



Bestuursstaf

Juridische Zaken

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam
www.uva.nl

[REDACTED]

Tevens per e-mail: [REDACTED]

Datum
2 maart 2020

Telefoon
020 - 525 4778

Uw kenmerk
-

E-mail
jz-wob@uva.nl

Bijlage
Div.

Ons kenmerk
2020-026267

onderwerp
Besluit

Geachte [REDACTED],

1. Verzoek

Bij schrijven van 19 december 2019 heeft u met beroep op de Wet openbaarheid van bestuur een verzoek om informatie ingediend.

U heeft verzocht om openbaarmaking van “...het rapport over sociale veiligheid binnen FEB in de periode dat [REDACTED] daar directeur was alsmede alle met hiervoor bedoeld rapport samenhangende communicatie (via e-mail, brief, whatsapp en anderszins) van (onder anderen maar niet uitsluitend) de decaan FEB, de heer [REDACTED] voormeld, de heer [REDACTED], mevrouw [REDACTED] en het College van Bestuur.”

Bij brief van 23 december 2019, met kenmerk 2019cu1287, is de ontvangst van uw Wob-verzoek bevestigd, en bij brief van 16 januari 2020, met kenmerk 20190031 is de beslistermijn met vier weken verdaagd. Bij schrijven van 10 februari 2020, met kenmerk 2020cu0104, hebben wij u medegedeeld dat wij de zienswijze van de betrokken partij hebben opgevraagd en is de beslistermijn op grond van artikel 6, derde lid, van de Wob opgeschort.

2. Wettelijk kader

Artikel 3, eerste lid, van de Wob luidt: “Een ieder kan een verzoek om informatie neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf.”

Ingevolge artikel 3, vijfde lid, van de Wob wordt een verzoek om informatie ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11 van de Wob.

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft het verstrekken van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

Ons kenmerk
2020-026267

Op grond van artikel 11, eerste lid van de Wob, wordt uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.

3. Overwegingen

Kort gezegd heeft u verzocht om openbaarmaking het rapport over sociale veiligheid binnen de Faculteit Economie en Bedrijfskunde, in de periode dat de heer prof. dr. [REDACTED] daar directeur was alsook alle me dat rapport samenhangende communicatie. Uw verzoek leidt tot de volgende documenten:

- a. e-mailbericht van 2 juli 2018;
- b. e-mailbericht van 3 juli 2018;
- c. e-mailbericht van 11 juli 2018;
- d. e-mailbericht van 12 september 2018;
- e. e-mailbericht van 19 september 2018;
- f. e-mailbericht van 20 september 2018;
- g. e-mailberichten van 25 september 2018;
- h. reactie ondernemingsraad UvA Economie en Bedrijfskunde van 10 oktober 2018;
- i. rapportage Bezemer, Kuiper & Schubad van 10 september 2018;
- j. bestuurlijke reactie op het rapport van 27 september 2018;
- k. powerpoint-resultaten onderzoek.

Ten aanzien van document a tot en met g geldt dat namen, contactgegevens en eventuele andere persoonsgegevens van ambtenaren en derden zijn weggelakt. Deze gegevens worden niet openbaar gemaakt in verband met de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, zoals bedoeld in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob. Het belang van bescherming van deze persoonsgegevens weegt zwaarder dan openbaarmaking van deze gegevens nu het niet openbaar maken van deze gegevens niet de informatie raakt waarom u in uw Wob-verzoek heeft verzocht. Het weglaten van bovengenoemde gegevens maakt niet dat de informatie die u in uw Wob-verzoek vraagt anders wordt, terwijl openbaarmaking van deze gegevens zou leiden tot een onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen, nu zij verder geen publieke functie uitoefenen.

Het College wijst uw verzoek ten aanzien van de documenten a, b, c, d, e, f en g, met inachtneming van artikel 10, tweede lid en onder e van de Wob, toe.

Voor het de documenten h tot en met k geldt dat deze documenten zijn opgesteld ten behoeve van intern beraad. Het interne karakter van een stuk wordt bepaald door het oogmerk waarmee dit is opgesteld. Van intern beraad kan ook sprake zijn wanneer externe personen of organen bij het verzamelen van gegevens, het ontwikkelen van beleidsalternatieven en/of de afronding van het beraad binnen het overheidsorgaan worden betrokken (zie de totstandkomingsgeschiedenis Wob, *Kamerstukken II* 1986/87, 19 859, nr. 3). Degene die het document heeft opgesteld moet de bedoeling hebben gehad dat dit zou dienen voor hemzelf of voor het gebruik door anderen binnen de overheid. De documenten h tot en met k zijn met deze bedoeling opgesteld. Dat document h via het intranet voor medewerkers van de UvA te raadplegen is, en de documenten j en k met de bij het rapport betrokken medewerkers zijn gedeeld, maakt dit niet anders. Immers zijn voornoemde documenten niet met derden gedeeld en dient in de overweging te worden betrokken dat openbaarmaking op grond van de Wob, een openbaarmaking inhoudt voor een ieder.

Ons kenmerk
2020-026267

Voor zover in de documenten h tot en met k al sprake is van feitelijke gegevens, zijn deze zodanig met de persoonlijke beleidsopvattingen verweven dat ook deze gegevens op grond van artikel 11 van de Wob niet openbaar worden gemaakt (zie onder meer de uitspraak van de Afdeling van 27 november 2019, ECLI:NL:RVS:2019:3975).

Ten aanzien van de documenten i en j geldt in het bijzonder nog dat, naast het feit dat zij zijn opgesteld ten behoeve van intern beraad en persoonlijke beleidsopvattingen bevatten, deze documenten deels betrekking hebben op het persoonlijk functioneren van verschillende medewerkers van de UvA. Openbaarmaking van deze documenten raakt daarmee de persoonlijke levenssfeer van de herleidbare betrokkenen, vooral nu de informatie uit deze documenten kan leiden tot persoonlijke schade voor de betreffende medewerkers (zie onder meer ECLI:NL:RVS:2019:48). Het geanonimiseerd openbaar maken van deze documenten is niet mogelijk, nu de identiteit van de betrokken personen bij u reeds bekend is, maar deze informatie ook door anderen gemakkelijk uit de documenten te herleiden is.

Het College wijst uw verzoek ten aanzien van de documenten i en j op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e van de Wob, en artikel 11, eerste lid van de Wob, af. Uw verzoek om openbaarmaking van de documenten h en k wordt afgewezen op grond van artikel 11, eerste lid van de Wob.

4. Kopieerkosten

Conform het tweede lid van de Regeling kopieerkosten bij een verzoek op grond van de Wet openbaarheid van bestuur Universiteit van Amsterdam bedraagt de vergoeding voor het verstrekken van 14 of meer kopieën, € 0,35 per kopie.


Dit Wob-besluit betreft het verstrekken van 15 kopieën van documenten. Derhalve bedraagt de verschuldigde vergoeding € 4,90.

5. Besluit

Het College van Bestuur besluit:

- ./..
1. uw verzoek toe te wijzen met inachtneming van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e van de Wob, ten aanzien van de documenten a, b, c, d, e, f, g;
 2. uw verzoek af te wijzen ten aanzien van de documenten h, i, j, k;
 3. een verschuldigde vergoeding vast te stellen van € 4,90 voor 15 kopieën van documenten.

Hoogachtend,
het College van Bestuur,



prof. dr. G.T.M. ten Dam
voorzitter

Tegen deze beslissing kunt u binnen 6 weken na verzending van deze beslissing bezwaar instellen bij het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam, t.a.v. Juridische Zaken, Postbus 19268, 1000 GG Amsterdam. Uw bezwaarschrift dient ondertekend te zijn en bevat ten minste uw naam, adres, datum, gronden van het bezwaar en een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar zich richt of een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar zich richt.

a

From:
To:
Cc:
Subject: Kick-off ongewenst gedrag bij EP
Date: maandag 2 juli 2018 22:41:14

Beste cluster coördinatoren,

Zoals bekend is EP geconfronteerd met een significant slecht resultaat in de Stress Check Plus, wat betreft de sociale veiligheid op het werk. Het management van de faculteit en ondergetekende nemen de signalen serieus. FEB heeft Bureau Bezemer Kuiper & Schubad gevraagd om onderzoek te verrichten naar de mogelijk onderliggende factoren die op de afdeling sociale onveiligheid creëren, en daarbij zowel feiten als omstandigheden te betrekken. Opdat een correct beeld geschetst kan worden van de onderlinge omgang 'sec', én de dynamieken tussen medewerkers die hierbij een rol spelen, én de wijze waarop (gedachten over) het pad naar zelfsturing daarbij een rol spelen.

Bezemer Kuiper & Schubad wordt gevraagd op basis van het onderzoek te rapporteren, en - indien aan de orde - te adviseren over mogelijk te nemen maatregelen om de sociale veiligheid/onderlinge omgangscultuur te optimaliseren.

De onderzoeksvraag is:

Breng de elementen in kaart die de omgangscultuur/sociale veiligheid bepalen (positief dan wel negatief beïnvloeden), analyseer de herkomst van die elementen, en – indien aan de orde – adviseer over maatregelen om de omgangscultuur te optimaliseren. Doel van het onderzoek is een verdiepende diagnose, die leidt tot een door de medewerkers gezamenlijke gedragen beeld van bovenbedoelde positieve en negatieve elementen.

Morgen is de kick-off tijdens de week start. van Bureau Bezemer zal samen met de weekstart bijwonen (ze is er om 9:15 uur dus jullie kunnen eerst de gewone zaken doornemen).

De opzet van het onderzoek:

Essentieel in de opzet van het onderzoek is dat alle medewerkers participeren. Er worden kleine groepen van (4 tot 6 medewerkers) geformeerd. De groepjes fungeren als beeldvormingspanels. Aan ieder groepje worden stellingen voorgelegd, worden vragen gesteld betreffende de onderlinge omgang/de omgangscultuur, worden meningen gevraagd, van hen wordt discussie verwacht. Knelpunten worden benoemd, maar ook verbeterpunten, eigen inbreng en inbreng van 'de organisatie' om de omgangscultuur in een positieve richting te doen ontwikkelen worden besproken.

Succes morgen. Ik ben rond de weekstart op weg naar Schiphol voor een congres in Athene.



UNIVERSITY OF AMSTERDAM

AMSTERDAM
BUSINESS
SCHOOL

Business

b

From:

To:

Cc:

Subject: onderzoek ongewenst gedrag op basis van de stresscheck+

Date: dinsdag 3 juli 2018 16:21:13

Attachments: [image001.jpg](#)

Beste allen,

Op verzoek van _____ stuur ik jullie onderstaande mail.
De link die verwijst naar het overzicht met data en tijden van de verschillende groepen en waar je je kunt aanmelden vind je [hier](#).
Locaties volgen nog.

Groet,

From:

Sent: dinsdag 3 juli 2018 16:03

To

Subject: onderzoek ongewenst gedrag op basis van de stresscheck+

@ _____ wil jij deze e-mail voor mij en _____ doorsturen aan alle medewerkers?

Beste allen,

Zoals in een eerdere weekopening aangekondigd, wordt op basis van het signaal uit de stresscheck+ ten aanzien van ongewenst gedrag op de werkvloer een onderzoek onder jullie ingesteld naar de achterliggende factoren in de afdeling. Op basis daarvan zal gericht actie worden ondernomen.

Eerst is de ST groep gevraagd om dit onderzoek deel uit te laten maken van het project zelfsturende teams en om met een voorstel te komen. De ST-groep had grote aarzeling bij dit idee. Uiteindelijk is om meerdere redenen de samenwerking met de ST-groep gestopt. Aansluitend daarop is contact gezocht met het bureau Bezemer, Kuiper & Schubad. Dit bureau is hét bureau in Nederland als het gaat om ongewenst gedrag, veilige werkomgeving, en de scholing van vertrouwenspersonen.

Vanochtend is om half 10 _____ aan de aanwezige medewerkers van EP voorgesteld als de onderzoeker, die vanuit Bezemer Kuiper & Schubad dit onderzoek gaat uitvoeren. Zij heeft toegelicht hoe het onderzoek gaat lopen. Door deze mail willen wij ook jullie, die niet aanwezig konden zijn, informeren.

Het bureau gaat onderzoek uitvoeren naar 'de mogelijk onderliggende factoren die op de afdeling sociale onveiligheid creëren, en daarbij zowel feiten als omstandigheden betrekken. Opdat een correct beeld geschetst kan worden van de onderlinge omgang 'sec', én de dynamieken tussen medewerkers die hierbij een rol spelen, én de wijze waarop (gedachten over) het pad naar zelfsturing daarbij een rol spelen'.

De onderzoeksvraag, die in overleg met het bureau is gedefinieerd luidt: Breng de elementen in

kaart die de omgangscultuur/sociale veiligheid bepalen (positief dan wel negatief beïnvloeden), analyseer de herkomst van die elementen, en - indien aan de orde - adviseer over maatregelen om de omgangscultuur te optimaliseren. Doel van het onderzoek is een verdiepende diagnose, die leidt tot een door de medewerkers gezamenlijke gedragen beeld van bovenbedoelde positieve en negatieve elementen.

Het rapport wordt zoveel mogelijk geanonimiseerd en zal ook advies bevatten over mogelijk te nemen maatregelen om de sociale veiligheid/onderlinge omgangscultuur te optimaliseren

Doel van het onderzoek is een getrouw en herkenbaar beeld te krijgen van de werkomgeving binnen EP. Daarbij gaat het ook om de positieve punten, die EP karakteriseren. Daarom is het essentieel in de opzet van het onderzoek dat alle medewerkers participeren. Er worden kleine groepen van (4 tot 6 medewerkers) geformeerd. De groepjes fungeren als 'panels'. Aan ieder groepje worden stellingen voorgelegd, worden vragen gesteld betreffende de onderlinge omgang/de omgangscultuur, worden meningen gevraagd, van hen wordt discussie verwacht. Knelpunten worden benoemd, maar ook verbeterpunten, eigen inbreng en inbreng van 'de organisatie' om de omgangscultuur in een positieve richting te doen ontwikkelen worden besproken.

Van de groepssessies (panels) worden door een notulist werkverslagen opgesteld ten behoeve van de onderzoeker. Deze werkverslagen worden niet ter beschikking gesteld aan opdrachtgever, zij worden door het bureau gearchiveerd.

Aan medewerkers die hun eigen ervaringen en/of gedachten niet willen, of niet hebben kunnen delen in het panel wordt de mogelijkheid geboden hun gedachtengoed of ervaringen buiten het panel om via de mail aan de onderzoeker te sturen. Hiertoe wordt een speciaal mailadres aangemaakt. In speciale gevallen kunnen individuele interviews worden afgenomen, dit ter beoordeling aan de onderzoeker. Medewerkers wenden zich daartoe het beste via dat mailadres tot de onderzoeker. Jullie krijgen het e-mail adres zo snel mogelijk te horen.

In de bijeenkomst vanochtend kwam ook de veiligheid ter sprake. In het rapport zullen jullie niet herleidbaar zijn, er zal worden geschreven in termen als 'de meeste medewerkers zijn van mening dat', 'een enkeling heeft aangegeven dat' en 'vrijwel alle medewerkers geven als pijnpunt aan' etc.

In dit soort onderzoeken is het echter niet mogelijk om de leidinggevende ook anonimiteit te bieden: hij is een sleutelfiguur en het is van belang om te beschrijven hoe de invulling van zijn rol ervaren wordt. Overigens spreekt de onderzoeker individueel met de leidinggevende, juist vanwege zijn positie.

Er worden 7 panelgroepen geformeerd. Gelet op de tijd die al verstreken is, willen wij in elk geval de panelgesprekken nog voor de vakantie hebben afgerond. De panelgesprekken vinden plaats op dinsdag 10 juli, donderdag 12 juli en vrijdag 13 juli. De gesprekken duren ongeveer anderhalf uur.

Er is niet vooraf een indeling gemaakt van de groepen. Je kunt zelf op basis van je eigen voorkeuren bepalen voor welk panel je je inschrijft. Elk panel bestaat in beginsel uit 5 medewerkers.

zal jullie een overzicht toesturen van de paneldata, tijdstippen en zalen, zodat jullie je jezelf in kunnen schrijven.

Als het even kan, worden de panels in een besloten zaal in het M-gebouw gehouden, anders wijken wij uit naar het E-gebouw. Willen jullie zelf je koffie, thee, etc. meenemen?

Nogmaals ook namens [redacted] willen jullie je in het belang van het onderzoek allemaal inschrijven?

Mochten jullie verder nog vragen hebben over het onderzoek, dan kun je ook van het bovengenoemde speciaal voor dit onderzoek geopende e-mailadres gebruik maken om jullie vragen en opmerkingen kwijt kunnen. Deze mails worden alleen gelezen door de onderzoeker [redacted] en [redacted] van Bezemer, Kuiper en Schubad. Zij is de formele projectleider vanuit het bureau.

Verder is het ook altijd mogelijk om vragen voor te leggen aan [redacted] of mij.

Met vriendelijke groet,



C

From:
To:

Cc:
Subject: RE: onderzoek ongewenst gedrag op basis van de stresscheck+
Date: woensdag 11 juli 2018 09:52:00

Beste allen,

In de mail, die jullie vorige week dinsdag hebben ontvangen (zie hieronder) is gezegd, dat er een speciaal e-mail adres komt, waar je als medewerker rechtstreeks je vragen, ervaringen of gedachten naar toe kunt sturen buiten de panel-gesprekken om. De e-mails kunnen alleen gelezen worden door de onderzoeker en van Bezemer-Kuiper-Schunbad

Het e-mail adres is: @bezemerkuiper.nl

Met vriendelijke groet,

d

From:
To:
Subject: Re: toelichting rapport EP
Date: woensdag 12 september 2018 07:01:16

Dat is prima, ik meld me rond 12.30 uur. Waar?
Groet,

Op 11-9-2018 om 12:49 schreef

Hoi,

Prima, zullen we dan 13.00-14.00 uur doen? Direct na de lunch.

Groet,

From: [mailto: @bezemerkuiper.nl]
Sent: dinsdag 11 september 2018 12:12
To:
Cc:
Subject: Re: toelichting rapport EP

Hoi,
ik voeg me naar jullie voorkeur, maar als het jullie niet uitmaakt, graag ergens vanaf 12.00 uur.
Met groet,

Op 11-9-2018 om 12:04 schreef

Ha

Dankjewel voor de snelle reactie. Donderdag 27 september is laat, maar lijkt de beste optie voor EP.

Welke tijd heeft je voorkeur?

Groet,

From: [mailto: @bezemerkuiper.nl]
Sent: dinsdag 11 september 2018 10:11
To:
Subject: Re: toelichting rapport EP

Goedemorgen
bij deze wat mogelijke data: vrijdag 21 september, donderdag 27 september en vrijdag 28 september. Kun je hier mee uit de voeten?
Graag neem ik tegen die tijd de presentatie (per mail) met jou door, zodat we goed afgestemd hebben over de inhoud.

Met hartelijke groet,

Op 11-9-2018 om 10:02 schreef

Beste _____ en

Dank voor het rapport. Wij zijn tevreden zoals het rapport er nu ligt.

Graag maken wij gebruik van de suggestie dat _____ het rapport toelicht aan de medewerkers. Aansluitend zullen wij in de bijeenkomst de medewerkers informeren over bestuurlijke reactie op het rapport.

@ _____ kun jij aangeven welke opties jij hebt in de agenda voor de toelichting?

Ik hoor graag van je.

Met vriendelijke groet,

Economics & Business

e

From:
To:
Subject: RE: resultaten onderzoek Bezemer en Kuiper
Date: woensdag 19 september 2018 10:15:00

Ha ,

Als M0.10 te Klein is, dan fijn dat jullie grotere zaal hebben gereserveerd.
Ik wacht even met communiceren van de nieuwe zaal. Zal het doen bij een reminder begin volgende week. Misschien dat er in de tussentijd nog meer zaken oppoppen om te communiceren.

Groet,

From:
Sent: woensdag 19 september 2018 10:03
To:
Subject: RE: resultaten onderzoek Bezemer en Kuiper

Beste

Dank voor de uitnodigingen. Dat betekent wel dat het aquarium veel te klein wordt voor deze presentatie. We hebben nu de seminarruimte M4.02 geboekt van 11:00 tot 13:30 uur op 27 september. Zou je deze zaalwisseling willen doorgeven?

Met vriendelijke groet,

Van:
Verzonden: woensdag 19 september 2018 09:15
Aan:
CC: Dissel, Han van;
Onderwerp: resultaten onderzoek Bezemer en Kuiper

Beste

Graag nodig ik de leden van de OR uit voor een informatiebijeenkomst over de resultaten van het onderzoek naar achterliggende factoren ten aanzien van ongewenst gedrag, dat voor de zomervakantie onder de medewerkers van EP heeft plaatsgevonden.
Dit onderzoek was ingesteld naar aanleiding van het signaal uit de Stresscheck+, dat er sprake is van ongewenst gedrag binnen de afdeling.
De bijeenkomst vindt plaats op donderdag 27 september om 11.30 uur in M 0.10 (het aquarium).
Ook de medewerkers van de afdeling EP zijn uitgenodigd voor deze bijeenkomst.

de onderzoekster van Bureau Bezemer, Kuiper en Schubad, zal de resultaten van het onderzoek presenteren en toelichten.
Han van Dissel zal de aanwezigen informeren over de bestuurlijke reactie op de uitkomsten van het onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Economics & Business

aquarium).

De onderzoekster van Bureau Bezemer, Kuiper en Schubad, zal de resultaten van het onderzoek presenteren en toelichten.

Han van Dissel is aanwezig om jullie te informeren over de bestuurlijke reactie op de uitkomsten van het onderzoek.

Tot volgende week donderdag.

Met vriendelijke groet,

Economics & Business



From:
To:

Cc: [Dissel, Han van](#)
Subject: RE: resultaten onderzoek Bezemer en Kuiper >> wijziging zaal: M4.02
Date: dinsdag 25 september 2018 11:45:00

Beste allen,

Gelet op de verwachte opkomst kwam vanuit jullie de suggestie voor deze bijeenkomst uit te wijken naar een grotere zaal.

De bijeenkomst vindt daarom plaats in zaal M 4.02 in plaats van in 'het aquarium'.

Tot donderdag.

Met vriendelijke groet,

From:
To:
Cc: [Dissel, Han van](#);
Subject: RE: resultaten onderzoek Bezemer en Kuiper
Date: dinsdag 25 september 2018 11:48:00

Beste

Nogmaals dank voor het reserveren van zaal M 4.02 .

Via deze mail wil ik aan de ondernemingsraad bevestigen, dat de bijeenkomst in deze zaal M 4.02 plaatsvindt.

Tot donderdag.

Met vriendelijke groet,

Economics & Business