



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
T.a.v. mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Datum
3 maart 2021

Telefoon
020 525 6955

Uw kenmerk

Contactpersoon
Mw. mr. N.M. Nagobi

Bijlagen
2

Ons kenmerk
Cor21/u010

Onderwerp

COR-standpunten met betrekking tot sociale veiligheid bij de UvA

Geacht College,

De COR kijkt reikhalzend uit naar de beleidsvorming die tot een goed functionerend 'Huis van Sociale Veiligheid' zal leiden. We zijn het er allemaal over eens: de tijd van denken is afgerond, nu is het tijd voor concrete veranderingen.

Zoals eerder gezegd stelt de COR het goede gesprek met het College zeer op prijs, zoals dat plaatsvond tijdens het informeel overleg over sociale veiligheid op d.d. 29 januari 2021. De COR hoopt dat de samenwerking op dit onderwerp daarmee is verstevigd. Om de implementatie van toekomstig beleid te bespoedigen, wil de COR graag duidelijk maken wat zijn standpunten zijn met betrekking tot sociale veiligheid bij de UvA. Daarbij speelt de geschiedenis van het overleg echter ook een rol. Ondanks vele adviezen zijn er tot het afgelopen jaar heel weinig aanbevelingen van de COR overgenomen. Een overzicht daarvan is bijgevoegd (bijlage 1). De COR ziet dat veel van die adviezen nu terugkeren in wat nu door diverse adviescommissies noodzakelijk wordt geacht om tot een beter beleid te komen. Het roept de vraag op: wat als deze adviezen eerder waren overgenomen? Waren dan sommige van de incidenten die aan de basis lagen van de structurele problemen die dit jaar zijn gebleken dan beperkt gebleven tot incidenten? Deze ongelukkige geschiedenis van niet opgevolgde adviezen noopt de COR tot reflectie. De COR constateert dat hij zijn inzichten krachtiger moet verdedigen, en duidelijker motiveren. Dit advies is daarvan de weerslag.

De Medezeggenschap heeft een eigen rol wat betreft de sociale veiligheid, zo onderkent ook de wetgever. Ondernemingsraden moeten immers niet alleen waken over hoe de regels uitpakken voor de medewerkers, maar worden aan de UvA ook actief geraadpleegd en geïnformeerd door medewerkers bij alle uiteenlopende problemen die zich voordoen. De COR heeft om die reden een specifiek eigen inzicht in de situatie van sociale veiligheid. De COR heeft na reflectie op de problemen getracht de institutionele gronden voor sociale onveiligheid te identificeren, en vervolgens een visie ontwikkeld met doelstellingen voor nieuw beleid. Deze visie is bijgevoegd (bijlage 2: COR-visie op sociale veiligheid). In dit document wijst de COR aan wat nieuw beleid op het gebied van sociale veiligheid volgens hem teweeg zou moeten brengen. Dit document is niet bedoeld om zelf beleid te maken of anderszins de rol van de bestuurder over te nemen: er zijn slechts doelstellingen geformuleerd voor de COR, om te beoordelen of hij met nieuw of gewijzigd beleid kan meegaan. De COR geeft het College graag kennis van deze visie, zodat bij besluitvormingsprocessen de positie van de COR redelijkerwijs kan worden ingeschat, en er zo min mogelijk tijd verloren zal gaan met verdere medezeggenschapsprocedures.

Ons kenmerk
Cor21/u10

Reactie op aanbevelingen uit onderzoeken tot op heden

Het College heeft aan de COR inmiddels om een reactie gevraagd op drie belangrijke rapporten met aanbevelingen op het gebied van sociale veiligheid:

‘Sociale veiligheid heeft aanmoediging nodig’ (rapport Externe Commissie o.l.v. De Gaay-Fortman)
De COR heeft verder uitgebreid kunnen spreken met de externe commissie Sociale Veiligheid en onderschrijft de aanbevelingen in het adviesrapport ‘Sociale veiligheid heeft aanmoediging nodig’. De COR heeft voorafgaand aan dat gesprek een gespreksnotitie gemaakt, die voor de COR een eerste leidraad in de reflectie op de aanbevelingen vormde. De aanbevelingen komen in grote mate tegemoet aan zijn punten, vooral waar het de inrichting van de klachtenprocedure betreft. Verdere aanvulling op deze aanbevelingen is te vinden in bijgaande COR-visie (bijlage 2).

‘Doorbreek de stiltes: sociale veiligheid aan de Universiteit van Amsterdam (UvA)’ (aanbevelingen van de Taskforce Sociale Veiligheid)

De COR heeft kennisgenomen van het rapport, en is verheugd dat de Taskforce een aanbeveling doet hoe procedures voor regie en coaching van leidinggevenden bij meldingen of klachten op het gebied van de sociale veiligheid ontwikkeld kunnen worden. Verdere aanscherping van de aanbevelingen daarop is te vinden in bijgaande COR-visie (bijlage 2), terwijl in deze brief een algemene schets wordt gegeven van wat de COR naast deze aanbevelingen nog nodig acht.

‘Inbedding van de ombudsfunctionaris binnen de UvA, incl. beschrijving van de wervingsprocedure’ (uitgangspunten voor profiel en inbedding van de ombudsfunctionaris)

De COR heeft hierover al eerder een reactie (Cor21/04) gegeven; een verdere motivatie van deze reactie is verwerkt in bijgaande COR-visie (bijlage 2).

Ontbrekende elementen in het onderzoek

In het bijgaande document met de COR-visie rond sociale veiligheid worden sommige van onderstaande punten verder uitgewerkt, maar hij geeft hier graag een korte opsomming van zaken die tot dusverre in de genoemde rapporten naar zijn mening niet voldoende aan de orde zijn gekomen:

1. Vertrouwenspersonen

De COR mist in de genoemde rapporten een discussie van de rol en positie van de vertrouwenspersonen. Tijdens het informeel overleg is dit onderwerp ruimschoots aan de orde geweest, als voorbeeld waar veel zaken verbeterd kunnen worden. De COR heeft al verschillende malen te kennen gegeven, ook aan de externe commissie, dat de rol van de vertrouwenspersonen anders moet worden ingericht om effectief te zijn. Bezoldiging en wijziging van de (hiërarchische) positie van de vertrouwenspersonen zijn de eerste voorwaarden voor het goed kunnen functioneren binnen deze functie. Vertrouwenspersonen kunnen uiteraard wel gericht worden ingezet op faculteiten en bij de diensten, maar verantwoording over hun inzet zal op een ander (hoger) echelon binnen het huis van sociale veiligheid moeten worden belegd. Dit waarborgt het vertrouwen in de vertrouwenspersoon, werkt drempelverlagend en kan de zgn. antennefunctie goed vervullen voor misstanden van welke aard dan ook. De COR verwacht daar van het College een nader standpunt over.

2. Nazorg, opvolging en compensatie

De COR mist een concreet voorstel voor een plan van aanpak over opvolging van maatregelen, nazorg en compensatie. Bij alle trajecten binnen het huis van sociale veiligheid moet nazorg en eventueel coaching worden geboden. Bij rechtspositionele zaken moeten in alle gevallen nazorg en coaching worden geïnitieerd, met een helder trajectplan voor de betrokkenen zodat de opvolging van eventuele

Ons kenmerk
Cor21/u10

opgelegde maatregelen gemonitord wordt. Daarnaast moet er een mogelijkheid zijn om financiële compensatie voor benodigde juridische of medische kosten te vragen na afloop van een klachtenprocedure, zowel voor klager als beklagde, waarbij toekenning afhankelijk is van de uitkomst van de procedure.

3. Personeelsbeleid

De COR mist in alle rapporten afdoende reflectie op het centrale personeelsbeleid. De rol van personeelsfunctionarissen en HR-Strategie & Beleid is onvoldoende onderzocht, terwijl het rapport over de casussen bij FGw en bij FdR wel aangeeft dat de P&O-functionaris geen goede mogelijkheden heeft om als ‘antenne’ voor misstanden (sociaal of rechtspositioneel) te fungeren. Er is op dit moment geen borging dat er met geconstateerde zaken iets gedaan kan worden. Dit is een belangrijk gegeven juist om escalatie te voorkomen, door voortijdig te signaleren.

Ook ontbreekt het aan expliciet beleid wat betreft beoordelingscriteria van, en richtlijnen voor het handelen van leidinggevenden op dit gebied. Zoals de Externe Commissie stelt is er geen toetsingskader om het optreden van leidinggevenden (op elk niveau) te beoordelen na een klacht of incident op het gebied van sociale veiligheid. Ook in jaargesprekken lijkt er geen structurele aandacht te zijn voor de veiligheid van medewerkers, dan wel voor hun reactie op de (on)veiligheid van anderen.

Opvallend is hierbij overigens dat de financiële afdelingen op vrijwel elk niveau en onderdeel meer fte hebben dan de personeelstak. Dit geeft duidelijk aan waar de nadruk van het aannamebeleid de afgelopen jaren heeft gelegen.

4. Klokkenuidersregeling

De COR mist een discussie over de actualisering van de klokkenuidersregeling. Gezien de verstrengeling met de onderwerpen en regelingen over sociale veiligheid, en gezien het ontbreken van een toetsingskader voor beoordeling van handelingen van leidinggevenden is de klokkenuidersregeling nu een belangrijke manier waarop melders van misstanden op een lager niveau in de organisatie bescherming genieten. De COR is daarom van mening dat de actualisering van de klokkenuidersregeling en de meldcode mishandeling tegelijk met de overige regelingen op het gebied van sociale veiligheid aan de medezeggenschap aangeboden zouden moeten worden. Deze staan nu veel later gepland, namelijk voor Q3 of Q4 van dit jaar en de meldcode pas Q3 of Q4 van 2022. Deze twee onderwerpen zijn steeds verzet, maar vragen nu ook om een doortastende aanpak.

5. Samenhang van het beleid

De COR mist een structurele oplossing voor de versnippering van het beleid op het gebied van sociale veiligheid, ontstaan door de verschillende mogelijke meldpunten, gesprekspartners, beleidsinstrumenten en regelingen. De COR vindt dat er een enkel loket of meldpunt moet komen voor melding, begeleiding en doorverwijzing (naar analogie met het wettelijk vereiste digitale loket voor studenten), en dat daarnaast een vorm van planning & control wordt ontwikkeld voor de bewaking van de behandeling van de dossiers, doorlooptijden, deadlines vragen om een constante borging en regie. Pas in zoverre het huis van sociale veiligheid een dergelijk overzicht kan bieden, ontstaat voor de klagers, melders, beklagden en leidinggevenden een transparant beleid.

6. Verantwoording van het beleid

De COR mist ten laatste een evaluatiemechanisme voor het gevoerde beleid. De COR ziet graag een organisatie rondom sociale veiligheid die transparant opereert en dat de verantwoording ook op een hoger echelon wordt belegd, zodat naast het College ook de COR, CSR en de RvT een kwartaal- en jaarrapportage ontvangen.

Ons kenmerk
Cor21/u10

Plan van aanpak en de rol van de medezeggenschap

Om er zorg voor te dragen dat het huis van sociale veiligheid zorgvuldig wordt ingericht, wil de COR nog eens benadrukken dat een plan van aanpak van belang is. Een plan waarin helder staat vermeld welke adviezen en aanbevelingen uit bovengenoemde rapportages worden overgenomen (zoals ook staat vermeld in de 'Inbedding van de ombudsfunctionaris') en met randvoorwaarden voor een succesvolle en doortastende implementatie. De COR verwacht dat het CvB ook aangeeft welke rol COR en de lokale medezeggenschap heeft of krijgt in het voorbereidingstraject.

De COR wil om verdere vertraging door behandeling van de advies- en instemmingsverzoeken te voorkomen graag zo vroeg mogelijk in het proces van beleidsvorming betrokken worden. Daarbij heeft de COR enkele punten van zorg:

- De COR signaleert dat er werkgroepen zijn ingesteld die (onderdelen van) het vraagstuk sociale veiligheid behandelen. Graag ontvangt de COR een overzicht van de ingestelde werkgroepen, de gegeven opdracht en hoe de samenstelling van die werkgroepen is geregeld. De COR wil vervolgens met u in overleg bij welke van deze groepen een COR-vertegenwoordiging kan deelnemen.
- De COR verzoekt om vertegenwoordiging in de werkgroep die de klachtenregeling behandelt. Opmerkelijk is dat de OR/FSR vertegenwoordigd is in deze werkgroep en de COR niet. Als raad met het betreffende instemmingsrecht is het logisch dat (ook) de COR hierin vroegtijdig betrokken wordt. Tot op heden heeft de COR hierover (ondanks de eerdere toezegging bij het informele overleg) nog geen uitnodiging voor ontvangen.
- De COR is benieuwd wanneer de (aanvullende) externe rapporten over de beide casussen in FGW afgerond zijn. Beide rapporten hebben een belangrijke functie in de lessen die te leren zijn bij de implementatie van het huis voor sociale veiligheid. De COR ontvangt deze daarom graag vertrouwelijk ter inzage. De COR ziet ook graag de conclusies tegemoet die het College trekt uit de beide rapporten ten aanzien van het personeelsbeleid.

Daadkrachtig handelen van het College moet het adagium zijn in deze netelige kwesties. De COR verwacht dat voor de zomer het gehele traject rondom sociale veiligheid is doorlopen en dat de implementatie van nieuw beleid dit jaar gaat plaatsvinden. De COR verzoekt dringend aan het College om uiterlijk eind maart 2021 een uitwerking van het verzochte plan van aanpak aan te bieden aan hem.

De COR hoopt hierover op korte termijn van gedachten te kunnen wisselen.

Met vriendelijke groet,

Gerwin van der Pol,
Voorzitter

Erella Grassiani,
Vicevoorzitter