

Verslag 22ste vergadering Faculteitsraad 8 oktober 2013

Locatie: Schouwburgstraat, zaal A2.03
Tijdstip: 15.45-17.15 uur
Aanwezig: *Leden FR:* Patrick Overeem, Ann Marie Wilson, Brandon Zicha, Maximiliaan van Tongeren, Pascale van Eerden en Monique de Jong
Leden FB: Jouke de Vries, Bernard Steunenberg, Rolf Oosterloo
Staf Faculteitsbureau: Jorien Boesveld (bestuurssecretaris, notulen), Frederiek Lommen en Kathelijne Smout (C&M, agendapunt 5)
Afwezig: Laurens van Apeldoorn, Lucas Negenman, Christian van der Woude, Anne Christine de Haan
Toehoorders: Vincent Bongers (Weekblad Mare)

1. Opening

1. De Vries opent de Faculteitsraadvergadering om 15.45 uur en heet de aanwezigen welkom.

2. Vaststelling agenda

2. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Concept-verslag FR 9 juli 2013

3. Het verslag wordt zonder wijzigingen vastgesteld.
4. Er zijn geen opmerkingen naar aanleiding van het verslag.

4. Mededelingen

a. Arbo en BHV

5. Oosterloo meldt dat er naar aanleiding van de personeelsmonitor een aantal metingen op Stichthage worden gedaan naar de klimaatbeheersing. Dit is in de zomerperiode ook gedaan, maar toen was de bezettingsgraad lager dan normaal. Als de uitkomsten buiten de tolerantie vallen zal de eigenaar van het pand daarop worden aangesproken.
6. Bij het LUC is er aandacht voor de veiligheid in het nieuwe pand. Zo staat er deze maand een ontruiming gepland en de dean LUC is met Vastgoed in overleg over de avond en nacht situatie.
7. Afgelopen vrijdag is de locatie Schouwburgstraat ontruimt in verband met een (vals)brandalarm. De ontruiming wordt momenteel geëvalueerd; de draaideur blijkt een knelpunt te vormen.

b. Nieuw strategisch plan universiteit Leiden

8. Het huidige strategisch plan van de universiteit Leiden bestrijkt de periode 2010-2014. Het CvB wilde vanaf 2014 een nieuw instellingsplan opstellen. In overleg met de decanen is nu besloten om het huidige plan nog een jaar door te laten lopen en eerst te evalueren. Wel zal alvast gestart worden met het formuleren van een nieuwe strategie.

c. Stand van zaken facultaire strategie

9. In het kader van de facultaire strategie is het faculteitsbestuur momenteel bezig met een ronde langs verschillende faculteiten over samenwerking en eigen ontwikkelruimte voor programma's. Met FSW, FdR en FGW zijn gesprekken gevoerd, met W&N zal nog een gesprek plaatsvinden.
10. Het FB heeft het idee dat deze gesprekken concrete resultaten zullen opleveren en zal met een verslag komen.

11. De FR vraagt zich af of er dan ook een update van het strategiedocument komt. Het FB wil eerst kijken wat er uit gesprekken naar voren komt.
12. De FR vraagt zich af of de samenwerking in LDE verband hierbij ook wordt meegenomen. Het FB geeft aan dat dit het geval is. Op dit moment vindt in verschillende werkgroepen een uitwerking plaats van een aantal thema's, waaronder voor FCDH van belang: Governance en Safety and Security.

d. Ontwikkelingen nieuw gebouw Wijnhavenkwartier

13. Om de groei van de faculteit te kunnen faciliteren zal de faculteit er een nieuwe grote locatie bij krijgen, te weten: de drie etages in de laagbouw van het oude ministerie van binnenlandse zaken aan de Turfmarkt in het Wijnhavenkwartier. Ingebruikname van deze 15000m² staat gepland voor september 2016.
14. Het Faculteitsbestuur is aan het kijken welke functie het gebouw gaat krijgen en wie er in komen te zitten. Er wordt in samenwerking met het organisatie en adviesbureau Velthoen gekeken naar het invoeren van het nieuwe werken in het gebouw.
15. De FR vraagt wanneer de plannen aan het personeel zullen worden gepresenteerd. Het FB geeft aan dat voor 1 januari 2014 aan een aantal zaken gewerkt moet worden en dat het personeel waarschijnlijk begin volgend jaar geïnformeerd zal worden.

e. Center for Global Affairs

16. Het Center for Global Affairs is recent opgezet door prof. dr. Rob de Wijk en prof. mr. Jaap de Hoopscheffer.
17. Het Center zal zich in eerste instantie richten op het opzetten van een minor Global Affairs en uiteindelijk nog andere nog niet nader bepaalde activiteiten ontwikkelen.

f. Cyber Security Academy

18. Vanuit de gemeente Den Haag is het initiatief gekomen om een Cyber Security Academy op te zetten, omdat er veel vraag is naar experts op dit terrein. Gekeken wordt naar mogelijke opleidingen hiervoor. Hierbij zijn de TU-Delft, HHS, LEI en een aantal andere partijen waaronder Europoll betrokken. Van Zoggel is aangetrokken om dit project te trekken.

5. Presentatie vernieuwde facultaire website

19. Frederiek Lommen en Kathalijne Smout zijn aangeschoven voor een presentatie over de vernieuwde facultaire website.
20. In het voorjaar is geconstateerd dat de toen bestaande website onoverzichtelijk en vooral intern gericht in plaats van klantgericht was. Daarom is een verbeteringslag gemaakt. Er is een midden kolom gekomen en de rechterkolom is opgeschoond. Er wordt meer direct doorgelinkt om verouderde informatie te voorkomen. Verder is ieder deel van de website gecheckt op of de informatie nog klopte. Hiernaast wordt de website geheel tweetalig, waarmee FCDH de eerste faculteit is met een geheel tweetalige website. Het project zal eind dit jaar worden afgerond.
21. Op universitair niveau wordt momenteel in het DIS-project (=digitale informatie strategie) gekeken naar een nieuw content management systeem dat stapsgewijs ingevoerd zal worden, ook bij FCDH. De faculteiten hebben de opdracht gekregen om de facultaire website te checken op verouderde informatie, wat FCDH dus al gedaan heeft.
22. Aangezien een website nooit af is, is het verzoek aan iedereen om als er iets veranderd dit door te geven aan het team C&M.
23. De FR geeft aan dat de rechterkolom met alle centers wel erg lang is. Smout geeft aan dat in het huidige CMS systeem (Tridion) hier geen andere mogelijkheid voor is en dat de centers hebben aangegeven wel op de startpagina te willen staan.

24. De FR vraagt zich af wat er met de portal zal gebeuren. Lommen geeft aan dat met het DIS-project wordt gekeken naar een intranet, wat de plaats van de portal in zal nemen. Tot die tijd wordt gebruik gemaakt van de portal.

6. Aanvullend onderzoek personeelsmonitor (NL en ENG versie) en plan van aanpak

25. Het FB geeft aan dat uit de personeelsmonitor een aantal goede punten naar voren zijn gekomen (waaronder tevredenheid, balans werk-privé, collega's, betrokkenheid) en specifiek bij BSK een goede vooruitgang te zien was ten opzichte van de vorige monitor. Maar er zijn ook een aantal punten waarop FCDH niet goed scoorden, te weten: sociale veiligheid, werkdruk (universiteitsbreed aandachtspunt) en klimaatbeheersing. Dat laatste is apart onderzocht. Het onderzoek dat de FR nu voor zich heeft liggen is in opdracht van het FB en CvB gedaan en gericht op de sociale veiligheid, met daarbij in relatie de werkdruk.
26. Het onderzoek is uitgevoerd door onderzoekers van de afdeling Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) onder toezicht van IVA en CvB. Helaas waren de onderzoekers voor de FR vergadering verhinderd.
27. In het onderzoek heeft het waarborgen van de privacy voorop gestaan. Dit betekent dat in de rapportage de uitkomsten van het onderzoek niet herleidbaar mochten zijn naar individuele respondenten en dat de uitkomsten niet gericht konden zijn tegen individuele medewerkers. Het ging over beleving en beelden.
28. Het onderzoek bestond uit het voeren van een 20-tal gesprekken op een externe locatie met ad random geselecteerde medewerkers, waarbij wel de criteria was gesteld dat hierbij een evenredig aantal WP-OBP werd geselecteerd en er een evenredige verdeling was tussen BSK en overige eenheden en centers. Vanuit LUC zijn meer medewerkers uitgenodigd omdat de respons te laag was om over te rapporteren. Het uiteindelijk aantal gevoerde gesprekken (17) is volgens de onderzoekers een relatief klein aantal, maar voldoende om de beelden te checken en input te krijgen voor het beleid. Hiernaast was er voor alle medewerkers gelegenheid om hun verhaal te doen via een door VGM daarvoor opengesteld mailadres. Hiervan is, op een toevoeging van een geïnterviewde, geen gebruik gemaakt.
29. Het FB en CvB hebben de uitkomsten van het onderzoek overgenomen en op basis hiervan een plan van aanpak opgesteld dat tevens voorligt aan de FR. De medewerkers hebben in dit stadium alleen het onderzoeksrapport ontvangen.
30. Het FB wil het met de FR graag hebben over het plan van aanpak en de prioriteitsstelling en tijdsplanning daarin. Zo worden de structuurveranderingen meestal op korte termijn ervaren, terwijl cultuurverandering meer tijd nodig hebben.
31. Op basis van het gesprek met de FR zal komende week samen met de onderzoekers gekeken worden hoe de acties te communiceren richting de medewerkers en verder concreet te maken. Zo kan eerst in de eenheden gesproken worden over het plan en kan op basis van de terugkoppeling hiervan in december een bredere facultaire bijeenkomst plaatsvinden.
32. De algemene indruk van de FR is dat het rapport bestaat uit stevige, sterke formuleringen die de indruk geven dat in het onderzoek zaken boven water zijn gehaald. De FR begrijpt dat er zaken zijn die niet snel te veranderen zijn en dat er gezien de veiligheid niet over personen gerapporteerd mag worden.
33. In twee rondes wordt het plan van aanpak met de FR doorgenomen. Daarbij worden de volgende zaken besproken:
 - a. werkdruk: de FR mist het onderwerp werkdruk in het plan van aanpak. Het FB geeft aan dat dit te maken heeft met het feit dat in het onderzoek gekeken is naar de relatie tussen werkdruk en sociale veiligheid. De onderzoekers hebben echter geen verbinding gevonden. Universiteitsbreed is werkdruk een groot aandachtspunt

waar het CvB een plan voor zal moeten gaan maken. De FR wijst erop dat ook door werkdruk mensen in sociaal onveilige situaties kunnen komen.

b. zwak leiderschap: de FR vraagt zich af op welk niveau dit zit en of er voldoende checks en balances zijn geweest. Welke signalen het FB heeft gehad en welke acties hebben ze hierop genomen? Het FB geeft aan dat dit te maken heeft met de recente opbouw van de faculteit. De Campus heeft zich moeten formaliseren en de huidige (informelere) structuren moeten aanpassen. De lijnen tussen de verschillende bestuurlijke niveaus waren daardoor niet altijd duidelijk. Het FB was op de hoogte van verschillende problemen en heeft hier zeker op ingegrepen.

c. Resultaten vergelijken: de FR zou graag een volgende keer de resultaten van het onderzoek ervoor (2010) met het huidige onderzoek (2012) willen vergelijken. Het FB geeft aan dat deze vergelijking in het oorspronkelijke onderzoek van 2012 staat, dat eerder met de (vorige) FR is besproken en deze keer met het aanvullend onderzoek niet meer was toegevoegd.

d. groei: de FR vraagt zich af in hoeverre de grote groei mede oorzaak is van de problemen en waarom er geen numerus fixus voor BSK is aangevraagd. Het FB geeft aan dat men voor het aanvragen van een fixus voor dit jaar te laat was. Voor komend jaar september heeft BSK de mogelijkheid om voor eind oktober 2013 een fixus aan te geven, daarbij moet het Instituutsbestuur wel een casus maken met wat het maximale aantal is. Het FB is zich er van bewust dat de groei veel inzet van medewerkers vraagt, maar geeft aan dat dit belangrijk is om eigen middelen op te bouwen.

e. Niet durven praten: De FR is er van geschrokken dat medewerkers aangaven niet te willen praten of alleen achter gesloten deuren. Het FB geeft aan dat uit de stevigheid van het rapport blijkt dat medewerkers zich veilig voelden om zaken te vertellen. Dit komt doordat heel duidelijk is aangegeven dat de uitkomsten niet op personen was door te voeren.

f. carrièrepaden: in het plan (punt 12) staat dit als actiepoint bij BSK, maar hetzelfde geldt voor het LUC. Dit kan verder bij BSK worden aangevuld met het toekennen van Docent Belasting Uren (DBU's) (werkdruk-werklast). Het FB zal dit overnemen.

g. Symptomen versus oorzaken: De FR geeft aan dat het FB goed moet kijken naar de oorzaken van de problemen, soms komt dat onvoldoende naar voren en is het niet scherp wat een effect en wat een oorzaak is. Het FB beaamt dat hier aandacht voor nodig is.

h. Evaluatiemoment: In het plan van aanpak is niets over een evaluatiemoment opgenomen, om te kijken hoe de uitvoering van het plan is gelopen en of alles is ingevoerd. Het FB geeft aan dat te zullen gaan toevoegen.

i. Vragenlijst personeelsmonitor: de FR geeft aan dat de vragenlijst van de personeelsmonitor in de toekomst duidelijker mag zijn m.b.t. wat men onder sociale veiligheid verstaat. Het zou goed zijn om dit verder uit te splitsen. Het FB heeft het hier eerder ook met IVA over gehad en die gaven aan dat daardoor de vergelijkbaarheid met eerdere metingen weg zou vallen. Het FB zal n.a.v. de reactie van de FR toch gaan aandringen op aanvullende vragen.

j. De FR geeft aan dat het goed is om eenzelfde mailadres bij VGM open te stellen voor reacties op het onderzoeksrapport en het plan van aanpak. Daarbij moet in de communicatie rekening gehouden worden met nieuwe staf die niet op de hoogte is van dit onderzoek. Het FB zal dit meenemen.

34. De FR kan zich vinden in de gestelde prioritering.

35. Met de aangegeven opmerkingen gaat de FR akkoord met dit plan.

7. W.v.t.t.k.

36. De data voor de FR vergaderingen in 2014 zullen binnenkort worden rondgestuurd. De FR leden worden verzocht om naar aanleiding daarvan hun beschikbaarheid aan te geven.

8. Rondvraag

37. Overeem vraagt wat het beleid van de faculteit is met betrekking tot de openstelling van de panden rondom 3 oktober (verplichte vrije dag voor medewerkers LEI). Het faculteitsbestuur geeft aan dat omdat met commerciële programma's en externe partners wordt gewerkt de gebouwen in Den Haag rondom 3 oktober open zijn. Het FB heeft geen signalen ontvangen dat dit problemen oplevert bij medewerkers die daarvoor moeten werken.

8. Sluiting

38. De decaan sluit de vergadering om 17:15 uur.