

Schriftelijke antwoorden (12 november 2020)

Hieronder antwoorden op de vragen, eveneens in rood. De antwoorden zijn gegeven op een moment dat er geen inzage is geweest in het artikel (in het zwart de vragen van de journalist).

De vragen die ik u in een interview zou willen stellen zijn:

- 1) Bent u zich bewust van de onvrede die heerst onder medewerkers en oud-medewerkers van uw sectie?

Ik heb nooit iets gemerkt van onvrede in de huidige sectie. Ook heeft niemand mij hier ooit op gewezen. Ik ervaar de sfeer in de sectie juist als heel erg goed; er wordt bijvoorbeeld heel veel en goed samengewerkt door de medewerkers. Vrijwel alle promovendi werken op succesvolle wijze aan hun proefschrift. Ik kan mij wel voorstellen dat er af en toe bij enkele medewerkers wat ontevredenheid is, bijvoorbeeld omdat de mogelijkheden voor promotie of vast dienstverband beperkt zijn.

In het verleden was er bij de grotere afdeling in de oude faculteit wél meer ontevredenheid, en dat ging vrijwel uitsluitend om mensen met een tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling (en aanstellingen als Docent). Dit speelde 8-10 jaar geleden toen deze aanstellingen plaatsvonden. In die tijd waren vaste aanstellingen niet mogelijk door bezuinigingen, en ambitieuze facultaire criteria voor Universitair Docenten (UDs).

- 2) Veel medewerkers en oud-medewerkers ervaren uw stijl van leidinggeven als opportunistisch. Ze spreken van een verdeel-en-heers model, waarbij onduidelijk is waarom sommige mensen wel of geen promotie maken en meer of minder onderwijs moeten geven. Herkent u dat beeld?

Wij volgen het facultaire beleid voor bevorderingen en vaste aanstellingen; er zijn criteria, er is een vlootshouw en een strategisch personeelsplan, en er is een personeelsadvies commissie. Bij onze afdeling en sectie zijn de afgelopen jaren uitstekende mensen bevorderd en in vaste dienst gekomen. Wij kunnen niet iedereen met een tijdelijke aanstelling een tenure-track of vast dienstverband aanbieden, omdat lange-termijn planning qua financiële ruimte lastig is (zie antwoord vraag 3). Ik begrijp dat dat frustrerend kan zijn voor medewerkers die geen vaste aanstelling of promotie krijgen.

Onderwijs. We werken al jaren met een onderwijsmatrix, waarbij we alles kwantificeren (zoals de cursussen, de begeleiding van scriptie-studenten, coördinatie-werkzaamheden). In de sectie wordt deze gedeeld met *alle* stafleden. De matrix wordt beheerd door de onderwijscoördinator, en gezamenlijk besproken met de onderwijscoördinator, de directeur master opleiding en het hoofd van de sectie. We hebben als beleid dat iemand met een financiering vanuit NWO of ERC naar rato minder onderwijs geeft, maar altijd één cursus en bijdrage aan bestuur en begeleiding van promovendi en studenten. In dat opzicht zijn er inderdaad verschillen in bijdrage aan onderwijs. Dit wordt helder gecommuniceerd, en staat zelfs expliciet in de onderwijsmatrix die gedeeld wordt met alle stafleden.

3) Een flink aantal medewerker en oud-medewerkers voelt zich oneerlijk bejegend (bijvoorbeeld door niet nagekomen beloftes over kansen op een vaste aanstelling of op promotie)

Eerlijk gezegd herken ik dit niet bij de huidige sectie. En zoals hierboven benoemd, wij volgen het facultaire beleid voor bevorderingen en vaste aanstellingen. Bovendien betekent een formulering als “After obtaining the PhD, we will consider a promotion to ...” (citaat uit schriftelijke afspraak bij een aanstelling) nog niet dat deze werknemer zeker een bevordering krijgt.

Klopt het dat u weleens dingen toezegde die u later niet kon of wilde waarmaken?

Ik herken dit niet, maar áls deze klacht breed gedeeld wordt, moet ik misschien nog duidelijker en concreter zijn. Soms is dat moeilijk omdat de financiële mogelijkheden voor de toekomst niet heel goed te voorspellen zijn (mede door persoonsgebonden ERC en NWO beurzen die aflopen en al dan niet gehonoreerd worden).

Klopt het in uw ogen dat u als leidinggevende niet altijd open was over promotiekansen? Of over de verdeling van de onderwijslast?

In mijn ogen ben ik zéér terughoudend in het bespreken van promotiekansen om geen onrealistische verwachtingen te wekken of bevestigen. Ik heb geen beloftes over vaste aanstellingen of promoties gedaan die ik niet ben nagekomen.

Met betrekking tot onderwijs zijn wij 100% open (zie eerder commentaar, over onderwijs-matrix), en ik doe dit in overleg met de directeur master-opleiding en de onderwijscoördinator.

4) Waarom hebt u mensen als assistant professor aangenomen terwijl ze formeel een aanstelling hadden als docent?

Dit is alweer 8-10 jaar geleden toen deze aanstellingen zijn gedaan. In die tijd was het onderscheid tussen UD en Docent niet altijd erg duidelijk. UDs hadden een aanstelling die vooral bestond uit onderzoek en een deel onderwijs en Docenten gaven vooral onderwijs en sommige Docenten hadden ook een deel van hun aanstelling voor onderzoek. Dat maakte het onderscheid tussen UD en Docent heel klein, te meer omdat er vaak geen of nauwelijks salarisverschillen waren tussen Docenten en beginnende UDs. Binnen de oude faculteit waren de criteria voor een aanstelling als UD zéér ambitieus. Mensen met een aanstelling als UD of Docent kregen een even groot deel aan onderzoekstijd. De functie en de inschaling stonden in het contract van de medewerkers. Maar ik herken het probleem, dat speelde destijds en samen met HRM hadden we over deze aanstellingen duidelijker moeten communiceren naar de medewerkers.

Kunt u zich voorstellen dat die mensen zich daarover belazerd voelen?

Ik denk dat wij dit samen met HRM destijds niet goed gedaan hebben en daar hebben we van geleerd. Dit is daarna niet meer voorgekomen en we voeren nu een transparant beleid over functieprofielen, met hele duidelijke verschillen tussen Docenten (vrijwel volledig onderwijs, inclusief scriptie-begeleiding) en UD (combinatie van onderwijs en onderzoek).

Waarom hebt u deze constructie vervolgens nog eens geprobeerd te herhalen bij een opvolger?

Dat heb ik niet gedaan. Ik hoor graag de details, want ik heb geen idee waar dit over gaat en kan dit daarom niet weerleggen. Ik heb dit niet van een medewerker zelf gehoord.

5) Bent u zich ervan bewust dat er een flink aantal medewerkers is weggegaan uit onvrede over de manier waarop uw groep werd en wordt geleid?

Nee, dat herken ik niet. Bij de sectie waar ik leiding aan geef zijn *alle* mensen die momenteel een vaste aanstelling hebben na negen jaar nog steeds in dienst – volgens mij naar volle tevredenheid. Van 30 afgeronde promovendi (met 7 cum laude) heeft 1 promovendus het niet afgemaakt.

6) Klopt het dat er mensen zijn weggegaan met rechtszaken?

Nee, niet bij de sectie waar ik leiding aan geef.

Hoe veel non-disclosure agreements hebt u met oud-medewerkers gesloten? Hoeveel geld heeft dit de VU gekost?

Ik heb nooit een non-disclosure agreement met oud-medewerkers gesloten.

7) Bent u ooit benaderd door het faculteitsbestuur, personeelszaken, of het universiteitsbestuur inzake conflicten met medewerkers of oud-medewerkers? Bent u door hen ooit aangesproken op de manier waarop u leiding geeft?

Er is één keer een gesprek geweest met de toenmalige decaan en het afdelingshoofd over de onduidelijkheid die er toen heerste over de UD versus Docent casus (zie punt 4 hierboven). Verder zijn mijn beoordelingen in de jaargesprekken altijd positief geweest, óók voor management.