



College van Bestuur

Rapenburg 70  
Postbus 9500  
2300 RA Leiden

<i>Nummer</i>	UR/20/31880	<i>Datum</i>	7 december 2020
<i>Uw brief van</i>	5 november 2020	<i>Doorkiesnr.</i>	3138 / 3125
<i>Onderwerp</i>	Uitvraag inspectie werkdruk en discriminatie	<i>Contactpersoon</i>	De Roon /Zandvliet

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft in zijn vergaderingen van 23 november en 7 december 2020 de uitvraag van de inspectie inzake werkdruk en discriminatie besproken. Dit zijn twee onderwerpen die de Raad zeer aan het hart gaan. Binnen de academische gemeenschap ervaren veel medewerkers te hoge werkdruk als een hardnekkig probleem. De huidige COVID-19-crisis maakt het probleem alleen maar urgenter. De Raad waardeert dus de aandacht die hieraan gegeven wordt en is het College van Bestuur erkentelijk dat het de werkdrukproblematiek onderschrijft richting het ministerie.

Allereerst wil de Raad opnieuw benadrukken dat hij van mening is dat er op bepaalde plekken binnen onze universiteit te weinig staf is voor te veel werk. Zoals het College weet is de eerlijke fte-waardering van werktaken dit jaar een van de speerpunten van de Raad. Veel medewerkers ervaren dat zij hun werk niet binnen de toebedeelde tijd afkrijgen. De Raad is blij dat het probleem erkend wordt door het College. Hij steunt de inspanningen van het College richting de nationale politiek om de bekostiging van universiteiten nu eindelijk eens op het benodigde niveau te krijgen. Omdat de Raad daar niet al te hoopvol over is, wil hij erop aandringen dat het College werkt aan de eerlijke taakverdeling binnen de organisatie, ook als dat vraagt om gesprekken over selectie aan de poort of scherpe financiële keuzes.

Ten tweede herhaalt de Raad graag zijn zorgpunt dat structureel werk nog altijd wordt ingevuld met tijdelijke contracten. Hij is nog altijd verheugd dat het College gehoor heeft gegeven aan zijn oproep te werken met vierjarige tijdelijke contracten, maar ziet wel dat de inzet en uitwerking hiervan nader geoptimaliseerd kan worden. De Raad adviseert het College deze aanstellingsvorm vaker in te zetten en meer duidelijkheid te geven over de mogelijkheden binnen de universiteit na een vierjarige tijdelijke docentaanstelling. Ook vindt de Raad het van belang dat er binnen dit soort contracten meer aandacht is voor loopbaanontwikkeling. Hij is blij dat het College het met hem eens is dat mogelijkheden en verwachtingen hieromtrent helderder uitgesproken moeten worden. De Raad ziet in dit kader uit naar de uitkomsten van de taskforce docentontwikkeling. Los hiervan wil de Raad in opmaat naar het strategisch plan in gesprek met het College over



Blad 2/2

de gevolgen van de verbondenheid van onderwijs en onderzoek, en de gevolgen van een stringente hantering hiervan voor het aantal tijdelijke docentaanstellingen.

Verder wil de Raad benadrukken dat het belangrijk is dat decentrale medezeggenschap nauw en adequaat betrokken wordt bij het opstellen en de uitvoering van werkdrukplannen, daar zij het best geïnformeerd is over faculteits- of instituutspecifieke uitdagingen. Hij memoreert graag dat het College heeft toegezegd dat dit het geval zal zijn. Ook was het College het met hem eens dat waardevolle inzichten tussen faculteiten gedeeld moeten worden.

Ten vierde heeft de Raad met het College gesproken over de wijze waarop de genoemde maatregelen gemonitord en geëvalueerd worden. Het College verwijst in dit kader onder andere naar de personeelsmonitor, maar de Raad denkt niet dat de effectiviteit van alle maatregelen daarmee gemeten kan worden. Een voorbeeld is de opbrengst van het Healthy University programma. Hij adviseert het College daarom breder aandacht te hebben voor de wijze waarop de effectiviteit van de maatregelen wordt gemeten.

Ten slotte is de Raad tevreden over de aandacht voor discriminatie op de werkvloer. Hij wil memoreren dat hij vertrouwen heeft in de organisatie omtrent diversiteits- en inclusiviteitsbeleid, i.h.b. de rol van het Expertisecentrum Diversiteit en Inclusie en het D&I-werkplan, en verwijst gaarne naar de vruchtbare gesprekken met het College en de Diversity Officer van afgelopen juli en augustus. De Raad benadrukt het belang van hoe de implementatie van dit plan een veiliger leer- en werkomgeving kan creëren.

Hoogachtend,  
namens de Universiteitsraad,

C.J. de Roon  
Voorzitter