



College van Bestuur

Rapenburg 70
Postbus 9500
2300 RA Leiden

<i>Nummer</i>	UR/20/16795	<i>Datum</i>	6 juli 2020
<i>Uw brief van</i>	27 mei 2020	<i>Doorkiesnr.</i>	3138 / 3125
<i>Onderwerp</i>	Personeel in cijfers 2020 + bijlagen	<i>Contactpersoon</i>	De Roon /Zandvliet

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft in zijn vergaderingen van 29 juni en 6 juli 2020 de rapportage Personeel in cijfers 2020, het begeleidende memo met analyse, en de toegezonden notities aangaande draaideurconstructies en de beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers 2018 besproken.

Ziekmeldingen wp

Ten eerste vraagt de Raad net als vorig jaar aandacht voor het percentage ziekmeldingen van het wetenschappelijk personeel. Dit ligt lager dan bij het ondersteunend personeel. Het wetenschappelijk personeel staat erom bekend terughoudend te zijn in het ziekmelden. Maar vanwege het risico op COVID-19-besmettingen vindt de Raad het nu echt onverantwoord dat zieke medewerkers op werk verschijnen. Hij is blij dat het College het met hem eens is. De Raad vraagt het College dit meer nadrukkelijk uit te dragen.

Re-integratie na burn-out

De Raad heeft zijn zorgen uitgesproken over tekortkomingen in de ondersteuning van het re-integratietraject na een burn-out. In veel gevallen blijkt dit tot hernieuwde klachten te leiden. Hij heeft de indruk dat leidinggevend vaak niet goed weten hoe zij hiermee moeten omgaan en adviseert het College om HRM hierbij een ondersteunende rol te geven, bijvoorbeeld door een te volgen stappenplan te ontwerpen.

De Raad is verheugd te horen dat het College met hem van mening is dat hier meer stappen in kunnen worden gezet. Dit past bij de ambitie van het College om het leiderschap binnen de universiteit verder te professionaliseren. De Raad memoreert graag de toezegging van het College om de ambitie om het signaleringsvermogen en de ondersteuning van leidinggevend bij burn-outs te verbeteren te concretiseren, bijvoorbeeld door te specificeren hoeveel leidinggevend op welke termijn een verzuimtraining hebben gevolgd. De Raad wil in dit kader tevens benadrukken dat in het geval van promovendi onduidelijkheid over eventuele verlenging van hun contract na langdurige ziekte niet bijdraagt aan het herstel en dat duidelijkheid daarover in een vroeg stadium daarom wenselijk is.



Draaideurconstructies

De Raad waardeert het dat het College op zijn verzoek aan de slag is gegaan met het in kaart brengen van zogenaamde draaideurconstructies, bedoeld om de ontslagbescherming van een medewerker te omzeilen. Hij is van mening dat het College 1) blijvend moet monitoren of dergelijke constructies worden toegepast en 2) concreet moet maken wat de vervolgstappen zijn. Het moet voor de organisatie duidelijk worden wat de verantwoordelijkheid is van de leidinggevende, hoe er wordt gehandeld wanneer een draaideurconstructie wordt gesignaleerd en wat de rol van P&O is in dit alles. Hoewel het College dit in de bespreking erkende en toezegde het een en ander verder uit te zoeken zodat interventies preciezer kunnen worden ingezet, is het naar de mening van de Raad niet voldoende concreet geworden wat de vervolgstappen van het College zullen zijn in deze. Hij verzoekt het College hem hierover nader te informeren.

De Raad wil in dit kader nogmaals zijn zorgen benadrukken over het onderliggende probleem dat een structurele vraag naar medewerkers opgevuld wordt met opeenvolgende tijdelijke formaties. Hij vraagt het College om beter te onderbouwen waarom het te rechtvaardigen is dat een beperkt deel van de docenten gevraagd wordt om terugkerend werkgroeponderwijs te geven zonder uitzicht op een loopbaan bij de universiteit (de zogenaamde categorie 2 in de notitie). De Raad waardeert het dat het College met hem deelt dat het van belang is ambitieus te blijven in het aanbieden van vierjarige docentcontracten.

Beloningsverschillen

De Raad vindt het niet te rechtvaardigen dat, na correctie van andere factoren als werkervaring en leeftijd, beloningsverschillen bestaan onder hoogleraren, UHD's en UD's. Hij is van mening dat het college hier stevig tegen moet optreden en in al deze gevallen maatregelen moet nemen, inclusief correcties met terugwerkende kracht. Bovendien wil de Raad dat het college nadenkt over een plek waar medewerkers terecht kunnen met vermoedens en/of ontevredenheid over de genomen maatregelen. Te denken valt aan de centrale HRM-afdeling. Hierbij merkt de Raad op dat dit niet de verantwoordelijkheid wegneemt van de organisatie om dergelijke discriminerende beloningsverschillen te voorkomen en recht te trekken. Hij is het met het College eens dat alertheid op de wijze van onderhandelen tussen leidinggevende en medewerker tot de maatregelen behoort. Maar het blijft voor de Raad onduidelijk wat nu precies de vervolgstappen van het College zullen zijn en hoe het College zal optreden bij onverklaarbare beloningsverschillen onder UHD's en UD's. De Raad verzoekt het College hem hierover nader te informeren.

Afsluitend wil de Raad opmerken dat hij van mening is dat dit zeer belangrijke agendapunt met deze bespreking onvoldoende recht is aangedaan. Hij ontvangt dan ook graag van het College een voorstel op welk moment en in welke vorm hierover het gesprek kan worden vervolgd. Tevens ontvangt de Raad graag een schriftelijke reactie op de gestelde vragen.



Universiteit
Leiden

Universiteitsraad

Blad 3/3

Hoogachtend,
namens de Universiteitsraad,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C.J. de Roon'.

C.J. de Roon
Voorzitter