zal ontwikkelen. Verder wordt ingezet op opleiding van zowel studenten als staf, een helpdesk om medewerkers te ondersteunen bij het opzetten en uitvoeren van empirisch-juridisch onderzoek en promotieplaatsen met een ELS-component bij alle onderzoeksprogramma's. Daarnaast zet de hele sector in op de speerpunten 1. aanwas van jonge onderzoekers en 2. diversiteit.

*ad 1. Aanwas van jonge onderzoekers*

Met het doel de aanwas van jonge onderzoekers te vergroten heeft de faculteit samenwerking gezocht met Utrecht in de Onderzoeksmaster om gezamenlijk de in- en uitstroom te vergroten. Verder is de faculteit Research Talent Tracks gestart voor de criminologische en juridische masteropleidingen. Daarnaast spelen de bovengenoemde promotieplaatsen ook een belangrijke rol. Ten derde worden UD-tracks met 0,5 fte onderzoekstijd (veel ruimer dan op de faculteit gebruikelijk) opengesteld. De UD-tracks met 0,5 fte onderzoekstijd betreffen tijdelijke aanstellingen met uitzicht op een vaste aanstelling voor net gepromoveerde juristen en criminologen, zoals nader uitgewerkt in het Sectorplan.

Bijzondere aandacht gaat uit naar de fase van promotieonderzoek. De faculteit neemt maatregelen ter verbetering van instroom, doorlooptijd en uitval. Een van deze maatregelen is een strakkere handhaving van de limiet voor de onderwijsinzet van promovendi.

*ad 2. Diversiteit*

Bij diversiteit gaat het om de doorstroming van vrouwelijke wetenschappers naar de hoogste functiecategorieën en de vertegenwoordiging van wetenschappers met een migratieachtergrond in alle functiecategorieën.

**3.2 Focus in onderzoek**

Empirical Legal Studies geeft focus aan het facultaire onderzoek de komende jaren. Het brengt inhoudelijke en methodische vernieuwing in het juridische onderzoeksveld, namelijk de bestudering van de werking van het recht in de realiteit, en sluit daarmee naadloos aan bij het facultaire profiel Law in Action. De facultaire staf werkt nauw samen met het NSCR, alsmede met collega's van SBE, FSW en FGB in het interdisciplinaire onderzoeksinstituut A-LAB (Amsterdam Law and Behavior Institute), en neemt deel in interfacultaire samenwerkingsverbanden zoals het Amsterdam Sustainability Institute (ASI). Het doel is om ELS-methoden faculteitsbreed toe te voegen aan de gereedschapskist van onderzoekers. Daarnaast blijft er nadrukkelijk ruimte voor juridisch-dogmatisch onderzoek en wordt ELS gekoppeld aan de inhoudelijke speerpunten en expertise van de bestaande onderzoeksgroepen.

**3.3 Wetenschappelijke reputatie**

In de meest recente onderzoeksvisitatie is de faculteit zeer goed beoordeeld. Wetenschappelijke kwaliteit blijft voorop staan en in het nieuwe SEP (Standard Evaluation Protocol) wordt nog meer dan voorheen de nadruk gelegd op kwaliteit boven kwantiteit. Ook wordt de internationale en interdisciplinaire component steeds belangrijker. De laatste jaren is de onderzoekstaf al meer internationaal divers geworden. Internationalisering is echter geen doel op zich. Een belangrijk deel van het onderzoek en het onderwijs van de faculteit is inhoudelijk georiënteerd op Nederlands recht. De Engelstalige masteropleidingen en de nieuwe bacheloropleiding Law in Society zijn internationaal georiënteerd en voor de bemensing wordt nadrukkelijk gezocht naar talentvolle wetenschappers met een niet-Nederlandse achtergrond die tevens een verrijking kunnen zijn voor onderzoeksgroepen.

Het werken in interdisciplinair verband wordt steeds sterker en brengt een specifiek vraagstuk met zich mee dat de faculteit wil oppakken. Dit betreft de verschillen in publicatieculturen tussen de juridische discipline en de gedragswetenschappen (waarmee in de meeste gevallen wordt samengewerkt). Eerder is al geconstateerd dat kwantitatieve maatstaven van rankings zich vaak slecht verhouden met de publicatiecultuur van de juridische discipline. Daarnaast hebben andere disciplines zich veel sterker aangepast aan de (soms perverse) prikkels die hierdoor in het

wetenschapssysteem (en de financiering) zijn geslopen. Dit gaat onder meer over het waarderen van (peer-reviewed) artikelen versus boekhoofdstukken, geredigeerde bundels en monografieën, de taal waarin wordt gepubliceerd en de manier waarop wordt gekeken naar co-auteurschap en auteursvolgorde. Hoewel er in Nederland wel een lichte kentering is ingezet op het gebied van het waarderen van de kwaliteit (en kwantiteit) van onderzoek, veranderen publicatieculturen slechts langzaam. Bij interdisciplinaire samenwerking kan dit fricties opleveren. De faculteit wil dan ook beleid maken hoe hiermee om te gaan, samen met de zusterfaculteiten die zich voor dezelfde vragen gesteld zien.

Tot slot kan de technische kant van het versterken van de wetenschappelijke reputatie nog een versterking gebruiken. Open access publiceren, goede en actuele informatie over expertisecentra op de website, het noemen van de juiste affiliatie bij publicaties en andere onderzoeksoutput, het volledig invullen van persoonlijke profielpagina's en het aanmaken van een ORCID helpen om de zichtbaarheid en vindbaarheid te vergroten. Er is al een slag geslagen, maar ook de komende jaren zal hier aandacht en ondersteuning voor nodig zijn.

### **3.4 VU-profielthema's**

Het facultaire onderzoek sluit met name goed aan bij het thema Governance for Society (GfS), en voor sommige onderzoeksgroepen ook bij Connected World en Science for Sustainability. Er wordt in samenwerking met SBE en FSW gewerkt aan de externe zichtbaarheid in het kader van het TOLL. Een recente ontwikkeling is die van het GfS-Dreamteam dat zich gaat bezighouden met het faciliteren van vluchtelingen op het gebied van ondernemerschap en waarin de faculteit is vertegenwoordigd.

## **4. Valorisatie**

Valorisatie, begrepen als het genereren van maatschappelijke impact, vindt plaats in het kader van bachelor- en masteronderwijs, in het post-academisch onderwijs, in onderzoek en in nevenactiviteiten van medewerkers. Daarbij is sprake van twee-richtingenverkeer. Zo worden onderzoeksresultaten die relevant zijn voor beleidsontwikkeling uitgedragen in bijvoorbeeld post-academisch onderwijs, en uit contact met maatschappelijke partners komen nieuwe ideeën voor onderzoek voort. De faculteit zet de komende jaren in op continuering, gedeeltelijke uitbouw van activiteiten (met name op het gebied van Legal Tech) en vergroting van zichtbaarheid.

### **4.1 Onderwijs**

In een groot aantal onderwijsactiviteiten creëert de faculteit impact met of voor maatschappelijke partners, bijvoorbeeld in de al genoemde clinics. Het aanbod van het clinic-onderwijs wordt de komende jaren uitgebreid met een Startup Clinic en een Sustainability Clinic. De faculteit zoekt op dit vlak naar meer samenwerking, onder meer in de vorm van sponsoring van clinic-onderwijs. Verder wil de faculteit de komende jaren meer aandacht voor deze bijzondere onderwijsvorm genereren.

### **4.2 PAO**

Het PAO-aanbod van de VU Law Academy (ambitie 2, LLO) wordt constant herzien, waarbij we inspelen op veranderende vragen en behoeftes uit de markt. Verder zet de faculteit in op een breder georiënteerd aanbod door deelname in het kader van de School of Governance. Daarin ontwikkelen Rechten, SBE en FSW mede in samenspraak met maatschappelijke partners op interdisciplinaire basis cursusaanbod ten aanzien van de belangrijkste maatschappelijke

vraagstukken van deze tijd, zoals digitalisering, nieuwe ongelijkheden en duurzaamheid. Naast cursusontwikkeling en vergroting naamsbekendheid is daarbij van belang te borgen dat de faculteit in den brede wordt aangehaakt.

Daarnaast wil de faculteit scherper bepalen wat zij zelf uit dit onderwijs kan en wil halen: wie kunnen en willen we bereiken met de aanwezige kennis en hoe kunnen we PAO inzetten voor het op- en uitbouwen van contacten?

#### **4.3 Onderzoek en nevenactiviteiten**

Inherent aan juridisch en criminologisch onderzoek is dat het maatschappelijke impact heeft, onder meer op het publieke debat, beleid en wetgeving. Dat geldt niet alleen voor onderzoek in opdracht, annotaties en vakpublicaties, maar ook voor artikelen en proefschriften. Onderzoekers hebben contacten met maatschappelijke partners en nemen daar zelf in deel – als advocaat, adviseur, commissielid of rechter. Deze impact zal de komende jaren alleen maar meer worden met de ontwikkeling van Empirical Legal Studies, waarbij ook met data wordt gewerkt. De kunst is vooral om beter vast te leggen wat we doen, welke impact dat heeft en dat beter zichtbaar te maken. Ook zal de faculteit pro-actiever contact zoeken met stakeholders om onze expertise en diensten onder de aandacht te brengen. Ten slotte zal, in het kader van erkennen en waarderen, worden geborgd dat deze activiteiten explicieter gewaardeerd worden.

#### **4.4 Innovatiehub**

Zowel in onderwijs als onderzoek is de laatste jaren groeiende aandacht voor Legal Tech, op uiteenlopende plekken in de faculteit. De faculteit heeft de ambitie deze expertise te bundelen in een Innovatiehub, ten behoeve van verdere ontwikkeling van (post-academisch) onderwijs, onderzoek, en intensievere samenwerking met maatschappelijke partners. Mogelijk kan zo'n hub op termijn ook leiden tot Start-ups op dit terrein. Een mogelijk tweede speerpunt is duurzaamheid en klimaatverandering, op welk gebied eveneens veel wordt ontwikkeld op de faculteit. De ambitie is om aan deze Innovatiehub een platform voor voortgaande onderwijsinnovatie te verbinden.

## **5. Bedrijfsvoering**

De faculteit moet de komende jaren aantrekkelijk blijven als werkgever. Vacatures zijn soms moeilijk te vervullen. Mede debet lijkt de beperkte onderzoekstijd die de faculteit op dit moment kan bieden; de aanvullende middelen voor vergroting van het onderzoeksdeel in aanstellingen zal hier verandering in brengen. Maar om aantrekkelijk te blijven voor huidige en toekomstige werknemers is ook op ander vlak actie nodig. Dat betreft met name werkdruk. De faculteit is hierover in gesprek met de medezeggenschap en wil in onderling overleg komen tot een plan om de werkdruk de komende periode substantieel te verminderen.

#### **5.1 Erkennen en waarderen**

De inzet van medewerkers moet transparanter verdeeld en explicieter gewaardeerd worden. Waar tot nu toe in afdelingen gewerkt wordt met de verdeling van onderwijs- en onderzoekstijd, moet daarnaast ook begeleidings- en coördinatietijd geëxpliciteerd worden (rekening houdend met senioriteit – wie al langer een bepaalde activiteit verricht zal dat sneller kunnen). Ook streeft de faculteit ernaar dat deze verdelingen niet te veel verschillen van afdeling tot afdeling.

In het kader van Erkennen en Waarderen wil de faculteit verder de beoordelingscriteria voor medewerkers aanpassen, en daarbij meer kwalitatieve in plaats van kwantitatieve criteria aanleggen. Daarnaast moet de inzet voor valorisatie veel explicieter gewaardeerd kunnen worden, waarbij meer dan nu de ruimte geboden wordt dat een medewerker zich met name ontwikkelt op



twee van de drie gebieden onderwijs, onderzoek en valorisatie. Ook kan de kwaliteit van de jaargesprekken worden verhoogd middels intervisie van leidinggevendenden op het toepassen van criteria.

### **5.2 Carrièreperspectief en talentbeleid**

De faculteit gaat bezien hoe ze het carrièreperspectief voor (ongepromoveerde) docenten kan verbeteren, onder meer middels aanstelling voor langere tijd (bijvoorbeeld 6 jaar) met een ontwikkelplan voor een volgende carrièrestap, waarbij de docent tijd krijgt voor ontwikkeling. Daarbij kan gedacht worden aan voorbereiding voor toelating tot een toga-beroep. Ook onderzoekt de faculteit de mogelijkheid tot het combineren van onderwijsaanstellingen met (promotie)onderzoek, waarbij beperking van de gemiddelde looptijd van promotieonderzoek bijzondere aandacht heeft.

Verder zijn ook doorgroeimogelijkheden voor het OBP beperkt. Om deze medewerkers perspectief te bieden, wil de faculteit middelen (tijd en geld) ter beschikking stellen voor verdere ontwikkeling. Voor alle medewerkers die intern willen groeien moeten de mogelijkheden worden verruimd zich in leidinggevende taken en bestuurstaken te ontwikkelen. Het is belangrijk dit standaard onderdeel van het jaargesprek te maken. Daarbij geldt dat leiderschap op alle niveaus belangrijk is, zo kan training ook voor bijvoorbeeld coördinerende rollen welkom zijn. Vanaf een bepaald niveau moet leiderschap onderdeel van de selectie zijn, bijvoorbeeld door middel van een assessment.

### **5.3 Duurzaamheid**

De bedrijfsvoering moet in 2025 sterk verduurzaamd zijn. De faculteit gaat ambities formuleren wat betreft het reizen. Doel is reizen waar mogelijk te beperken, maar wel met oog voor de noodzaak tot internationale profilering van de faculteit, onderzoeksprogramma's en medewerkers. Waar het gaat om eigen medewerkers, wil de faculteit richtlijnen voor reizen en met name vlieguren ontwikkelen, waarbij voor reizen binnen Europa maximaal wordt ingezet op alternatieven, en voor vlieguren buiten Europa een bijzondere rechtvaardiging moet bestaan – bijvoorbeeld congresbezoek dat van bijzonder belang is voor de onderzoekscarrière. Ook wil de faculteit een leidraad ontwikkelen voor bezoek van buitenlandse gasten, bijvoorbeeld voor gebruik van alternatieven voor fysieke aanwezigheid bij promoties aan de Vrije Universiteit. Deze richtsnoeren wil de faculteit ontwikkelen in nauwe samenspraak met het onderzoeksbestuur en de afdelingshoofden, die er uitvoering aan zullen moeten geven.

Een ander aspect van reizen betreft het dagelijkse verkeer naar de Vrije Universiteit. Nu door de corona-crisis medewerkers gewend zijn geraakt aan thuis werken wil de faculteit bezien hoe een goede balans tussen thuis werken en werken in het Initium bereikt kan worden, met bijzonder oog voor de sociale cohesie binnen de faculteit.

Verder zet de faculteit erop in medewerkers te bewegen tot duurzaam gedrag wat betreft printen, gebruik van bekers en dergelijke. Ten slotte committeert het bestuur zich aan het maken van duurzame keuzes bij het organiseren van borrels en aanschaffen van cadeautjes.

## **6. Diversiteit en inclusiviteit**

Op grond van de kernwaarde 'open' formuleert de VU Strategie 2020-2025 als speerpunt diversiteit, wat betreft kleur, etnische, culturele of religieuze achtergrond, genderidentiteit, seksuele voorkeur, nationaliteit, functiebeperking, vooropleiding en academische discipline. De faculteit zal het VU-brede beleid ten aanzien van diversiteit actief uitvoeren. Daarnaast ziet zij reden aanvullend facultair diversiteitsbeleid te voeren, in het bijzonder, maar niet uitsluitend, met betrekking tot medewerkers en studenten met een niet-westerse migratie-achtergrond (c.q. van kleur) – het beleid

richt zich breder op eerste-generatie-studenten (waarbij de faculteit onder meer denkt aan de implicaties van de sociaal-maatschappelijke achtergrond voor een succesvolle studie en academische carrière).<sup>1</sup> Reden voor de ontwikkeling van nieuw beleid is dat de faculteit een relatief hoog aandeel eerste-generatie-studenten heeft, veelal studenten met een migratieachtergrond. De faculteit meent dat de verrijking die diversiteit in alle facetten kan bieden tot nu toe nog niet voldoende is benut. Daarnaast vindt de faculteit de huidige verschillen in studiesucces en verbondenheid met de faculteit tussen studenten met en zonder niet-westerse migratieachtergrond zoals geconstateerd in het Diversity Fact Sheet Rechten Faculteit niet aanvaardbaar. Ten slotte constateert de faculteit dat de diversiteit onder studenten op dit moment maar zeer ten dele terug te zien is in de staf. Ook daar ziet de faculteit meer diversiteit als een verrijking. Daarnaast betekent ondervertegenwoordiging van personen met verschillende achtergronden dat de faculteit talent misloopt. Daar komt bij dat juist eenzijdige samenstelling van de staf de aantrekkelijkheid van de faculteit voor zowel medewerkers als studenten met een andere achtergrond vermindert. Onderwerpen waarvoor al staand beleid is ontwikkeld binnen de Vrije Universiteit, zijn in dit hoofdstuk niet opgenomen. Voorbeelden zijn beleid voor mensen met een lichamelijke beperking en genderbeleid.

Hieronder formuleert de faculteit doelen ten aanzien van diversiteit in het onderwijs, bij werving en selectie van medewerkers en voor de werkomgeving, en de middelen die zij wil inzetten om deze doelen te bereiken. Dit beleid is deels een uitwerking van het Statement racisme van het College van Bestuur en de decanen van voorjaar 2020, in vervolg op oproepen van aan de faculteit verbonden hoogleraren en oproepen van medewerkers. De faculteit zal van jaar tot jaar bezien in hoeverre de gestelde doelen bereikt worden, welke middelen werken en waar bijstelling van het beleid gewenst is. Daarnaast is het nodig te bewerkstelligen dat de aandacht voor diversiteit niet verslapt, en dat nieuwe inzichten worden verwerkt. Daartoe zal de faculteit nauw samenwerken met het VU Diversity Office. Ook zoekt de faculteit actief contact met haar studenten met een migratieachtergrond, onder meer via studieverenigingen. Verder wordt er een Culturele Raad van Advies ingesteld, met leden met een migratieachtergrond van buiten de Vrije Universiteit, uit verschillende maatschappelijke sectoren, die gevraagd en ongevraagd op bovengenoemde en andere punten advies geeft. Ten slotte zal de faculteit middelen vrijmaken om een medewerker de functie te verlenen de voortgang in het oog te houden, gevraagd en ongevraagd te adviseren, en activiteiten, trainingen en dergelijke te initiëren.

### **6.1 Onderwijs**

Met diverse internationale (master)programma's en de bachelor Law in Society (Ba LiS) heeft de faculteit inmiddels rijke ervaring met Mixed Classroom als onderwijsconcept, waarbij het niet alleen om inclusiviteit gaat, maar diversiteit ook positief wordt ingezet voor de versterking van het academisch onderwijs. In Ba LiS is het mixed classroom concept zelfs expliciet opgenomen in de OER. Het zal ook een van de speerpunten van de nieuwe leerlijn Ethiek en Diversiteit vormen, die zal worden geïmplementeerd in alle bacheloropleidingen ('A Broader Mind'). Daarnaast wordt gekeken hoe de verhouding tussen intersectionaliteit en recht in alle andere bachelors in het curriculum opgenomen kan worden. Dat kan in de vorm van een nieuw te vormen vak of door aanpassing van bestaande vakken. Dit diversiteitsonderwijs moet uiterlijk 2023 vorm hebben gekregen. Daarnaast worden curricula, vakken en lesmateriaal doorgelicht op racisme en kolonialisme en andere diversiteitssensitieve kwesties, en wordt bezien hoe diversiteit daarin vorm kan en moet

---

<sup>1</sup> De faculteit volgt hiermee de definitie zoals die gebezigd wordt door het VU Diversity Office in onder meer het Diversity Fact Sheet Rechten Faculteit VU 2019, waarin in navolging van CBS-definities iemand tot een etnische minderheid behoort als minimaal een ouder in het buitenland is geboren en/of de persoon zelf in het buitenland is geboren, meer in het bijzonder in een niet-westers land (Fact sheet, p. 2).

krijgen. Bij het doorlichten van de curricula zal de faculteit gebruik maken van door het Diversity Office ontwikkelde en te ontwikkelen tools. Het bestuur zal middelen beschikbaar stellen om te garanderen dat een docent (of docenten) met goed inzicht in zowel de inhoud van het curriculum als in intersectionaliteit en kolonialisme de daarvoor nodige tijd heeft (of hebben). Deze doorlichting moet in 2023 worden afgerond, in 2025 moeten de benodigde wijzigingen zijn doorgevoerd. Ook na uitvoering van deze scan blijft diversiteit in het onderwijs voorwerp van aandacht, onder meer door er een plaats voor in te ruimen in de reguliere monitoring van onderwijskwaliteit. Verder is ondersteuning en scholing van de staf vereist, alsmede ondersteuning bij de omvorming van bestaand onderwijs.

Wat betreft de instroom streeft de faculteit ernaar dat de bachelors die zij aanbiedt representatief zijn voor de regio die zij bedienen. Sommige opleidingen zijn zowel naar gender als migratieachtergrond vrij eenzijdig. De faculteit zal onderzoek entameren naar de redenen waarom sommige opleidingen minder mannelijke studenten of studenten met migratieachtergrond aantrekken. Vervolgens, uiterlijk in 2023, zal zij op grond daarvan maatregelen identificeren en implementeren om grotere diversiteit in instroom te bewerkstelligen.

Uit de Diversity Scan blijkt dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (c.q. van kleur) significant minder studiesucces hebben dan studenten zonder die achtergrond, en significant vaker discriminatie door docenten ervaren. De faculteit vindt racisme en discriminatie niet acceptabel en stelt zich ten doel deze verschillen in 2023 te halveren.

## **6.2 Werving en aannamebeleid**

Hierboven werd al geconstateerd dat de samenstelling van de staf veel minder divers is dan die van de studentenpopulatie, en waarom dat onwenselijk is. Blijkbaar zijn er factoren die doorstroming van onder meer alumni met een niet-westerse migratieachtergrond belemmeren. De faculteit wil onderzoeken welke dat zijn en vervolgens deze waar mogelijk wegnemen. Dit geldt ook voor de doorstroming van vrouwelijke staf. Doel is te bewerkstelligen dat op termijn de staf een afspiegeling van de studentensamenstelling vormt. De faculteit committeert zich aan een substantiële toename van het aandeel van onder meer personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Om deze ambitie te realiseren zal de faculteit in elk geval de volgende acties ondernemen. Om te beginnen zet de faculteit zich in te bewerkstelligen dat het aandeel sollicitanten met een niet-westerse achtergrond toeneemt. Daartoe is onderzoek nodig (onder meer onder de eigen (oud)studenten) naar de vraag waarom dat aandeel op dit moment beperkt is. Een ander in te zetten middel is het actief benaderen van talentvolle studenten. Daarbij zullen de Research Talent Tracks worden ingezet, die beogen studenten te stimuleren en op te leiden voor promotieplekken. In deze tracks willen we ook gebruik maken van rolmodellen (promovendi en docenten met niet-westerse achtergrond, maar ook bijvoorbeeld eerste-generatie-studenten, die gepromoveerd zijn). Verder kan recruitment worden ingezet indien andere middelen niet afdoende helpen.

Daarnaast zal de faculteit bewerkstelligen dat werving en selectie diversiteitssensitiever worden (waarmee overigens niet uitsluitend diversiteit naar migratie- maar ook naar sociaal-maatschappelijke achtergrond bedoeld is). Hierbij betrokken medewerkers moeten in 2023 daartoe training hebben ontvangen. Verder zal de faculteit blijvend onder meer vacatureteksten, samenstelling van de sollicitatiecommissies en gehanteerde criteria op diversiteitssensitiviteit toetsen. Bij dat laatste denkt de faculteit onder meer aan de bijdrage die de sollicitant kan leveren aan het diversiteitsspeerpunt. Ten slotte blijft ook na indiensttreding aandacht nodig. De faculteit zal inzetten op actieve begeleiding van juist medewerkers met een migratieachtergrond en vrouwelijke staf voor doorgroei naar senior-functies.

## **6.3 Werkomgeving**

De ruimte voor diversiteit die in het onderwijs beoogd is moet ook op de faculteit, onder

medewerkers geboden worden. De faculteit wil ruimte bieden aan uiteenlopende perspectieven en dit uitdragen, en uitsluitende mechanismen achter zich laten. Daartoe zijn ontwikkeling van diversiteitssensitiviteit bij alle medewerkers en anti-racisme- en anti-discriminatiemaatregelen vereist. De faculteit zet erop in dat medewerkers deelnemen aan relevante trainingen en cursussen, om te beginnen leidinggevenden en anderen in senior functies. De faculteit wil verder bezien of het volgen van zulke trainingen een plaats kan krijgen bij trajecten tot bevordering voor senior functies, en voor benoeming tot afdelingshoofd.

Daarnaast geeft de faculteit blijvend aandacht aan klachtmechanismen. De faculteit bewaakt toegankelijkheid, eenvoud voor de klager en inzichtelijkheid van de uitkomsten. Verder blijft de faculteit zich inzetten de bekendheid van deze mechanismen bij de huidige en nieuwe medewerkers te onderhouden.

Faculteitsbestuur Rechtsgeleerdheid, 13 november 2020

Prof. mr. H. Battjes, decaan

Prof. dr. T.E. Aalberts, portefeuillehouder onderwijs

Prof. dr. E.R. Kleemans, portefeuillehouder onderzoek

Drs. M.J.J. van Raaphorst, directeur bedrijfsvoering

Daniël Pieters, studentlid