

# Rapportage Quick Scan

29 januari 2019

*Universiteit van Amsterdam*



---

Deze rapportage mag uitsluitend worden aangewend ten dienste van de doelstelling van de opdracht. Het is niet toegestaan deze rapportage – of delen daaruit – zonder onze toestemming aan te wenden voor andere doeleinden.

---

BING biedt organisaties gespecialiseerde adviesexpertise, onderzoekexpertise en een vraagbaakfunctie aan op het gebied van integriteit en omgangsvormen. Naast onze preventieve dienstverlening, verrichten wij onderzoek bij vermoedens van integriteitsschendingen, variërend van fraude en diefstal tot ongewenste omgangsvormen en cultuuronderzoeken. BING beschikt over een team van ervaren adviseurs met juridische, gedragskundige en forensische onderzoekservaring.

---

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
1.1	Doel van de quick scan	2
1.2	Verantwoording van verrichte werkzaamheden	2
1.3	Noot over het ontbreken van een helder wettelijk kader	3
1.4	Opbouw van deze rapportage	3
2.	Bevindingen, overwegingen en aanbevelingen	4
2.1	Samenvatting	4
2.2	Sociale veiligheid algemeen	5
2.2.1	Bevindingen	5
2.2.2	Overwegingen en aanbevelingen	6
2.3	Vertrouwenspersonen en klachtencommissie: infrastructuur	6
2.3.1	Bevindingen	6
2.3.2	Overwegingen en aanbevelingen	8
2.4	Aanverwante loketten	8
2.4.1	Bevindingen	8
2.4.2	Overwegingen en aanbevelingen	9
2.5	Toegang tot de vertrouwenspersoon in de praktijk	10
2.5.1	Bevindingen	10
2.5.2	Overwegingen en aanbevelingen	11
2.6	Integriteitscoördinatie	12
2.6.1	Bevindingen	12
2.6.2	Overwegingen en aanbevelingen	12
2.7	Integriteitsbeleid	13
2.7.1	Bevindingen	13
2.7.2	Overwegingen en aanbevelingen	14

## 1. Inleiding

### 1.1 Doel van de quick scan

De Universiteit van Amsterdam (UvA) wenst zorg te dragen voor borging van sociale veiligheid voor medewerkers en studenten. In dit kader hanteert de UvA een structuur van klachtbehandeling, in welk verband de vertrouwenspersonen een belangrijke positie innemen.

In het licht van actuele discussies in den lande over ongewenste omgangsvormen en de wijze waarop hiermee wordt omgegaan, heeft u BING gevraagd een quick scan uit te voeren. Doel van deze opdracht is om de infrastructuur en de effectiviteit van het werk van de vertrouwenspersonen, te analyseren en zo nodig verbetervoorstellen te doen.

In deze rapportage zetten wij onze bevindingen uiteen en presenteren wij onze aanbevelingen. Gezien het karakter ervan beoogt deze quick scan niet uitputtend te zijn. Op basis van de waarnemingen van geïnterviewden en op basis van onze analyse van het geschreven beleid geven wij hierna de meer pregnante bevindingen weer.

### 1.2 Verantwoording van verrichtte werkzaamheden

In het kader van deze quick scan, hebben wij de volgende werkzaamheden verricht:

- Kennisname en analyse van relevante documentatie, waaronder:
  - Een (korte) gedragscode voor medewerkers en studenten;
  - Reglement Klachtencommissie;
  - Reglement Vertrouwenspersoon met gedragscode voor de vertrouwenspersoon;
  - Regeling ter behandeling van klachten van personeelsleden en studenten (d.d. 2012);
  - Een toelichtend document op voornoemde klachtenregeling (d.d. 2012);
  - Regeling ter behandeling van klachten van personeelsleden en studenten (d.d. 2018);
  - Een toelichtend document op voornoemde klachtenregeling (d.d. 2018);
  - Rapportages van de in 2017 uitgevoerde Medewerkersmonitor;
  - Een overzicht van plaats en taakgebied van vertrouwenspersonen per mei 2018;
  - Jaarverslagen 2016 en 2017 van de Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag (VPO);
  - Jaarverslagen 2014 en 2016 van de Klachtencommissie.
- Kwalitatieve interviews van ongeveer een half uur tot drie kwartier, met in totaal tweeëntwintig (22) personen die direct of indirect betrokken zijn bij (het bevorderen van) sociale veiligheid binnen de UvA:
  - Mevrouw Geert ten Dam (voorzitter CvB);
  - De heer Fred Weerman (decaan Faculteit der Geesteswetenschappen);
  - De heer Jan Dijk (directeur bedrijfsvoering Faculteit der Rechtsgeleerdheid);
  - De heer Moataz Rageb (studentassessor);
  - De heer Peter Wurtz (Chief Risk and Security Officer/Corporate risk and insurance manager);
  - Mevrouw Mariette de Graaf (stafadviseur integrale veiligheid);
  - De heer Remko Koopman (VIR - vertrouwenspersoon individuele rechtspositie);
  - Mevrouw Philippine de Wit (bedrijfscoach Arbodienst AMC);
  - Mevrouw Daisy Alsemgeest (studentenpsycholoog);
  - Mevrouw Maaïke van Rossem (vertrouwenspersoon Universiteitsbibliotheek);
  - Mevrouw Els Kuiper (vertrouwenspersoon Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen);
  - Mevrouw Rixt Polder (vertrouwenspersoon Faculteit der Geesteswetenschappen/Bestuursstaf);
  - Mevrouw Marjan van Hunnik (P&O/coördinator vertrouwenspersonen UvA a.i.);
  - Mevrouw Christine Schellekens (Hoofd P&O Faculteit der Natuurkunde, Wiskunde en Informatica);
  - Mevrouw Ettie Jaspers (Hoofd P&O advies Diensten UvA);
  - Mevrouw Miek Krol (hoofd Juridische Zaken);
  - Mevrouw Miriam Wijnen-Verhoek (Juridische Zaken/ambtelijk secretaris Klachtencommissie);
  - Mevrouw Janneke Schoo (klachtencoördinator Faculteit der Geesteswetenschappen);
  - Mevrouw Anne de Graaf (chief Diversity Officer);
  - Mevrouw Iris Breetveld en mevrouw Estela Gonzalez (leden COR);

- De heer Jamie van den Berg (lid CSR).
- Het analyseren van de bevindingen;
- Het rapporteren van de bevindingen en aanbevelingen.

### 1.3 Noot over het ontbreken van een helder wettelijk kader

Alvorens onze bevindingen en aanbevelingen ten aanzien van de UvA uiteen te zetten, eerst in algemene zin een noot over het normatieve kader. Een belangrijke constatering betreft het feit dat een helder normatief kader ten aanzien van de inrichting van sociale veiligheid in het algemeen en de vertrouwenspersoonsfiguur in het bijzonder, op grond van de in Nederland geldende wet- en regelgeving, slechts in beperkte mate aanwezig is. De gehanteerde structuur en de inrichting van het werk van vertrouwenspersonen bij de UvA, laten zich derhalve niet langs een heldere meetlat leggen.

Met de naoorlogse ontwikkeling dat vrouwen in toenemende mate toetraden tot de arbeidsmarkt, deed ook het fenomeen 'sexual harassment' (nadrukkelijker) zijn intrede. Vanaf de jaren '80 hebben met name de Nederlandse vakbewegingen onder invloed van de Amerikaanse vrouwenbeweging, de rol van vertrouwenspersoon voor het tegengaan van ongewenst gedrag c.q. ongewenste omgangsvormen (VPO) geïntroduceerd en zich sterk gemaakt voor incorporatie van deze figuur. De wetgever heeft vanaf midden jaren '90 geleidelijk aan pogingen ondernomen om op het punt van ongewenst gedrag op de werkvloer, meer bescherming te bieden – onder meer door begrippen als agressie, geweld en (seksuele) intimidatie een plek te geven in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet).

In de laatste twintig jaar zijn steeds meer (publieke) organisaties overgegaan tot het aanstellen of benoemen van een vertrouwenspersoon. De rol is intussen ook breder geworden: de aandacht voor het tegengaan van misstanden, zoals fraude, corruptie of (andere) vormen van belangenverstremming, heeft geleid tot meer aandacht voor de interne en externe meldstructuur van organisaties. In 2007 is de vertrouwenspersoon integriteit (VPI) in de 'Modelaanpak basisnormen integriteit', samengesteld door de koepelorganisaties van overheden en het Ministerie van BZK, opgenomen als essentieel onderdeel van goed integriteitsbeleid en -management. Meer recent in 2016, is de wet Huis voor Klokkeluiders van kracht geworden, die expliciet maakt dat een vertrouwenspersoon(sfiguur) een rol te vervullen heeft ten aanzien van bij hem of haar geuite vermoedens van misstanden.

Tot een wettelijke verankering van rol, taken en bevoegdheden is het echter tot op heden niet gekomen. De praktijk wijst bovendien uit dat organisaties op verschillende wijze invulling geven aan de vertrouwenspersoon en dat deze invulling vaak mede het gevolg is van het karakter van de organisatie, organisatiestructuur, schaalgrootte en intrinsieke motivatie van het management om een veilig werkklimaat te bieden. De bevindingen en de aanbevelingen in deze quick scan zijn om die reden vooral gebaseerd op best practices, waarbij wij zoveel mogelijk beargumenteren waarom wij tot aanbevelingen komen.

### 1.4 Opbouw van deze rapportage

Paragraaf 2.1 geeft allereerst een samenvatting van onze bevindingen en aanbevelingen weer. In de paragrafen daarna hebben wij naar eigen inzicht een categorisering aangebracht ten aanzien van onderdelen van het integriteitsbeleid, de structuur van klachtbehandeling en de rol en positie van vertrouwenspersonen. Daarbij geven wij telkens eerst de feitelijke situatie weer, gevolgd door een beschouwing onzerzijds en – daar waar aan de orde – aanbevelingen.

## 2. Bevindingen, overwegingen en aanbevelingen

### 2.1 Samenvatting

Op een totaal van bijna 32.000 studenten en ongeveer 9.000 medewerkers (personeel in dienst, PID, en personeel niet in dienst, PNID) worden binnen de UvA puur cijfermatig bezien, weinig meldingen bij vertrouwenspersonen gedaan en weinig klachten bij de klachtencommissie ingediend. In combinatie met onder meer de resultaten van de Medewerkersmonitor geeft dit aanleiding te bezien of sprake zou kunnen zijn van knelpunten in de structuur en in het beleid rond sociale veiligheid.

Grote knelpunten zijn niet aangetroffen. Uit deze quick scan komt naar voren dat de inrichting en structuur van klachtbehandeling en het systeem van vertrouwenspersonen aan de UvA niet wezenlijk anders zijn dan die van organisaties van vergelijkbare omvang of met vergelijkbare doelstelling. Voor alle medewerkers en studenten geldt dat zij zich kunnen wenden tot een vertrouwenspersoon, binnen of buiten de eigen faculteit of dienst. Ook een onafhankelijke klachtencommissie belast met de afhandeling van klachten.

Uiteraard zijn verbeteringen mogelijk. Het betreft dan vooral het versterken van een laagdrempelige toegang tot het systeem van klachtbehandeling en het versterken van de bekendheid van de (diverse) beschikbare loketten voor probleemondersteuning.

De UvA beschikt over diverse functionarissen voor ondersteuning bij uiteenlopende problemen, maar in de coördinatie hiervan zijn verbeteringen mogelijk, net als in de mogelijkheid tot het wegwijs raken voor personen die hulp willen inroepen en in intervisie tussen de verschillende functionarissen. Om verschillende redenen is het wenselijk om de integriteitscoördinatie expliciet te beleggen bij een daartoe aan te wijzen functionaris. Integraliteit van beleid en explicitering van verantwoordelijkheid – ter voorkoming van fragmentatie van beiden – vormen de voornaamste argumenten. Ook kan nazorg daarmee beter worden gemonitord.

Een volwaardige rolvervulling voor vertrouwenspersonen vergt facilitering van de werkgever in tijd, ruimte en scholing. De UvA voorziet hierin, maar kan hier naar onze mening op onderdelen nog verbeteringen in aanbrengen. Ook kan de UvA zorgdragen voor meer ruchtbaarheid en een meer laagdrempelige toegang tot loketten. Een laagdrempelige toegang tot de vertrouwenspersoon is noodzakelijk voor de effectiviteit van de afhandeling van (dreigende) integriteitsaantastingen. Die laagdrempeligheid heeft verschillende verschijningsvormen en is onder meer afhankelijk van de wijze waarop toegang is georganiseerd, vindbaarheid, bekendheid, profiel en positionering.

Een aantal geïnterviewden heeft geopperd dat een minder formele ofwel een anonieme vorm van klagen zouden kunnen voorzien in een behoefte. Wij denken echter dat niet het creëren van meer mogelijkheden, maar vooral het versterken van reeds bestaande mogelijkheden aanbeveling verdient. Een betere (online) bewegwijzering (met inherente afbakening van taken/verantwoordelijkheden), meer proactieve communicatie richting medewerkers en studenten over de vertrouwenspersoonsfiguur en bevordering van samenwerking (waaronder het delen van mogelijke signalen) tussen verschillende loketten en functionarissen, kunnen bijdragen aan verdere versterking van de sociale veiligheid binnen de UvA.

Onze bevindingen en aanbevelingen laten zich vanwege hun ongelijksoortigheid niet goed samenvatten en treft u hierna per onderdeel aan.

## 2.2 Sociale veiligheid algemeen

### 2.2.1 Bevindingen

#### **Medewerkersmonitor**

De Medewerkersmonitor wordt gebruikt om een beeld te krijgen van de werkbeleving van UvA-medewerkers, alsmede van de waardering van de interne dienstverlening en de werkomgeving. In algemene zin kan uit de Medewerkersmonitor 2017 worden opgemaakt dat medewerkers bij de UvA een hoge werkdruk ervaren. Ook ervaart men in behoorlijke mate stress op het werk. Wel is men vrij positief over de werksfeer en voelt men zich redelijk vitaal op het werk. Daarnaast is men positief over informatievoorziening en internationalisering, zo blijkt.

Voorts volgt uit de Medewerkersmonitor 2017 dat de sociale veiligheid ten opzichte van de vorige meting (Medewerkersmonitor 2015) 'aanzienlijk is verbeterd', hetgeen overigens ook te maken heeft met de situatie tijdens deze vorige monitor, die is afgenomen ten tijde van de bezetting van het Maagdenhuis. Uit de Medewerkersmonitor 2017 volgt dat vooral roddelen, verbale agressie/intimidatie en diefstal en vandalisme zijn afgenomen.

Uit de Medewerkersmonitor 2017 blijkt verder dat in 2017 22% van de UvA-medewerkers ongewenst gedrag zegt te hebben meegemaakt. In 2015 was dit 15%. Roddelen (17%) is de meest voorkomende ongewenste gedraging. Roddelen wordt het vaakst gedaan door collega's, zo blijkt. Daarnaast heeft 9% van de medewerkers verbale agressie en/of intimidatie ervaren, gevolgd door pesten, psychisch geweld en/of buitensluiten (7%). Fysiek geweld, seksuele intimidatie en stalking komen zeer weinig voor (onder de 1%).

Wat betreft bespreekbaarheid van ongewenst gedrag heeft 60% van de medewerkers het idee dat dit gedrag bespreekbaar is binnen de UvA, waar 12% denkt van niet. Daarnaast geeft 28% aan niet te weten of dit zo is. Opvallend is dat van de medewerkers die in aanraking zijn gekomen met ongewenst gedrag, slechts 33% dit heeft gemeld bij de leidinggevende of VPO. 26% geeft aan het ongewenste gedrag soms te hebben gemeld en soms niet en 41% heeft het helemaal niet gemeld, zo blijkt uit de Medewerkersmonitor.

#### **Meldingen en klachten**

De UvA telt in totaal bijna 32.000 studenten en ongeveer 9.000 medewerkers. Uit het jaarverslag van de VPO's blijkt dat in 2017, 37 studenten een VPO hebben bezocht met een melding over ongewenst gedrag. Hiervan hebben uiteindelijk twee studenten een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie, waarvan één gegrond en één gedeeltelijk gegrond is verklaard. Daarnaast zijn enkele studenten doorverwezen naar de studieadviseur of naar een andere vertrouwenspersoon.

Ten opzichte van 2016 is er sprake van een stijging van 10 meldingen. In het verslag is genoemd dat 'de #metoo-discussie in 2017 (nog?) niet geresulteerd lijkt te hebben in een toename van het aantal meldingen bij vertrouwenspersonen over seksueel wangedrag ten opzichte van 2016.'

Wat betreft de medewerkers blijkt uit het jaarverslag dat in 2017, 37 van de 9.000 medewerkers een VPO hebben bezocht om melding te maken van ongewenst gedrag. Acht medewerkers zijn doorverwezen naar de VIR en zes medewerkers zijn doorverwezen naar de bedrijfsarts. Ook zijn enkele medewerkers doorverwezen naar andere instanties/loketten. Geen van de meldingen heeft geleid tot een formele klacht bij de klachtencommissie. Het verdient vermelding dat het aantal meldingen ten opzichte van 2016 (71 meldingen) is gedaald.

Het jaarverslag van 2017 van de klachtencommissie was ten tijde van deze rapportage nog niet beschikbaar. Het jaarverslag van 2016 vermeldt een totaal van 28 ingediende klachten, waarvan vijf in behandeling zijn genomen, één klacht is ingetrokken en de overige klachten niet zijn behandeld (bijvoorbeeld vanwege niet-ontvankelijkheid) of zijn doorverwezen naar een ander loket. Van de vijf behandelde klachten zijn er drie gegrond verklaard, één is deels gegrond verklaard en één is ongegrond verklaard.

## 2.2.2 Overwegingen en aanbevelingen

### **Algemene indruk**

De interpretatie van bovenstaande gegevens moet met enige voorzichtigheid plaatsvinden. Puur cijfermatig is het aantal meldingen bij vertrouwenspersonen respectievelijk het aantal ingediende klachten in vergelijking met de beleving die volgt uit de Medewerkersmonitor en in vergelijking met het aantal medewerkers en studenten, laag te noemen.

In het kader van deze quick scan zijn geen concreet aanwijsbare omstandigheden aangetroffen die een bottle neck zouden kunnen doen vermoeden. De inrichting en structuur van klachtbehandeling en het systeem van vertrouwenspersonen aan de UvA zijn niet wezenlijk anders dan die van organisaties van vergelijkbare omvang of met vergelijkbare doelstelling. Uiteraard zijn verbeteringen mogelijk. Het betreft dan vooral het versterken van een laagdrempelige toegang tot het systeem van klachtbehandeling en het versterken van de bekendheid van beschikbare loketten voor probleemondersteuning. In de paragrafen hierna zullen wij op enkele relevante onderdelen onze bevindingen en aanbevelingen uiteenzetten.

### **Organiseren van signalering**

In algemene zin is belangrijk dat problemen kunnen worden gesignaleerd, liefst in een vroeg stadium. In dit kader zijn verschillende vormen van overleg nuttig. Zie daartoe paragraaf 2.7.2 over het contact tussen de vertrouwenspersoon en aanverwante loketten.

Voorts achten wij het belangrijk dat jaarverslagen van de vertrouwenspersonen en van de klachtencommissie ook aan de COR en de CSR worden verstrekt (is reeds het geval) en dat jaarlijks bespreking hiervan plaatsvindt (is nog niet het geval). Dit zou een taak voor de integriteitscoördinator kunnen zijn (zie paragraaf 2.6).

## 2.3 Vertrouwenspersonen en klachtencommissie: infrastructuur

### 2.3.1 Bevindingen

#### **Aantal en plaats vertrouwenspersonen**

De UvA kende per medio 2018 in totaal 22 vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen (VPO), verspreid over de verschillende faculteiten en dienstverlenende eenheden. Dit aantal is, als gevolg van personele wisselingen, gedurende de quick scan aan verandering onderhevig.

Vertrouwenspersonen worden door de faculteitsdecaan dan wel door de secretaris van het CvB benoemd voor een periode van drie jaar, waarna verlenging mogelijk is.

#	Faculteit / dienstverlenende eenheid	Voor medewerkers	Voor studenten
1.	Administratief Centrum (AC)	X	
2.	Faculteit der Tandheelkunde (ACTA)	X	
3.	Faculteit der Tandheelkunde (ACTA)	X	
4.	Faculteit der Tandheelkunde (ACTA)		X
5.	Faculteit der Geneeskunde (AMC)	X	X
6.	Bestuursstaf (BS)	X	
7.	Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR)	X	X
8.	Faculteit Economie en Bedrijfskunde (FEB)	X	X
9.	Faculteit der Geesteswetenschappen (FGw)	X	X
10.	Faculteit der Geesteswetenschappen (FGw)	X	X
11.	Faculteit der Geesteswetenschappen (FGw)	X	X
12.	Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen (FMG)	X	X
13.	Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen (FMG)	X	X
14.	Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen (FMG)	X	



#	Faculteit / dienstverlenende eenheid	Voor medewerkers	Voor studenten
15.	Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen (FMG)	X	
16.	Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI)	X	
17.	Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI)	X	
18.	Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI)	X	
19.	Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI)		X
20.	Facility Services (FS)	X	
21.	ICT Services (ICTS)	X	
22.	Universiteitsbibliotheek (UBA)	X	

In het kader van deze quick scan kunnen wij geen uitspraak doen over de vraag of het aantal vertrouwenspersonen als voldoende is te kwalificeren, omdat wij hier slechts in beperkte mate indrukken over hebben op basis van de gevoerde interviews.

### ***Kennis en vaardigheden***

Het reglement 'Vertrouwenspersoon aan de Universiteit van Amsterdam' schrijft voor dat een vertrouwenspersoon een gecertificeerde, door de UvA erkende opleiding moet hebben gevolgd, verplicht is zich jaarlijks bij te scholen en verplicht is deel te nemen aan intervisiebijeenkomsten.

Uit de interviews krijgen wij terug dat scholing plaatsvindt en dat de vertrouwenspersonen die wij spraken, daartoe opgeleid c.q. gecertificeerd zijn. Ook vinden intervisiebijeenkomsten plaats onder begeleiding van Hubert Consult, tevens het bureau dat vertrouwenspersonen opleidt. Meer recent hebben ook aanverwante functionarissen, zoals de vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie, zich gepresenteerd bij dergelijke bijeenkomsten. Uit de gevoerde interviews krijgen wij terug dat niet iedere vertrouwenspersoon aanwezig is bij intervisie- en/of bijscholingsbijeenkomsten. Dit zou volgens geïnterviewden mede verband houden met de voor vertrouwenspersoonswerk beschikbaar gestelde tijd en vergoeding.

### ***Facilitering overig***

Uit de gevoerde interviews komt naar voren dat medewerkers die de rol van vertrouwenspersoon vervullen, hiertoe niet (extra) gefaciliteerd worden in tijd of geld. De rol van vertrouwenspersoon wordt binnen de reeds bestaande kaders van het werk uitgevoerd en moet in samenspraak met de leidinggevende(n) worden ingebed in de dagelijkse werkzaamheden. Medewerkers die de rol van vertrouwenspersoon vervullen zijn derhalve voor de facilitering daarvan afhankelijk van hun leidinggevende.

In de interviews is een aantal geluiden geuit dat de UvA medewerkers die tevens de rol van bedrijfshulpverlener (BHV) vervullen, in tegenstelling tot medewerkers die vertrouwenspersoon zijn, een (kleine) toelage biedt.

Een enkeling heeft in de interviews aangegeven dat het aantal (fysieke) ruimten om discreet een gesprek te voeren, beperkt is. Om die reden vinden gesprekken soms buiten de UvA plaats. In de praktijk lijkt geen sprake van een beletsel voor de goede uitoefening van het vertrouwenspersoonswerk.

### ***Klachtencommissie***

Een onafhankelijke commissie is belast met de afhandeling van klachten. Deze commissie wordt gevormd door een externe voorzitter (en bij afwezigheid: een externe plaatsvervangend voorzitter), een lid op voordracht van het College van Bestuur (CvB), een lid op voordracht van de Centrale Ondernemingsraad (COR) en een lid op voordracht van de Centrale Studentenraad (CSR). Ook worden plaatsvervangende leden aangewezen.

De taak en de werkwijze van de klachtencommissie zijn beschreven in een recentelijk geactualiseerde klachtenregeling. Deze klachtenregeling vervangt de regeling uit 2012. De geactualiseerde klachtenregeling werkt de mogelijkheid voor medewerkers en studenten om een klacht in te dienen, nader uit.

## 2.3.2 Overwegingen en aanbevelingen

### ***Volwaardige en professionele invulling***

Een volwaardige rolvervulling voor vertrouwenspersonen vergt facilitering van de werkgever in tijd, ruimte en scholing en vergt commitment van de persoon in kwestie om kennis en vaardigheden up-to-date te houden. Wederkerigheid in verantwoordelijkheid is hier het devies.

Een verschijnsel dat zich in onze ervaring in vrijwel alle organisaties van enige omvang voordoet, is dat tussen vertrouwenspersonen verschil kan bestaan in de invulling die zij geven aan het vertrouwenspersoonswerk. Dit is mede het gevolg van het ontbreken van bij wet geformaliseerde kaders van de rol. Scholing en regelmatige intervisie kunnen bijdragen aan een consistente en consequente invulling van de rol. Deelname hieraan zou niet vrijblijvend moeten zijn. Na voltooiing van de opleiding tot vertrouwenspersoon begint het werk pas echt: net gestarte vertrouwenspersonen kunnen houvast zoeken bij meer ervaren collega-vertrouwenspersonen (als 'sparring partner').

Voor wat betreft facilitering in tijd en geld, merken wij het volgende op. Op zichzelf is het niet ongebruikelijk dat vertrouwenspersonen hun rol uitoefenen binnen de reguliere kaders van hun aanstelling. Dat dit niet ongebruikelijk is, betekent evenwel niet per definitie dat de situatie ook een wenselijke is: vertrouwenspersonen zijn op die manier in hoge mate afhankelijk van de werkgever (en in de praktijk: het urgentiegevoel van de leidinggevende) om hun rol volwaardig te kunnen vervullen. Zeker in geval van hoge werkdruk worden prioriteiten in zulke gevallen vaak elders gelegd. Leidinggevendenden zijn bij uitstek dragers van integriteitsbeleid: zij dienen te faciliteren. Omgekeerd dienen vertrouwenspersonen hun rol ook te nemen en zij zijn primair zelf verantwoordelijk voor een adequate tijdsindeling van het werk.

Het verdient aanbeveling om op het terrein van fysieke en sociale veiligheid, één lijn te trekken waar het gaat om toelagen op het inkomen. Een dergelijke toelage hangt samen met de vervulling van de rol en niet met de positie die een persoon (daarnaast) inneemt in de organisatie.

## 2.4 Aanverwante loketten

### 2.4.1 Bevindingen

De UvA kent verschillende soorten vertrouwenspersonen en functionarissen die zich bezighouden met klachtcoördinatie en/of -afhandeling. Hierna geven wij een selectie van functionarissen weer voor nadere bespreking.

#### ***Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie***

De UvA kent een vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (hierna: VIR). Deze functie is door de UvA samen met de lokale vakorganisaties (UCLO) in het leven geroepen en is uniek in zijn soort. De VIR is beschikbaar voor medewerkers en houdt zich bezig met rechtspositionele vragen van medewerkers. De VIR fungeert als onafhankelijke vraagbaak.

#### ***Vertrouwenspersoon Wetenschappelijke Integriteit***

De UvA kent daarnaast de functie van vertrouwenspersoon Wetenschappelijke Integriteit (hierna: VWI). De VWI is voor UvA-medewerkers en studenten het aanspreekpunt voor vragen en klachten over wetenschappelijke integriteit. Daarnaast informeert de vertrouwenspersoon een (potentiële) klager over de procedure voor het indienen van een klacht bij de commissie wetenschappelijke integriteit (CWI).

#### ***Klachtencoördinator***

De UvA heeft voor het indienen van een klacht, bezwaar of beroep een online omgeving (digitaal loket) ingericht. De mogelijkheid om een klacht in te dienen vloeit voort uit hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). In de praktijk hebben bestuursorganen hiertoe ombudsfiguren in het leven geroepen, die kan toetsen of sprake is van schending van rechtsnormen (wet- en regelgeving) of behoorlijkheidsnormen (beginselen van behoorlijk bestuur, fatsoensnormen).

De UvA kent geen ombudsfiguur, maar heeft per faculteit een klachtencoördinator aangesteld, alsmede een (faculteitoverstijgende) klachtencommissie. De klachtencoördinator ontvangt (rechtstreeks of via Juridische Zaken indien geen faculteit is vermeld) de klachten die via het digitaal loket zijn ingediend en die niet onder bezwaar of beroep vallen, of – zo begrijpen wij – niet door de klachtencommissie of een ander daartoe aangewezen orgaan in behandeling worden genomen. Dit kunnen en zijn in de praktijk allerhande klachten. Wij begrijpen uit de interviews dat de klachtencoördinator ervoor zorg zou moeten dragen dat een klacht bij de juiste adressant terecht komt en in behandeling wordt genomen (van respons wordt voorzien), maar dat de klachtencoördinator in de praktijk ook als klachtbehandelaar fungeert. In jaarverslagen van de klachtencommissie wordt afwisselend gesproken over ‘klachtenbehandelaar’ en ‘klachtencoördinator’.

Verschillende geïnterviewden bleken niet op de hoogte van het bestaan van de klachtencoördinator. Er lijkt onduidelijkheid te bestaan over de inhoud en invulling van deze rol.

### ***Ontbreken van een vertrouwenspersoon Integriteit***

Uit de quick scan komt naar voren dat de UvA geen vertrouwenspersoon Integriteit (VPI) kent. Deze figuur is, net als vertrouwenspersonen met andere taakgebieden, evenmin wettelijk voorgeschreven of ingekaderd. Wel is in 2016 de wet Huis voor Klokkenluiders (HvK) van kracht geworden, die dwingend voorschrijft dat organisaties met ten minste vijftig werknemers een meldingsregeling hanteren voor vermoedens van misstanden. In het kader van de quick scan hebben wij een klokkenluidersregeling aangetroffen die dateert uit 2007. De wet HvK maakt ook expliciet dat een vertrouwenspersoon(sfiguur) een rol te vervullen heeft ten aanzien van bij hem of haar geuite vermoedens van misstanden.

De VPI fungeert doorgaans als loket voor personen die (dreigende) integriteitsschendingen en misstanden waarnemen. Daarbij kan het gaan om de schending van wetten of regels (inclusief strafbare feiten) of zaken die gevaar opleveren voor de gezondheid, veiligheid en/of het goede functioneren van de organisatie.

## **2.4.2 Overwegingen en aanbevelingen**

### ***Integriteit en ongewenste omgangsvormen***

De werkgever heeft op grond van de wet verschillende verplichtingen, in het kader waarvan doorgaans functionarissen worden benoemd die zich in preventieve en/of repressieve zin bezighouden met de uitvoering van deze verplichtingen. Zo schrijft de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) voor dat de werkgever binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid moet voeren gericht op voorkoming dan wel beperking van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De Arbowet benoemt expliciet dat seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, kunnen leiden tot PSA. De wet HvK schrijft voor dat organisaties met ten minste vijftig werknemers een regeling moeten hanteren voor het kunnen melden van vermoedens van misstanden. In de praktijk bieden deze verplichtingen vorm en inhoud aan de rol van de vertrouwenspersoon.

Dat de UvA beschikt over een VIR is uniek en prijzenswaardig. Onze waarneming is dat medewerkers in andere organisaties dikwijls ervaren dat zij met een arbeidsrechtelijke vraag of (dreigend) dispuut niet bij hun werkgever terecht kunnen, omdat P&O primair het management ondersteunt. Ook het bestaan van de VWI is een logische en passende keuze voor de UvA.

### ***Eén loketgedachte***

Het ontbreken van een VPI is naar onze mening niet gewenst. Bedacht moet worden dat het onderscheid tussen de VPI en de VPO met name het gevolg is van de verschillende juridische kaders en het verschil in kennis en vaardigheden die de vertrouwenspersoon in zich moet verenigen. Zo heeft de VPO inzicht in ongewenste omgangsvormen zoals discriminatie, geweld en agressie, (seksuele) intimidatie en pesten, en aanvullende kennis en ervaring op het gebied van ethiek, morele oordeelsvorming, gedrag en cultuur. De VPI moet daarentegen een goed inzicht hebben in de aard van de organisatie en de organisatiestructuur waarin de functie wordt uitgeoefend, en ook inzicht in mogelijke integriteitsschendingen en hoe daarmee om te gaan.

Het verdient naar onze mening de overweging om de VPI en de VPO te combineren tot één loket, bijvoorbeeld door enkele VPO's ook de rol van VPI op zich te laten nemen. Een argument hiervoor is dat in de praktijk vaak blijkt dat de persoon die hulp zoekt van een vertrouwenspersoon, met de vertrouwenspersoon moet

onderzoeken waar de kern van zijn probleem zit. Bovendien zijn er tal van situaties waarin overlap bestaat tussen niet-integer gedrag en ongewenst gedrag op de werkvloer. Ofschoon de primaire taak van de VPI en de VPO het opvangen, begeleiden, informeren en adviseren van melder of klager is, vergt een dubbele rol wel extra kennis en vaardigheden van de betreffende vertrouwenspersonen, evenals aandacht voor hun positie.

### ***Rolverduidelijking***

Voorts verdient het aanbeveling de positie en taken van de klachtencoördinator (nader) te expliciteren. Voorkomen moet worden dat de klachtencoördinator op de stoel van de vertrouwenspersoon of van de klachtencommissie terecht komt. Uitgangspunt is dat klachtafhandeling langs de reguliere organisatorische (hiërarchische) lijnen plaatsvindt en dat escalatiekanalen, zoals het indienen van een formele klacht, beschikbaar zijn. In de reguliere organisatorische route kan de klachtencoördinator een rol spelen, mits rol en verwachting goed zijn afgebakend.

## **2.5 Toegang tot de vertrouwenspersoon in de praktijk**

### **2.5.1 Bevindingen**

#### ***Organisatie van de toegang***

Voor alle medewerkers (personeel in dienst, PID, en personeel niet in dienst, PNID) en studenten geldt dat zij zich kunnen wenden tot een vertrouwenspersoon, binnen of buiten de eigen faculteit of dienst. De keuze hiertoe ligt bij de cliënt, dat wil zeggen degene die de hulp van de vertrouwenspersoon inroept.

De toegang tot de vertrouwenspersonen binnen de eigen faculteit is wisselend georganiseerd: soms is sprake van één loket voor zowel medewerkers als studenten, in andere gevallen is sprake van een gesplitste ondersteuning. Dit is per faculteit en ook binnen faculteiten verschillend. Naast de vertrouwenspersoon voor ongewenste omgangsvormen is er een VIR aangesteld, die UvA-breed werkzaam is. Daar gaan wij nader op in, in 2.4. Tevens is er een coördinator vertrouwenspersonen aangesteld. Die positie bespreken wij in 2.6.

#### ***Vindbaarheid en bekendheid***

Vertrouwenspersonen zijn voor medewerkers en studenten via intranet te vinden. Op intranet zijn korte profielen (foto en introductietekst) met contactgegevens (e-mailadres en telefoonnummer) beschikbaar.

Uit de interviews komt naar voren dat andere wijzen van ruchtbaarheid geven aan het bestaan en de rol van de vertrouwenspersoon, slechts in beperkte mate plaatsvinden. In die gevallen zijn medewerkers en/of studenten via bijvoorbeeld nieuwsbrieven en vlogs geattendeerd op de vertrouwenspersoon. Dit zijn veelal (ad hoc) initiatieven die faculteitsafhankelijk zijn. Veranderingen in personen die invulling geven aan de vertrouwenspersoonsrol hebben tot nu toe niet altijd aanleiding gevormd voor (extra) communicatie.

Uit de interviews volgt verder dat de indruk bestaat dat vertrouwenspersonen door medewerkers beter (lijken te) worden gevonden dan door studenten. Geïnterviewden zeggen de indruk te hebben dat studenten over het algemeen en internationale studenten in het bijzonder minder op de hoogte zijn van het bestaan van de vertrouwenspersoon dan medewerkers.

Voorts is door een aanzienlijk aantal geïnterviewden aangegeven dat er behoefte is aan een 'wegwijzer' c.q. stroomschema naar voorbeeld van de VU ('Wat te doen bij problemen?') waarin te benaderen loketten, waaronder de functie van de vertrouwenspersoon, duidelijk worden belicht.

#### ***Profiel en positionering van de vertrouwenspersonen***

Verder volgt uit de interviews dat er in de verdeling van de vertrouwenspersonen over het algemeen voldoende rekening is gehouden met functies van de vertrouwenspersonen en de verdeling tussen man-vrouw. Op de meeste faculteiten is rekening gehouden met de verdeling in posities en hebben de aanwezige vertrouwenspersonen verschillende functies (hoogleraar, docent, onderwijsondersteunend personeel, et cetera). Aan een goede spreiding op het gebied van diversiteit/culturele achtergrond van de vertrouwenspersonen is echter minder aandacht besteed, is naar voren gekomen. Daarnaast is genoemd dat

gelet op de hiërarchische verhoudingen binnen de UvA, de positie van de vertrouwenspersoon (voornamelijk in het geval van de hoogleraar) soms een drempel kan vormen voor melders.

### **Toegang voor internationale studenten**

Op een totaal van 32.000 studenten kent de UvA ongeveer 5.500 internationale studenten. Uit de interviews komt het beeld naar voren dat internationale studenten meer kwetsbaar zijn, omdat zij doorgaans minder goed kunnen terugvallen op een sociale omgeving.

Daarnaast blijkt uit de interviews dat Engelstalige informatie en regelingen omtrent sociale veiligheid, voor geïnterviewden niet altijd gemakkelijk te vinden zijn gebleken. Een aantal geïnterviewden heeft de indruk dat regelingen enkel in het Nederlands beschikbaar zouden zijn – hetgeen niet juist is: Engelstalige regelingen zijn wel degelijk beschikbaar.

## **2.5.2 Overwegingen en aanbevelingen**

### **Laagdrempeligheid in verschillende verschijningsvormen**

Een laagdrempelige toegang tot de vertrouwenspersoon is noodzakelijk voor de effectiviteit van de afhandeling van (dreigende) integriteitsaantastingen. Die laagdrempeligheid heeft verschillende verschijningsvormen en is onder meer afhankelijk van de wijze waarop toegang is georganiseerd, vindbaarheid, bekendheid, profiel en positionering.

Een cliënt kan geneigd zijn zich te wenden tot een vertrouwenspersoon binnen de eigen faculteit, vanuit de veronderstelling dat die persoon weet hoe het binnen de faculteit reilt en zeilt. Een cliënt kan zich vanuit precies dezelfde veronderstelling ook wenden tot een vertrouwenspersoon buiten de eigen faculteit, om meer distantie te creëren. Het is goed en belangrijk dat de UvA reeds in beide opties voorziet. De keuze voor en het stellen van vertrouwen in een vertrouwenspersoon liggen daarmee bij de cliënt.

De vindbaarheid van vertrouwenspersonen is adequaat en wijkt niet af van wat in onze ervaring binnen organisaties gebruikelijk is. Vertrouwenspersonen zijn zowel voor medewerkers als studenten eenvoudig te vinden via intranet. Een mogelijk verbeterpunt is de bekendheid met de rol en positie van de vertrouwenspersoon onder met name (internationale) studenten. Het betreft momenteel vooral passieve bekendheid: indien vertrouwenspersonen *worden* gezocht. Een dergelijke zoekslag veronderstelt evenwel dat cliënten het fenomeen vertrouwenspersoon kennen. Het verdient overweging om de rol van vertrouwenspersonen actiever onder de aandacht te brengen bij medewerkers en studenten. Daartoe geëigende kanalen betreffen bijvoorbeeld interne memo's, nieuwsbrieven, vlogs en via docenten. Incidenten en omstandigheden binnen of buiten de UvA kunnen hiertoe expliciet aanleiding geven, maar vormen geen voorwaarde.

Om de drempel om vertrouwen te stellen in een vertrouwenspersoon zo laag mogelijk te maken, is het raadzaam bij de aanstelling van een vertrouwenspersoon rekening te houden met diversiteit in profiel: leeftijd, sekse/gender en culturele achtergrond zijn hierbij factoren om in beschouwing te nemen. De UvA lijkt dit reeds in de praktijk te brengen, maar is mede afhankelijk van beschikbare kandidaten. Ook de positie binnen de organisatie (hoog/laag, centraal/decentraal of in combinatie met bepaalde andere functies) is medebepalend voor eventuele drempels die ervaren kunnen worden om naar een vertrouwenspersoon toe te stappen. Dit betreft geen pleidooi om bijvoorbeeld personen in leidinggevende posities niet de rol van vertrouwenspersoon te laten vervullen. Dit betreft een oproep om meerdere alternatieven beschikbaar te hebben, zodat een cliënt kan kiezen. Anders is het wanneer de rol van vertrouwenspersoon gecombineerd zou worden met staffuncties die primair werkgeverondersteunend zijn, zoals P&O of Juridische Zaken. Bij serieuze integriteitsschendingen, die aanleiding geven tot arbeidsrechtelijke maatregelen, vervullen deze functionarissen doorgaans immers nog een (tweede) rol. Ook kan in dergelijke gevallen een combinatie met de rol van vertrouwenspersoon mogelijk verkeerde verwachtingen wekken bij cliënten. Om dit soort redenen is het combineren van de rol van vertrouwenspersoon met dergelijke functies ongewenst. Dergelijke combinaties zijn in deze quick scan overigens niet aangetroffen en overigens schrijft het reglement Vertrouwenspersonen ook voor dat de rol niet mag conflicteren.

Tot slot: de UvA kent verschillende loketten voor verschillende soorten problemen, zoals de vertrouwenspersonen (met verschillende taakgebieden), de klachtencommissie, de klachtencoördinator, de bedrijfsarts, de bedrijfscoach (bedrijfsmaatschappelijk werker), de studentenpsycholoog, P&O en de reguliere lijnorganisatie. Een wegwijzer naar het voorbeeld van de VU kan medewerkers en studenten helpen om zich bij problemen tot het juiste loket te wenden. Onze indruk is dat ook de functionarissen binnen het systeem van klachtafhandeling erbij gebaat zijn dat explicieter wordt gemaakt wie binnen de UvA verantwoordelijk is voor de afhandeling van verschillende typen problemen: er zijn genoeg loketten, maar de afbakening kan beter opdat ook het eigenaarschap bij problemen beter wordt geborgd.

## 2.6 Integriteitscoördinatie

### 2.6.1 Bevindingen

Uit de interviews en uit de verstrekte documentatie blijkt dat de coördinatie van het vertrouwenspersoonswerk is belegd bij P&O. Coördinatie van gerelateerde taken binnen het integriteitsveld lijkt vooralsnog niet (expliciet) geregeld. Ook lijkt op basis van de interviews een wisselend beeld te bestaan over inhoud en taken van de thans gepleegde coördinatie.

### 2.6.2 Overwegingen en aanbevelingen

#### ***Integriteitscoördinatie en het bewaken van integraliteit en verantwoordelijkheid***

Om verschillende redenen is het wenselijk om de integriteitscoördinatie als rol/verantwoordelijkheid expliciet te beleggen bij een functionaris. Integraliteit van beleid en explicitering van verantwoordelijkheid – ter voorkoming van fragmentatie van beiden – vormen de voornaamste argumenten.

Ook kan de integriteitscoördinator desgewenst toezien op adequate nazorg na klachtbehandeling. Uit enkele interviews volgt dat geïnterviewden de indruk hebben dat na gegrondverklaring van een klacht, de orde van de dag terugkeert. Het bezwaar luidt dat klagers bij continuering of herhaling van het gewraakte gedrag zich wederom genoodzaakt zien een escalatiemiddel in te zetten, terwijl zij meer bescherming verwachten van de werkgever. De eerste verantwoordelijkheid ligt hiertoe in de lijnorganisatie. Een vertrouwenspersoon biedt daarnaast ook nazorg, maar het ontbreekt hem of haar feitelijk aan de mogelijkheden om daadwerkelijk toe te zien op een veilig werkklimaat; dat is primair een werkgeversaangelegenheid. Het reglement voor de klachtencommissie schrijft tot slot voor dat de ambtelijk secretaris van de klachtencommissie zich binnen drie maanden tot uiterlijk een half jaar op de hoogte stelt van de stand van zaken, na gegrondverklaring van een klacht. Het onderzoeken van deze gevoelens van onvoldoende bescherming door de werkgever valt buiten de scope van de quick scan, maar in algemene zin kan worden gesteld dat een integriteitscoördinator – daartoe expliciet belast – vanuit de integraliteit een geschikte figuur is om na gegrondverklaring van een klacht en eventueel oplegging van een sanctiemaatregel, contact met de klager te onderhouden vanuit de zijde van de werkgever.

Integriteitscoördinatie is breder dan coördinatie van het vertrouwenspersoonswerk. De integriteitscoördinator speelt idealiter een sleutelrol in de ontwikkeling, implementatie en uitvoering van integriteitsbeleid. Integriteitsbeleid behelst naast het stellen van gedragsregels diverse activiteiten zoals het bevorderen van bewustwording van integriteitsrisico's, het vaststellen van kwetsbare plekken binnen de organisatie en het kunnen omgaan met integriteitsaantastingen. De taak van vertrouwenspersonen in deze systematiek ligt primair op laatstgenoemd terrein.

De integriteitscoördinator agendeert, initieert en coördineert activiteiten om het bewustzijn te bevorderen, bewaakt het proces van inventarisatie van potentiële kwetsbaarheden, monitort veranderende wetgeving en de gevolgen daarvan voor het integriteitsbeleid van de organisatie – denk aan de wet Huis voor Klokkenluiders – en bevordert dat het integriteitsbeleid up-to-date en passend is.

#### ***Taken van de integriteitscoördinator***

De integriteitscoördinator is primair belast met een viertal taken:

1. Bewaken van de uitvoering van het integriteitsbeleid;
2. Fungeren als centraal informatiepunt en bewaker van samenhang en volledigheid;
3. Het verzamelen van kennis en expertise op het gebied van integriteit;

4. Het vanuit integriteit adviseren en rapporteren aan de organisatie.

### ***De plaats van de integriteitscoördinator binnen de organisatie***

De werkzaamheden worden verricht binnen de normale hiërarchische kaders en de binnen de organisatie gebruikelijke bevoegdheidsverdeling. De coördinator dient ervoor te waken dat hij of zij verantwoordelijkheden bij het management wegneemt. Ook is het niet de bedoeling dat hij of zij het 'geweten' van de organisatie wordt; door aan te jagen en te coördineren, zorgt de integriteitscoördinator er juist voor dat de juiste mensen de juiste verantwoordelijkheden oppakken. Het ligt voor de hand dat de integriteitscoördinator op een centrale positie binnen de UvA opereert, zoals binnen de bestuursstaf.

## **2.7 Integriteitsbeleid**

### **2.7.1 Bevindingen**

#### ***Klachtenregeling***

De regeling ter behandeling van klachten van personeelsleden en studenten van de UvA biedt bepalingen ten aanzien van de wijze van indienen en de behandeling van klachten door de klachtencommissie. Deze regeling is recent geactualiseerd en door het CvB in de huidige vorm vastgesteld op 28 november 2018.

In een aantal interviews is geopperd dat het anoniem indienen van klachten drempelverlagend zou kunnen werken. De betrokken geïnterviewden voeren aan dat de keuze op dit moment een binaire is: of men dient een formele klacht in, of men doet niets. Tussenvormen en meer informele klachtafhandeling zouden onvoldoende beschikbaar zijn. In dit verband is gewezen op de mogelijkheid om via een online klachtenformulier anoniem te klagen, zoals deze op andere (Amerikaanse) universiteiten zou bestaan.

#### ***Meldingsregeling voor vermoedens van misstanden***

Op grond van de wet Huis voor Klokkeluiders is elke organisatie waar ten minste vijftig personen in dienst zijn, verplicht een procedure vast te stellen voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie. Nieuw element in de wet is – kort gezegd – dat het Huis voor Klokkeluiders een mandaat heeft om vermoedens van misstanden te onderzoeken indien de misstand reeds eerder intern aan de orde is gesteld.

De UvA beschikt over een klokkenluidersregeling, die volgens onze informatie dateert uit 2007. Het is de bedoeling dat deze wordt geactualiseerd en in lijn wordt gebracht met de huidige wetgeving.

#### ***Gedragcodes***

De UvA is aangesloten bij de Vereniging van Universiteiten (VSNU) en heeft zich als zodanig onder meer gecommitteerd aan de gedragscode Goed Bestuur, de gedragscode Wetenschappelijke Integriteit en de gedragscode Internationale Student. Deze codes kennen verschillende normadressanten en/of aandachtsgebieden die inherent zijn aan universiteiten. Deze codes zijn te raadplegen via de website van de VSNU, na doorverwijzing onder het tabblad 'Regelingen en reglementen'.

Voor medewerkers is een (zeer) beperkte gedragscode te vinden op de website van de UvA via het tabblad 'Vertrouwenspersonen'.

#### ***Reglement Vertrouwenspersoon***

Het reglement Vertrouwenspersoon aan de Universiteit van Amsterdam, inwerking getreden op 1 maart 2012, omschrijft welke taken een VPO kent (artikel 3 van het reglement):

1. Meld- en aanspreekpunt te zijn voor studenten en werknemers die met ongewenst gedrag geconfronteerd zijn of hiervan kennis hebben genomen.
2. Het opvangen en zo nodig doorverwijzen naar andere interne of externe specialisten.
3. Het begeleiden, ondersteunen en/of bemiddelen bij mogelijke oplossingen.
4. Zo nodig nazorg te bieden.
5. Het adviseren over en ondersteunen bij indiening van een klacht bij de Centrale Klachtencommissie.
6. Het aanleggen en beheren van de dossiers betreffende de ingebrachte zaken.
7. Zichzelf te presenteren aan de studenten en werknemers.

Over de wijze van verantwoording wordt in artikel 6 van het reglement onder meer opgemerkt dat de vertrouwenspersoon in de vorm van een jaarverslag, verantwoording aflegt aan de decaan van de faculteit dan wel de secretaris van de universiteit. In de praktijk lijkt sprake van wisselende vormen van verantwoording. Uit de interviews komt naar voren dat bij ten minste een faculteit sprake is van een jaarlijks overleg tussen VPO('s) en de decaan en/of directeur, dat een meer informeel karakter draagt. In algemene zin wordt daarnaast in de praktijk de lijn gehanteerd dat VPO's hun input geven ten behoeve van een jaarverslag dat door de coördinator vertrouwenspersonen wordt samengesteld en aangeboden.

Het reglement regelt tevens de vertrouwelijkheid/geheimhouding die een VPO in acht dient te nemen en beschrijft in combinatie met de bijgevoegde gedragscode in welke uitzonderlijke omstandigheden deze vertrouwelijkheid kan worden doorbroken.

### **2.7.2 Overwegingen en aanbevelingen**

#### ***Anoniem klagen of melden***

Het in behandeling nemen van anonieme klachten over ongewenste omgangsvormen is in onze visie in beginsel geen optie. Goed werkgeverschap betekent bescherming van medewerkers tegen ongewenst gedrag. Maar goed werkgeverschap betekent ook dat een medewerker niet in een positie wordt geplaatst of gedwongen waarin hij of zij zich onvoldoende kan verdedigen tegen klachten. Anoniem klagen kan dan immers leiden tot niet- of niet goed verifieerbare feiten en oneigenlijke bescherming bieden aan diegenen die uit rancune handelen. Bedacht moet worden dat de 'formele' klachtenregeling niet voor niets bestaat en waarborgen biedt voor een zorgvuldig proces.

Wel kan worden geïnvesteerd in het signaleren van ongewenste omgangsvormen. Het verdient nadere studie om te bezien of een online meldpunt hierin kan voorzien én of een dergelijk meldpunt voorziet in een behoefte. Nog beter is het naar onze mening om te investeren in de toegang tot en onderling contact van de VPO's, opdat het aan de professionaliteit van de VPO's is om – in het geval klagers anoniem willen blijven – te bepalen of trends en patronen (lees: meerdere klachten over één persoon) zich voordoen en een signaal rechtvaardigen.

Bij vermoedens van misstanden is anoniem een melding indienen niet ongebruikelijk. Dit komt voort uit de gedachte dat een klokkenluider bescherming verdient. Nog belangrijker is dat, anders dan bij vormen van ongewenst gedrag, de melder vaak getuige is in plaats van slachtoffer. Bij ongewenste omgangsvormen is de klager dikwijls ook slachtoffer en daarmee probleemeigenaar. Bij misstanden heeft de melder vaak iets waargenomen en ligt het probleemeigenaarschap primair bij de organisatie. Vanwege de inwerkingtreding van de wet HvK verdient het aanbeveling dat de UvA de klokkenluidersregeling op korte termijn in overeenstemming brengt met de wet.

#### ***Integraal en gedragen integriteitsbeleid***

Gedragscodes zijn er in allerlei soorten en maten. De Modelaanpak basisnormen integriteit schrijft voor dat goed integriteitsbeleid mede het hebben van een gedragscode omvat. Wij bevelen aan dat de UvA een integraal integriteitsbeleid opstelt in overeenstemming met haar missie en visie, waarvan de gedragscode een belangrijk onderdeel is. Een evenwichtig integriteitsbeleid vergt in onze opvatting evenwel niet louter een papieren code, maar vraagt om het daadwerkelijk internaliseren van kernwaarden, het stellen van regels daar waar nodig en – niet onbelangrijk – handhaving daarvan en het faciliteren van de eigen verantwoordelijkheid. Dat is primair een managementverantwoordelijkheid: toon aan de top en voorbeeldgedrag zijn cruciale ingrediënten voor een effectief integriteitsmanagement.

#### ***Taakopvatting voor de VPO***

Het Reglement Vertrouwenspersoon omvat nu een tweetal taakstellingen die naar onze mening minder goed verenigbaar zijn met de rol van de VPO. Het gaat in de eerste plaats om de zinsnede 'bemiddelen'. In onze visie is de VPO primair ondersteunend voor degene die zijn of haar hulp inroept en staat hij of zij in het proces naast de cliënt en wordt informatie uitgewisseld. Dit maakt de VPO minder geschikt om in tweede instantie tussen of boven partijen te acteren. Verwijten omtrent vooringenomenheid kunnen zich dan openbaren. In de tweede plaats verdient het overweging om nader te expliciteren wat wordt bedoeld met de term 'dossiers



betreffende de ingebrachte zaken'. Dat een VPO voor zichzelf een vorm van registratie bijhoudt over datgene wat hem of haar is verteld door de cliënt, spreekt voor zich. Afhankelijk van de verwachting van de werkgever en/of anderen, kan verdergaande dossiervorming evenwel een spanningsveld opleveren ten aanzien van de te borgen vertrouwelijkheid.

Tot slot merken wij op dat de geheimhoudingsverplichting van de vertrouwenspersoon cruciaal is voor een adequate functie-uitoefening. Een vertrouwenspersoon mag niet lichtvaardig omgaan met doorbreking van de geheimhoudingsplicht. In uitzonderlijke gevallen kan sprake zijn van een zeer dringende en ernstige reden. De UvA omschrijft dit op passende wijze in het reglement en in de bijbehorende gedragscode voor vertrouwenspersonen. Bedacht moet worden dat, in aanvulling hierop, ook wettelijke bepalingen bestaan die de geheimhoudingsplicht beperken. Het gaat met name over de aangifteverplichting die volgt uit de artikelen 160 – een categorie ernstige misdrijven waaronder verkrachting – en 162 van het Wetboek van Strafvordering – de zogeheten ambtsmisdrijven. Specifiek voor het onderwijs kan een meld-, overleg- en aangifteplicht bestaan, wanneer het gaat om zedenmisdrijven jegens minderjarigen. Het verdient daarom aanbeveling om in het reglement toe te voegen dat een vertrouwenspersoon op grond van een daartoe geldende aangifte- of meldingsplicht gehouden kan zijn de geheimhouding te doorbreken. Ook zal een vertrouwenspersoon in rechte niet onder alle omstandigheden een beroep kunnen doen op het recht zich te verschonen.

Voorts is niet ongebruikelijk dat een vertrouwenspersoon een signalerende rol vervult. Deze signaleringsfunctie komt vooral tot zijn recht wanneer de vertrouwenspersoon ook contacten met aanverwante loketten – zoals de bedrijfscoach – onderhoudt. Ofschoon vrijwel al deze functionarissen in meer of mindere mate een geheimhoudingsplicht kennen, kunnen eventuele zorgen in abstracto wel gedeeld worden. Indien bij een vertrouwenspersoon op grond van meerdere bronnen het gegronde vermoeden bestaat dat het informeren van derden – zoals de decaan, directeur of CvB – gewenst is, kan een vertrouwenspersoon met inachtneming van de geheimhouding een signaal afgeven. Dit kan betrekking hebben op trends of patronen die een vertrouwenspersoon waarneemt, bijvoorbeeld als hij of zij uit diverse bronnen klachten hoort over het gedrag van een leidinggevende. Het attenderen van (leidinggevende) derden teneinde hen in staat te stellen het gedrag te monitoren, past bij de rol van vertrouwenspersonen. Uiteraard vraagt dit om een uiterst zorgvuldige afweging.