



College van Bestuur

Rapenburg 70
Postbus 9500
2300 RA Leiden

<i>Nummer</i>	UR/20/16796	<i>Datum</i>	6 juli 2020
<i>Uw brief van</i>	10 juni 2020	<i>Doorkiesnr.</i>	3138 / 3125
<i>Onderwerp</i>	Jaarverslagen vertrouwenspersonen 2019	<i>Contactpersoon</i>	De Roon /Zandvliet

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft in zijn vergaderingen van 29 juni en 6 juli 2020 de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen 2019 en het begeleidend memo besproken. Hij wil graag de volgende punten onder de aandacht brengen bij het College van Bestuur.

Ten eerste beseft de Raad dat het College werkt aan de inrichting van een loketfunctie en een ombudsfunctionaris voor personeel, maar hij wil desalniettemin benadrukken dat de melddrempel een prangende kwestie blijft: uit de jaarverslagen blijkt dat alle vertrouwenspersonen de grote angst noemen bij medewerkers om misstanden te melden (dit was ook het thema van de conferentie over sociale veiligheid in november 2019). Hij memoreert in dit kader de uitspraak van het College dat elke melding er één te weinig is.

Ten tweede wil de Raad het College verzoeken meer aandacht te hebben voor de zorgplicht van de universiteit tegenover medewerkers tijdens en na het melden van een misstand. Het is belangrijk om hen te blijven volgen: hoe gaat het met ze en ondervinden zij eventuele negatieve gevolgen van het melden? De Raad maakt op uit het jaarverslag van de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag dat bijna 15% van de melders het contact uiteindelijk verbreekt. Het is van belang dat proactief wordt nagegaan wat daarvoor de reden is en hoe dat in de toekomst kan worden voorkomen. De Raad waardeert het dat het College aangegeven heeft dat hij in de gaten houdt of er hierin patronen te identificeren zijn bij de faculteiten, maar wil een stap verder gaan door het College te adviseren duidelijk beleid te formuleren voor de werkwijze en verantwoordelijkheid inzake de zorgplicht. Een essentieel onderdeel hiervan is tevens het voorkomen dat de melder op zijn werkplek negatieve gevolgen ondervindt van de melding. Hij memoreert de opmerking van het College dat een exit-gesprek met de leidinggevende de kans biedt om de reden van vertrek bij deze universiteit toe te lichten en roept het College op deze mogelijkheid goed onder de aandacht te brengen.

Vervolgens merkt de Raad op dat meldingen vaak voortkomen uit wrijving tussen leidinggevende en medewerker. Hij ziet dat het College aandacht heeft voor het



Blad 2/2

bespreekbaar maken van wat goed leiderschap en goed werkgeverschap is en daar trainingen over aanbiedt, waarvan de Raad een overzicht ontvangt. Hij wil daaraan toevoegen dat er aandacht moet zijn voor het creëren van een cultuur en werkklimaat waarin leidinggevenden elkaar aanspreken en medewerkers zich voldoende veilig voelen om feedback te geven aan hun leidinggevende. Het advies van de stuurgroep Academisch Leiderschap biedt aanknopingspunten daartoe. De Raad dankt het College voor zijn toezegging na de zomer een overzicht van concrete beleidsvoorstellen naar aanleiding van dit advies te delen met de Raad en gaat daarover graag met het College in gesprek.

Tot slot heeft de Raad naar aanleiding van de aangedragen bespreekpunten van de vertrouwenspersonen van PhDs ook de begeleiding van promovendi besproken. Een terugkerend aandachtspunt is de kwaliteit van de begeleiding. Hij waardeert het dat het College het belang daarvan onderkent.

Hoogachtend,
namens de Universiteitsraad,

C.J. de Roon
Voorzitter