

Ik heb uw e-mail inzake de negatieve werksfeer bij de afdeling Experimentele en Toegepaste Psychologie (ETP) ontvangen en gelezen. Ik ben daar enorm van geschrokken, maar ben blij dat u mij in de gelegenheid stelt om hierop te reageren. Uit uw e-mail maak ik op dat u wellicht niet volledig geïnformeerd bent over de structuur van de afdeling ETP. Ik ben afdelingshoofd van ETP en de verschillende afdelingssecties worden aangestuurd door drie sectiehoofden, van Sociale Psychologie, Organisatie Psychologie en Cognitieve Psychologie.

In de drie e-mails brengt u een aantal zaken naar voren die in het verleden niet goed zijn gegaan. Ik ben me er zondermeer van bewust dat er fouten zijn gemaakt met contracten en afspraken. Ook zijn er beslissingen over medewerkers genomen die niet altijd overeenkwamen met hun verwachtingen. Dit is niet goed en dit betreurt ik ook. Terugblikkend kan worden vastgesteld dat er een aantal weeffouten zaten in de structuur van de afdeling. Zo was ik in het begin zowel afdelingshoofd ETP als sectiehoofd van Cognitieve Psychologie. Dit gaf allerlei fricties en onduidelijkheden. Om dit te voorkomen, hebben we een aantal jaren geleden een nieuw sectiehoofd van Cognitieve Psychologie benoemd. Deze is verantwoordelijk voor de medewerkers van de sectie Cognitieve Psychologie: hij doet de jaargesprekken met de medewerkers, organiseert het onderwijs en is budgetverantwoordelijk voor de sectie. Ook hebben we een aantal jaren geleden Sociale en Organisationspsychologie, die voorheen samen één sectie vormden, uit elkaar gehaald, waardoor er een betere afstemming mogelijk is geworden. Op deze manier zijn er duidelijke lijnen en verantwoordelijkheden waardoor fouten die in het verleden zijn gemaakt voorkomen kunnen worden.

In uw e-mail geeft u aan dat er momenteel een verziekte werksfeer zou zijn bij de afdeling ETP, en dat dit breed gedragen zou zijn. Ik kan dit niet plaatsen, en mijn indruk is dat bij alle drie de secties, zelfs in deze coronatijd, de werksfeer prima is. Er zijn regelmatig lunchbijeenkomsten, pub-quizzes, en colloquia. Ook op afstand is de sfeer prima.

Het beeld over een prima werksfeer bij de afdeling ETP komt overeen met het laatste officiële (anonieme) werkbelevingsonderzoek uit 2018 dat in opdracht van de VU is uitgevoerd door het IVA. De afdeling ETP wijkt niet af van de andere FGB-afdelingen of van de VU als geheel wat betreft "uitdaging", "zelfstandigheid", "duidelijkheid", "sfeer", "relatie met collega's", en "leidinggevende". Meldingen inzake het meemaken van "pesten", "agressie", "(seksuele) intimidatie" en "discriminatie" zijn er niet of nauwelijks. Wanneer u dit rapport wilt ontvangen kan ik aan PZ vragen of ze dit aan u willen toesturen. Ik neem aan dat deze rapporten openbaar zijn.

Maar zoals ik al eerder aangaf, ik sta open voor elke feedback en heb er bij de decaan op aangedrongen om een nieuw onafhankelijk onderzoek te doen naar de werksfeer en het werkklimaat. Ik sta open voor elke feedback, wil graag leren hoe we het werkklimaat nog beter kunnen maken.

In uw e-mail beschrijft u een aantal aantijgingen die persoonlijk zijn en direct gericht op mijn functioneren. In wil ook graag op deze zaken ingaan. Ik besef dat er in het verleden een aantal

zaken niet goed is gegaan. We hebben de afgelopen jaren een aantal keer afscheid moeten nemen van medewerkers en AIO's. Ook waren er enkele gevallen van medewerkers die niet konden worden bevorderd naar functies waar ze dachten recht op te hebben. Ik kan begrijpen dat deze medewerkers niet altijd blij zijn geweest met mijn optreden en sluit niet uit dat dit tot onvrede heeft geleid. Ik betreur dat ten zeerste. Het punt is dat 'slecht nieuws' gesprekken altijd lastig zijn (ook voor mij). Bedenk wel dat elke stap en elk gesprek worden voorbereid met PZ en altijd gebaseerd zijn op een reeks gedocumenteerde jaargesprekken waarin het functioneren van de medewerkers is vastgelegd. Wij volgen het facultaire beleid voor bevorderingen en vaste aanstellingen; er zijn criteria, er is een vlootshow en een strategisch personeelsplan, en er is een personeelsadvies commissie die advies uitbrengt aan het faculteitsbestuur.

In uw e-mail stelt u nog een aantal andere vragen die ik niet goed kan plaatsen. U schrijft dat leden van Cognitieve Psychologie moeite hebben met mijn leiding. Zoals ik hierboven heb uitgelegd geef ik al sinds 2.5 jaar geen leiding meer aan de sectie Cognitieve Psychologie. Ik geef uitsluitend leiding aan de drie sectiehoofden en met hen heb ik een uitstekend contact. Wanneer mensen het gevoel hebben dat ik hen negeer of niet naar hen zou luisteren, dan komt dat wellicht voort uit het gegeven dat ik geen direct leidinggevende meer van hen ben. Ik sta inderdaad op afstand van alle medewerkers omdat sectiehoofden verantwoordelijk zijn en ik het belangrijk vind dat zij de ruimte krijgen om de diverse secties aan te sturen. Natuurlijk kunnen alle medewerkers altijd een gesprek met me aanvragen maar bij eventuele toezeggingen of beslissingen zal ik altijd eerst het sectiehoofd raadplegen. Uw opmerking dat ik me niet bemoei met de invulling van het onderwijs is correct (ik ben inderdaad niet bij vergaderingen over het onderwijs, en bemoei me ook niet met de onderwijsverdeling). Echter, als afdelingshoofd mag en kan ik me daar ook niet mee bemoeien omdat ook hier de sectiehoofden verantwoordelijk zijn. Het zou ongewenst zijn wanneer ik als afdelingshoofd zou gaan bepalen wie welk onderwijs zou moeten gaan geven in de verschillende secties. Ook het aanstellen van medewerkers (al dan niet met een beurs) is niet aan mij, maar aan de sectiehoofden omdat zij de wetenschappelijke richting bepalen van de betreffende sectie.

Zoals u begrijpt vergader ik als afdelingshoofd bijna uitsluitend met sectiehoofden en het faculteitsbestuur. Vergaderingen met medewerkers van de diverse secties hebben gedurende de afgelopen 2.5 jaar niet plaatsgevonden. Uw opmerkingen over hoe ik me zou gedragen tijdens vergaderingen kan ik dan ook niet plaatsen. Als hoofd van mijn research groep heb ik natuurlijk wel intensief contact met mijn post-docs en AIOs. Met deze onderzoekers heb ik meerdere keren per week contact, zowel in groepsverband (in zg. "labmeetings") als individueel. Ik kan oprecht zeggen dat ik een uitstekend contact heb alle huidige AIOs en post-docs en dat ik ieder van hen intensief begeleid. We zijn momenteel bezig met erg spannend onderzoek en het is geweldig om met deze onderzoekers samen te werken. Dat mijn contact met AIOs doorgaans uitstekend is blijkt ook uit het gegeven dat ik nog steeds goed contact heb met de meeste van de 24 AIOs die eerder bij mij zijn gepromoveerd.

Samengevat. Ik kan me goed voorstellen dat er onvrede is bij medewerkers die vertrokken zijn. Ik heb die exit gesprekken doorgaans zelf gevoerd en dit soort gesprekken geven altijd emoties. Zoals ik eerder aangaf kan ik de door u veronderstelde onvrede bij de huidige medewerkers niet

plaatsen. Maar ik sta open voor elke feedback en ben blij dat dit onafhankelijk onderzoek naar de werksfeer er gaat komen. Ik kijk uit naar de bevindingen.

Ten slotte, ik begrijp terdege dat ik niet voor iedereen de ideale manager ben. In gesprekken ben ik doorgaans duidelijk en direct en sommigen zouden deze helderheid als confronterend en intimiderend kunnen ervaren. Ik betreur dat, en u begrijpt dat dit nooit mijn bedoeling is geweest. Mijn inzet is altijd geweest om met elkaar een afdeling te creëren waarbinnen inspirerend onderwijs wordt gegeven en baanbrekend onderzoek wordt gedaan. Ik zal me blijven inzetten om dit te verwezenlijken en sta open voor suggesties voor verbetering.

*Naschrift van de redactie:*

*Wij hebben uit deze reactie de namen van (huidige en voormalige) afdelings- en sectiehoofden verwijderd, omdat wij hen in een eerder stadium al hebben toegezegd deze niet te zullen publiceren.*