



College van Bestuur

<i>Nummer</i>	-	<i>Datum</i>	18 juni 2024
<i>Uw brief van</i>	-	<i>Doorkiesnr.</i>	06-28 89 48 17
<i>Onderwerp</i>	Statusupdate sociale veiligheid medewerkers	<i>Contactpersoon</i>	Pauline Vincenten

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft op 10 juni jl. de memo Statusupdate sociale veiligheid medewerkers met het College van Bestuur besproken.

De Raad begrijpt dat er in deze memo nog niet in kon worden gegaan op de lopende sociale veiligheid casus. Als algemene opmerking wenst de Raad echter wel te delen dat zij het jammer vindt dat met de memo de kans niet is benut om dieper te reflecteren op de structurele problemen die in de organisatie spelen. Het College heeft aangegeven dat de analyse die is gedaan in het KNAW-rapport van prof. Naomi Ellemers voor de hele sector geldt, en ook voor de Universiteit Leiden. De statusupdate is opgesteld voordat het onderzoeksrapport over de lopende sociale veiligheidskasus naar buiten is gebracht. Het College van Bestuur zal in de volgende vergadercyclus met de Universiteitsraad de systemische veranderingen bespreken die nodig zijn.

Het College heeft ook aangegeven dat een fundamentele cultuurverandering nodig is, maar dat dit nog jaren duurt. De centrale afdeling HRM zal een actieplan opstellen in overleg met de faculteiten, inclusief een reflectie op structurele problemen die in de organisatie spelen. Dit actieplan wordt in het najaar voorgelegd aan de Universiteitsraad. In het actieplan zal speciale aandacht zijn voor leiderschap en leidinggeven. Het CvB zal met een integrale aanpak (waaronder de uitkomsten personeelsmonitor, verslagen van vertrouwenspersonen en ziekteverzuimcijfers) in goed overleg met de Faculteitsbesturen de diepte ingaan. De Universiteitsraad ziet graag dat in het actieplan een specifiekere probleemanalyse en concrete doelstellingen worden verwoord. De organisatiestructuur wordt gezien als voedingsbodem van sociale ongelijkheid. Denk hierbij aan de hoge werkdruk, ongelijke machtsverhoudingen en individuele prijzen. Wat gaat het College van Bestuur doen om die risicofactoren te mitigeren? Zijn er voldoende *checks and balances*? Het College benoemde in dit kader ook de meerwaarde van collegiale besturen. De Universiteitsraad waardeert de bereidheid van het College om te reflecteren op de besturingsfilosofie. De Collegevoorzitter merkte hierbij wel op dat dit niet allemaal tegelijkertijd kan.



De Universiteitsraad heeft de volgende punten met het College besproken:

(1) De Raad adviseert om in stukken die sociale veiligheid betreffen, duidelijk aan te geven welke definitie de Universiteit hanteert als het gaat om de termen “grensoverschrijdend gedrag”, “ongewenst gedrag” en “ongepast gedrag”. Onder de overkoepelende term “sociale veiligheid” worden de begrippen namelijk in verschillende situaties verwisselbaar gebruikt. De maatregelen voor ongewenst en voor grensoverschrijdend gedrag kunnen van elkaar verschillen, echter wordt in openbare communicatie en in de discipline “ongewenst gedrag” als een overkoepelend begrip gebruikt. Voor medewerkers is het belangrijk om te weten welke definitie gehanteerd wordt zodat men goed terecht kan met eventuele problemen.

(2) De Raad wenst verder in gesprek te gaan over de afwegingen die gemaakt worden in casussen van ongewenst gedrag, tussen het beschermen van de beschuldigde medewerker, van de melders, en van de reputatie van de Universiteit. Hoe kunnen we in de procedure ook goed waarborgen dat geruchten en onterechte beschuldigingen een persoon onterecht de hele carrière achtervolgt? De Raad wil dat de procedure die nu gevolgd is in de casus bij FdA geëvalueerd wordt en bespreekt de evaluatie graag met het College in het najaar van 2024, zodat we hier als organisatie van kunnen leren.

(3) De Raad erkent de individuele verantwoordelijkheid van de medewerker in het waarborgen van de sociale veiligheid. Wel vindt hij dat er ook aandacht moet zijn voor de verschillen in machtsposities en privileges van medewerkers om voor zichzelf op te komen. Zo kan de positie van nieuwe promovendi niet vergeleken worden met die van een lang zittende directeur. De Universiteit is verantwoordelijk voor het geven van handvatten aan medewerkers zodra zij de organisatie binnenkomen. Met deze handvatten kan men verantwoordelijkheid nemen.

(4) De Raad merkt op dat de bestuurders binnen de Universiteit Leiden meer mogelijkheden hebben om systemische verandering in gang te zetten dan wordt erkend. Natuurlijk bestaan er externe factoren die verandering bemoeilijken zoals de afhankelijkheidsrelaties die de externe financiering van de universiteit met zich meebrengt. Echter in zowel deze zaken als bij problemen met machtsverschillen en de organisatiecultuur, spoort de Raad het College van Bestuur aan om de mogelijkheden breder te zien, waaronder het aanpakken van deze problemen op sectorniveau. Systemische problemen staan niet gelijk aan onoplosbare problemen, maar ze vereisen wel coördinatie op een hoger niveau en een lange adem. Door problemen bij de oorzaak aan te pakken kunnen wij als Universiteit meer bijdragen aan sociale veiligheid, dan het plakken van pleisters op de wonden.

De Raad waardeert het dat het College onlangs heeft overlegd met de Minister van OCW over hoe we de benodigde systemische verandering in kunnen gang te zetten op sectorniveau. OCW heeft 2 miljoen vrijgemaakt om te onderzoeken welke interventies goed werken en welke niet. De Raad blijft graag op de hoogte van de ontwikkelingen op dit vlak.



Blad 3/4

De Raad hoort op een later moment graag hoe het College ervoor gaat zorgen dat alle hoogleraren op een sociaal veilige manier handelen en wat dat betreft de voorbeeldrol vervullen die zij hebben binnen de organisatie.

(5) Deze statusupdate was een mogelijkheid geweest om eerlijk en dieper te reflecteren op waar het mis gaat in de organisatie en de huidige maatregelen expliciet te koppelen aan een probleemanalyse. De Universiteit heeft een groot aanbod aan trainingen en evenementen die sociale veiligheid bespreken en de Raad moedigt een proactief beleid aan. Echter is het vaak niet duidelijk hoe de maatregelen bijdragen aan het oplossen van de bestaande problemen of hoe effectief deze zijn. Het zou namelijk zonde zijn als de kwantiteit van interventies de kwaliteit overstijgt. De Raad adviseert om in dit soort stukken langer stil te staan bij problemen die genoemd worden zoals de barrières in Academia in Motion. Zowel als het concreet koppelen van problemen aan oplossingen en niet andersom. De Raad is van mening dat eerlijke en expliciete zelfreflectie, zeker in deze periode, over de valkuilen en grenzen van het beleid, bijdragen aan vertrouwen in de organisatie. De Raad bedankt het College voor de toelichting en de toezegging om later dit jaar met een reflectie te komen.

(6) Uit berichtgeving op de universitaire website begrijpt de Raad dat: “Het CvB heeft na zorgvuldige afweging besloten het [advies](#) n.a.v. meldingen over ongewenst gedrag bij FdA openbaar te maken. Hierbij is meegewogen dat dit het nadrukkelijk verzoek is van de onderzoekscommissie. Op deze manier, zo stelt de commissie, kan het openbare advies bijdragen aan het bredere gesprek over kwesties van sociale veiligheid en wetenschappelijke integriteit. Het CvB realiseert zich, net als de commissie, dat er lessen te leren zijn, voor de faculteit, maar ook in bredere zin voor de universiteit en voor de sector.” De Universiteitsraad zal de bredere bevindingen uit het advies bespreken met het CvB in de 6<sup>de</sup> vergadercyclus CvB-UR.

(7) De Raad heeft ook aandacht gevraagd voor het belang van het opvolgen van de uitkomsten van de Personeelsmonitor voor sociale veiligheid. De Universiteitsraad heeft in zijn vergaderingen van 15 en 30 mei 2023 de uitkomsten van de Personeelsmonitor 2022 besproken. Daarin viel het de UR op dat met name bij FdA een groot gevoel van onveiligheid werd ervaren. In de commissievergadering PS&I zijn hier destijds ook vragen over gesteld. Daar kwam toen weinig reflectie op. Eén van de raadsleden heeft ook vragen gesteld aan een bestuurder van FdA, maar hij wist niet waar het gevoel van onveiligheid vandaan kwam. De casus bij FdA suggereert dat signalen uit de personeelsmonitor van belang zijn en dat het belangrijk is om die op te pakken. De Raad vraagt zich af welke acties er zijn ondernomen n.a.v. de uitkomsten van de Personeelsmonitor van 2022 en verzoekt u hier schriftelijk op terug te komen. De Raad wil ook graag weten of een evaluatie van de uitkomsten van de Personeelsmonitor onderdeel is geweest van het proces in de casus bij FdA waar onderzoek naar is gedaan. Het lijkt erop dat er onvoldoende gebruik is gemaakt van signalen uit de Personeelsmonitor en dat die onvoldoende pro actief zijn opgepakt. De Universiteitsraad wil graag weten wat de universiteit doet met de uitkomsten uit de Personeelsmonitor en de Pulsemetingen. Wat zijn de vervolgstappen die genomen worden? Als blijkt dat er bepaalde aandachtsgebieden zijn, blijft het CvB dan monitoren wat er gebeurt? De Raad dankt het College voor de toezegging dat de uitkomsten van de



Blad 4/4

Personeelsmonitor een belangrijk onderdeel uitmaken van de gesprekken die het CvB het afgelopen jaar al met de Faculteitsbesturen heeft gevoerd en zal blijven voeren.

(8) Het valt de Universiteitsraad op dat de Universiteit Leiden reactief is op casussen i.p.v. preventief te zorgen voor een verbetering van de sociale veiligheid. De Universiteitsraad vindt dat er een serieuze cultuuromslag gemaakt moet worden in de manier waarop we sociale veiligheid aanpakken. De Raad ziet voldoende signalen voor de Universiteit om nu de sociaal onveilige werkcultuur aan te pakken. Mede naar aanleiding van het rapport van de Arbeidsinspectie heeft het College van Bestuur toegezegd de huidige processen gaan evalueren en aanvullen waar nodig. Het bouwwerk rondom sociale veiligheid is versnipperd. De vraag is of we in staat zijn om de signalen samen te brengen.

De Universiteitsraad kijkt uit naar het actieplan Sociale Veiligheid inclusief de kritische reflectie en blijft graag met het College van Bestuur in gesprek over dit belangrijke onderwerp dat ons allemaal aangaat.

Hoogachtend,  
namens de Universiteitsraad,

Pauline Vinceten  
Voorzitter