



College van Bestuur

Rapenburg 70
Postbus 9500
2300 RA Leiden

<i>Nummer</i>	UR/18/52739	<i>Datum</i>	10 december 2018
<i>Uw brief van</i>	-	<i>Doorkiesnr.</i>	3138 / 3125
<i>Onderwerp</i>	Reactie Follow-Up Personeelsmonitor 2018	<i>Contactpersoon</i>	De Roon /Weeda

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft tijdens zijn vergaderingen van 26 november en 10 december 2018 gesproken over de Resultaten en follow-up van de Personeelsmonitor 2018.

De Raad is te spreken over de toezegging die gedaan is ten aanzien van de aanpak van de verlofpraktijken bij tijdelijke aanstellingen, waarbij medewerkers na het aflopen van de laatste mogelijke tijdelijke aanstelling, een half jaar uit dienst zijn om daarna weer terug te keren in een tijdelijk dienstverband. De Raad is het met het College eens dat deze praktijk van slecht werkgeverschap getuigt en verneemt graag hoe het College deze praktijk concreet gaat aanpakken.

De Raad vindt het positief dat het College inziet dat het aandeel tijdelijke aanstellingen onder het personeel te groot is bij de Universiteit. Zoals ook in het kader van de begroting is besproken dient volgens de Raad het beleid naar aanleiding van Commissie Van Haften bij te worden gesteld, zodat er niet alleen een betere balans ontstaat tussen aanstellingen voor onbepaalde en bepaalde tijd, maar ook een haalbaar en eerlijk perspectief wordt geboden aan tijdelijk aangesteld personeel dat structurele taken verricht, om na enige tijd een vaste aanstelling te kunnen krijgen. Daarbij wil hij op twee mogelijkheden wijzen. Ten eerste op beleid dat recentelijk aan de Universiteit van Utrecht is ontwikkeld, waarbij docenten een aanstelling voor een bepaalde tijd van vier jaar kan worden geboden. Ten tweede op de mogelijkheid om tijdelijke aanstellingen op structurele taken te voorzien van een uitzicht op een vast dienstverband bij goed functioneren. De Raad hoort graag van het College hoe zij dit praktisch uit zal werken en gaat hier graag verder over in gesprek.

Verder is de Raad tevreden met de toezegging van het College om een samenvattend overzicht te geven van de open antwoorden in de personeelsmonitor (bv: x % van de antwoorden gaan over sociale veiligheid; y% over loopbaanperspectief...etc) en voortaan een sectie methodologische reflecties toe te voegen aan de bespreking van de resultaten van de Personeelsmonitor.



Blad 2/2

Het College heeft toegezegd dat hij de Raad voor het zomerreces van 2019 zal informeren over de voortgang de aanpak en voortgang van de follow-up. De Raad ziet hiernaar uit, maar merkt op dat hij mee wil praten over het beleid en niet slechts geïnformeerd wil worden over beleid dat door het College in overleg met de Faculteiten ontwikkeld wordt.

De Raad gaat ervan uit dat bij het gesprek over de aanpak en voortgang van de follow-up in ieder geval aandacht is voor de aanpak van de eerder genoemde verlofpraktijken en het onderzoek naar het lage responsepercentage op de promovendimonitor.

De Raad heeft van het College begrepen dat er naar aanleiding van gesprekken tussen de Raad en het College over sociale veiligheid een onderzoekscommissie wordt ingesteld die de opdracht kan krijgen om signalen van sociale onveiligheid te onderzoeken. Eén lid van deze commissie zal worden voorgedragen door de Universiteitsraad. Graag wordt de Raad tevens betrokken bij de instelling van deze commissie en de vaststelling van haar bevoegdheden.

De Raad heeft behoefte aan een nadere discussie over zijn wens om een Ombudsfunctionaris voor personele aangelegenheden aan te stellen. De Raad en College hebben elkaar hierin nog niet kunnen vinden, terwijl, tot genoegen van de Raad, beiden elkaar wel vinden in de onvoorwaardelijke wens om van de Universiteit een absoluut veilige werkomgeving te maken. Dit onderwerp gaat de gehele Raad aan het hart omdat hij van oordeel is dat het aanstellen van een Ombudsfunctionaris, die zelfstandig onderzoek uit kan voeren naar kwesties rond sociale veiligheid, essentieel is voor de verbetering en borging van de sociale veiligheid binnen Universiteit Leiden. De Raad vindt de aarzelingen van het College over een Ombudsfunctionaris derhalve niet in overeenstemming met de gedeelde zorg over sociale veiligheid.

De Raad heeft in het verleden verschillende redenen aangedragen waarom een Ombudsfunctionaris voor personeel zeer wenselijk is. De Ombudsfunctionaris vormt een belangrijke aanvulling op de vertrouwenspersoon; beiden hebben hun eigen functie en nut. De Ombudsfunctionaris kan, anders dan een vertrouwenspersoon, zelfstandig onderzoek doen, mediëren of problemen op een hoger niveau aankaarten terwijl een vertrouwenspersoon alleen in vertrouwen problemen van personeelsleden kan bespreken en advies geeft.

Daarbij is de Ombudsfunctionaris een laagdrempelig middel voor medewerkers die serieuze misstanden willen melden en naar een oplossing zoeken. Daarnaast is er voor de studenten al een ombudsfunctionaris, waarover men zeer tevreden is. Daarom stelt hij voor dat het College besluit een Ombudsfunctionaris voor personele aangelegenheden aan te stellen.

De Raad verzoekt het College om zo spoedig mogelijk schriftelijk te reageren op dit schrijven.

Hoogachtend,
namens de Universiteitsraad,

C.J. de Roon
Voorzitter