



College van Bestuur

Rapenburg 70  
Postbus 9500  
2300 RA Leiden

<i>Nummer</i>	UR/21/35095	<i>Datum</i>	6 december 2021
<i>Uw brief van</i>		<i>Doorkiesnr.</i>	3138 / 3125
<i>Onderwerp</i>	Resultaten en aanpak Personeelsmonitor light	<i>Contactpersoon</i>	De Roon /Zandvliet

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft in zijn vergaderingen van 22 november en 6 december 2021 de resultaten van de Personeelsmonitor light en de daarbij horende aanpak besproken. Het beeld van te hoge werkdruk en sociale onveiligheid baart hem grote zorgen. De Raad waardeert het daarom dat het College hem vroegtijdig bij dit onderwerp heeft betrokken. Hij ziet het rapport als een goed ankerpunt om de casuïstiek rondom werkdruk en sociale veiligheid aan te pakken en is positief over de voorgestelde aanpak hiervan. Hij brengt graag nog de volgende punten onder de aandacht bij het College.

Ten eerste onderstreept de Raad opnieuw het belang van nazorg in geval van incidenten van sociale onveiligheid. Hij is blij dat er in 2022 een project zal starten, waarbij aandacht is voor een protocol nazorg. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat dergelijke incidenten vertrouwelijke informatie betreffen, waardoor het zaak is dat het opstellen van dit protocol bij bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon wordt neergelegd.

In het verlengde hiervan is de Raad verheugd dat er spoedig een campagne met bijbehorende toolkit ter bevordering van het voeren van open gesprekken gelanceerd zal worden. Hij hoopt dat dit bijdraagt aan de ontwikkeling van meer transparantie en een aanspreekcultuur, zodat de sociale veiligheid toeneemt.

Ten derde vindt de Raad het van belang dat er in de toekomstige reguliere personeelsmonitor meerdere medewerkerscategorieën worden meegenomen in de resultaten. Zo kan bijvoorbeeld vergeleken worden wat de mening is van specifieke categorieën medewerkers over thuiswerken. De toezegging van het College dat de reguliere monitor actuele thema's aan de orde zal stellen en door middel van nadere categorisering een verfijndere doorkijk zal bieden in de hele organisatie, stemt de Raad tevreden.



Blad 2/2

Ten vierde merkt de Raad op dat het College in een brief aan de decanen en directeuren schrijft dat zij de resultaten kunnen gebruiken voor de besluitvorming over de wijze waarop binnen de eenheid het werken (thuis/hybride/fysiek) wordt ingericht. Dit baart hem zorgen, omdat deze personeelsmonitor uitsluitend een periode van de afgelopen 12 maanden bestrijkt – een tijd die gekenmerkt wordt door een uitzonderlijke crisissituatie. Dit is geen solide basis voor nieuw beleid over thuiswerken en huisvesting. Hij memoreert de uitspraak van het College dat het de algemene tendens meeneemt in beleidsdocumenten, zonder hier verregaande consequenties aan te verbinden, en dat de resultaten een uitgangspunt kunnen vormen voor het gesprek tussen leidinggevende en medewerker.

De Raad wordt ten slotte graag betrokken bij de voorbereidingen voor de volgende personeelsmonitor, zoals toegezegd door het College.

Hoogachtend,  
namens de Universiteitsraad,

C.J. de Roon  
Voorzitter