

**Verslag openbare deel van de 204e bijeenkomst Raad FHML
d.d. dinsdag 1 juli 2025****Aanwezig:** zie presentielijst

1. Opening, mededelingen en vaststellen van de agenda

De voorzitter opent de vergadering en heet de leden van de nieuwe studentgeleding, die vandaag als toehoorders aanwezig zijn, welkom. Tevens wijst de voorzitter op de uitnodiging voor de Maastricht University Council Day op 28 augustus aanstaande en moedigt de (nieuwe) leden aan hieraan deel te nemen.

2.a Vaststellen van de tekst van het openbare deel van het verslag van de 203^e bijeenkomst d.d. 17 juni 2025

-25.1081o – d.d. 25-06-25 – verslag met bijlage

Zie de goedgekeurde versie met kenmerk 25.1081/Io.

2.b Opmerkingen naar aanleiding het openbare deel van het verslag

Naar aanleiding van de afsprakenlijst vraagt de voorzitter naar de stand van zaken rondom nummer 2: werkdruk in het onderwijs, en in het bijzonder de evaluatie van de normuren. Naast de notulen van 11-2-2025 jl. is hierover een aparte brief (kenmerk 24.1671) aan het Bestuur FHML gestuurd. De vice-decaan Onderwijs geeft aan dit na te zullen gaan.

3. Mededelingen decaan

De decaan heeft geen mededelingen.

Desgevraagd geeft de directeur FHML aan dat M. Heuts is aangesteld als nieuwe adjunct-directeur. Zij volgt M. van Dongen op, die met pensioen gaat. M. Heuts is verantwoordelijk voor de portefeuilles HR-zaken, Marketing & Communicatie en Strategie & Beleid. Zij zal voor een kennismaking worden uitgenodigd voor een van de toekomstige raadsbijeenkomsten wanneer een van deze onderwerpen geagendeerd staat.

4. Onderwijs- en Examenregeling en Regels & Richtlijnen Governance and Leadership in European Public Health (GLEPH) academisch jaar 2025-2026

-25.1084 – d.d. 26-06-25 – brief decaan met bijlagen

De Onderwijs en Examenregeling (OER) en Regels & Richtlijnen van de Master of Science programme Governance and Leadership in European Public Health worden besproken, in aanwezigheid van de Opleidingsdirecteur Health, G. Plasqui.

De raad constateert dat het programma van deze opleiding inhoudelijk is herzien. Hierdoor was het niet voldoende om enkel de wijzigingen t.o.v. de vorige OER via track changes te beoordelen. Dit was niet voor alle raadsleden duidelijk; de raad verzoekt om bij een nieuwe of herziene OER in het vervolg duidelijker te communiceren.

G. Plasqui licht toe dat de OER relatief laat is aangeleverd. Dit had te maken met een bijstelling van het oorspronkelijke streven naar volledig programmatisch toetsen, omdat dit in afstemming met andere opleidingen niet praktisch uitvoerbaar bleek. Verder is de OER voor ongeveer 95% gelijk aan die van de andere masteropleidingen.

Desgevraagd geeft G. Plasqui aan dat het portfolio assessment (zoals gedefinieerd in artikel 1.2, lid j) en het remediation plan (artikel 1.2, lid l) momenteel nog in een vereenvoudigde vorm binnen het programma zijn ingericht. Studenten leveren in totaal vier portfolio's aan, waarbij de bijbehorende Intended Learning Outcomes (ILO's) in deze producten worden afgevinkt.

Daarnaast geeft G. Plasqui aan dat aan alle vakken binnen het programma ECTS worden toegekend. Het is echter niet mogelijk om ECTS te koppelen aan het coaching trajectory. Dit heeft te maken met afspraken binnen het samenwerkingsverband met andere Europese universiteiten. Hierdoor zijn de ECTS voor het coaching trajectory niet zichtbaar in de huidige opzet van de OER.

De raad heeft de volgende opmerkingen:

- de raad verzoekt om het begrip 'coaching trajectory' toe te voegen aan de begrippenlijst (artikel 1.2);
- het portfolio wordt inhoudelijk uitgebreid behandeld in de OER, maar ontbreekt nog als expliciet beoordelingsonderdeel onder artikel 5.2 (Grades), waar de verschillende beoordelingsvormen en de cijfersystematiek worden benoemd. De raad verzoekt om het portfolio daar als apart element op te nemen, inclusief een duidelijke vermelding van de gehanteerde kwalificatie (proficient/insufficient);
- het is de raad niet duidelijk op welke wijze het portfolio als toets meetelt. In artikel 5.5 wordt een overzicht gegeven van de toetsvormen, maar het portfolio wordt hierin niet genoemd. De raad adviseert om dit te verduidelijken.

Op basis van de voorliggende stukken en de in de raad gevoerde bespreking stemt de raad, met inachtneming van bovenstaande opmerkingen, in met de Onderwijs- en Examenregeling van de Master of Science programme Governance and Leadership in European Public Health (GLEPH) voor het academisch jaar 2025-2026.

5. Beleid benoeming UD/UHD

De vice-decaan houdt een presentatie. De sheets worden toegevoegd aan het openbaar deel van het verslag met kenmerk 25.1166.

Binnen de FHML wordt ingezet op het erkennen en waarderen van medewerkers, niet alleen op onderzoek en onderwijs, maar ook op impact, leiderschap en patiëntenzorg. Vanuit de Team Science-gedachte wordt diversiteit gezien als een meerwaarde en wordt hier bij beoordelingen rekening mee gehouden.

De U(H)D Commissie adviseert de decaan over bevorderingen naar UD1, UHD1/2 en Docent/Onderzoeker 1/2, op voordracht van de vakgroepvoorzitter en in afstemming met het Onderzoeks- en Onderwijsinstituut. De commissie bestaat uit minimaal 7 leden, een mix van UHD's en hoogleraren met verschillende achtergronden. UD's kunnen geen zitting nemen vanwege het vereiste senioriteitsniveau.

Sinds 2021, en formeel per 2023, zijn de principes van Erkennen & Waarderen geïntegreerd in de beoordelingssystematiek. De commissie beoordeelt kandidaten holistisch op vijf domeinen: onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap en patiëntenzorg. Kandidaten wordt gevraagd een narratief en reflectie aan te leveren. Er zijn verschillende UHD-profielen, zoals onderwijsgericht, onderzoekgericht of gemengd, al dan niet met een klinische component.

Voor benoeming gelden formele voorwaarden. Medewerkers van FHML/UM moeten minimaal 0,2 fte onderwijs- en 0,2 fte onderzoekslabelling hebben. Voor medewerkers van Maastricht UMC+/azM geldt minimaal 0,4 fte academische taakstelling, waarvan ten minste 0,1 fte onderwijs- en 0,1 fte onderzoekslabelling.

De beoordelingswijze is bewust holistisch, waarbij zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten worden meegenomen. Dit vervangt de eerdere checklistbenadering. De commissie weegt onder andere continuïteit, ontwikkeling, senioriteit en het reflectief vermogen van de kandidaat. Uit evaluatie blijkt dat het aantal positieve adviezen sinds de invoering van E&W is toegenomen. Tegelijkertijd zijn de negatieve adviezen niet toegenomen, ondanks een stijging van het aantal voordrachten. De commissie constateert dat vakgroepvoorzitters en leidinggevenden beter nadenken over de voorwaarden voor de voordracht. Ook blijkt uit analyse dat de wetenschappelijke kwaliteit, gemeten via de H-index, niet afneemt.

Het Career Compass wordt door het bestuur nuttig gevonden, maar is als beoordelingsinstrument voor de commissie minder geschikt. Er wordt daarom gewerkt aan het opnemen van een reflectie op de loopbaanontwikkeling in het CV-format.

Doorgroei naar hoogleraar vindt plaats op basis van een gemengd profiel, een onderwijsprofiel of een onderzoeksprofiel. Hierbij spelen strategische en inhoudelijke afwegingen een rol, evenals de samenstelling van de vakgroep. UHD's beschikken sinds 2020 over het ius promovendi.

Bij een negatief advies van de commissie vindt vaak een gesprek plaats met de vakgroepvoorzitter en de kandidaat. Vaak wordt dan een ontwikkelplan afgesproken. Het bestuur kan in sommige gevallen gemotiveerd afwijken van het advies van de U(H)D commissie. Dit komt incidenteel voor.

6. Leerstoel Intensive Care

-25.1076 – d.d. 24-06-25 - brief decaan met bijlagen.

De decaan geeft een toelichting.

Op basis van de gevoerde bespreking, de door de decaan gegeven toelichting en de voorliggende documenten adviseert de raad positief over het structuurrapport voor de invulling van een vakhoogleraar en afdelingshoofd 'Intensive Care'. Wel merkt de raad op dat het een heel ambitieus structuurrapport is.

7. Nagekomen agendapunten

Er zijn geen nagekomen agendapunten.

8. Rondvraag

Een raadslid merkt op dat binnen haar vakgroep vooral de meer ervaren medewerkers worden gepasseerd voor grotere onderwijsrollen. Mogelijk komt dit doordat zij al veel van deze rollen een keer hebben vervuld en daarom niet opnieuw worden voorgedragen.

De decaan onderschrijft het belang van zowel het creëren van kansen voor nieuw talent als het actief betrokken houden van loyale, ervaren medewerkers. De onderwijscoördinator speelt hierin een belangrijke rol. Bij knelpunten kan dit besproken worden met M. Cruijssen of M. Heckman van het Onderwijsinstituut FHML. Het streven is om de invulling van onderwijsrollen zo divers mogelijk te houden; waar nodig wordt individueel maatwerk toegepast, aldus de vice-decaan Onderwijs.

De decaan en de raadsleden bedanken elkaar voor de goede samenwerking gedurende het afgelopen academisch jaar. De decaan wenst in het bijzonder de studentgeleding veel succes in het vervolg van hun werkzaamheden.

Kim Luijten