

Jaarverslag 2023

Vertrouwenspersonen



Inhoud

1	Inleiding	4
2	Team vertrouwenspersonen	5
2.1	Het team	5
2.2	Werkwijze	5
2.3	Hoofdtaken vertrouwenspersonen	6
2.4	Belangrijkste activiteiten in 2023	6
3	Meldingen ongewenste omgangsvormen	8
3.1	Studenten	8
3.2	Medewerkers	10
3.3	Promovendi	12
4	Meldingen in het kader van de wetenschappelijke integriteit	14
5	Meldingen in het kader van de Klokkenluidersregeling	16
6	Terugblik 2023, aanbevelingen en acties 2024	17
6.1	Terugblik 2023 en aanbevelingen voor 2024	17
6.2	Acties voor 2024	19

1 Inleiding

Voor u ligt het Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2023. Drie jaar geleden zijn we gestart met het team in de huidige vorm: een centraal team met gecertificeerde vertrouwenspersonen, dat zich heeft geprofileerd door onder meer preventie-activiteiten binnen de verschillende faculteiten en andere organisatieonderdelen van de Radboud Universiteit. Als vertrouwenspersonen zijn wij onderdeel van de hulpstructuur en helpen we een sociaal veilig studie- en werkklimaat op de universiteit te borgen. Het beroep dat op ons wordt gedaan heeft een forse groei doorgemaakt. Inmiddels mogen we onszelf omschrijven als een professioneel team met veel kennis en ervaring.

De Radboud Universiteit wil open en transparant zijn over het sociale veiligheidsbeleid en de uitvoering ervan. Daar hoort bij dat wij als vertrouwenspersonen verantwoording afleggen aan het college van bestuur over wat we doen en dat ons jaarverslag wordt gepubliceerd.

Net als in 2022 was er in 2023 weer een stijgende lijn in het aantal meldingen*. In 2023 zijn in totaal ruim 400 meldingen in behandeling genomen. Dat betekent niet per se dat er ook meer aan de hand zou zijn geweest. Een aannemelijke verklaring voor de toename ligt in de grotere bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen. Op universiteits-, faculteits- en afdelingsniveau zijn veel activiteiten georganiseerd over het thema sociale veiligheid, voor zowel medewerkers als studenten. Wij hebben daar veelvuldig aan deelgenomen en laten zien wie we zijn en wat we doen. De drempel om contact met ons op te nemen is daardoor merkbaar verlaagd. We hebben ook geïnvesteerd in de samenwerkingsrelaties binnen de universiteit en dat resulteert in meer doorverwijzingen naar ons. Het gebeurt steeds meer dat een leidinggevende de medewerker attendeert op de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon mee te nemen naar een gesprek.

We zien ook dat degenen die worden aangesproken op ongewenst gedrag vaker ondersteuning zoeken van een vertrouwenspersoon. We kunnen daardoor in een eerder stadium begeleiding bieden, sparren of adviseren. Naast het bespreken van ongewenste omgangsvormen doen ook steeds meer medewerkers een beroep op de vertrouwenspersonen over 'gevoelens van onveiligheid' in het kader van beoordeling en functioneren.

* Onder 'melding' verstaan we een in onze digitale postbus vertrouwenspersonen@ru.nl binnengekomen verzoek om een gesprek met een vertrouwenspersoon en het daaraan opvolging geven door opvang, begeleiding en/of advisering.

2 Team vertrouwenspersonen

Het college van bestuur heeft in 2020 een centraal team vertrouwenspersonen ingesteld, ter bevordering van een sociaal veilige werk- en studieomgeving op de Radboud Universiteit. De vertrouwenspersonen zijn gecertificeerd conform de vereisten van de beroepsorganisatie LVV en vergroten hun vakkennis door middel van intervisie en bij- en nascholingsactiviteiten.

2.1 Het team



Heleen Kloosterhuis
Teamcoördinator
Vertrouwenspersonen & VP
Ongewenste Omgangsvormen
Medewerkers



Caroline Bakkerus
Teamcoördinator
Vertrouwenspersonen &
VP Ongewenste Omgangsvormen
Medewerkers en Promovendi



Pascale de Vos
VP Ongewenste Omgangsvormen
Promovendi



Marleen van der Weij
VP Ongewenste Omgangsvormen
Medewerkers



Arno Engels
VP Ongewenste Omgangsvormen
Medewerkers



Anne van Sluijs
VP Ongewenste Omgangsvormen
Studenten



Marieke van der Burgh
VP Ongewenste Omgangsvormen
Studenten



Alessandra Aoki dos Santos
VP Ongewenste Omgangsvormen
Studenten



Peter van Oorschot
VP Ongewenste Omgangsvormen
Studenten



Roel Willems
VP Bestuurlijke Integriteit
(Klokkenluidersregeling)



Rob Holland
VP Wetenschappelijke Integriteit



Didi Braat
VP Wetenschappelijke Integriteit



Wil Rustenhoven
Management Assistent
Team Vertrouwenspersonen

De teamcoördinatoren hebben een volledige functie als vertrouwenspersoon; de overige vertrouwenspersonen voeren hun werkzaamheden uit naast hun hoofdfunctie. De vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling (bestuurlijke integriteit) en de externe vertrouwenspersoon hebben geen dienstverband bij de Radboud Universiteit. Tot 1 maart 2023 was Theo Camps de vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling.

2.2 Werkwijze

Meldingen komen over het algemeen binnen per e-mail op vertrouwenspersonen@ru.nl. Alleen de teamcoördinatoren en de managementassistent hebben toegang tot deze digitale postbus. De managementassistent neemt vrijwel altijd dezelfde werkdag nog contact op met de melder voor een korte telefonische intake. Zij registreert de melding en geeft deze in overleg met een teamcoördinator in behandeling bij één van de vertrouwenspersonen. De behandelend vertrouwenspersoon neemt vervolgens

binnen twee werkdagen contact op met de melder voor het maken van een afspraak. Een eventueel vervolgtraject wordt in onderling overleg afgesproken.
Het is ook mogelijk om rechtstreeks per e-mail of telefoon contact op te nemen met een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zorgt er dan voor dat de melding wordt geregistreerd.

2.3 Hoofdtaken vertrouwenspersonen

Wij zorgen voor de opvang, begeleiding en advisering van medewerkers en studenten.

We zijn aanspreekpunt voor medewerkers en studenten die ongewenste omgangsvormen en kwesties rondom (wetenschappelijke) integriteit ervaren. We luisteren naar de melders en begeleiden hen op onderwerpen als discriminatie, intimidatie, agressie, pesten, seksuele intimidatie, integriteit en grensoverschrijdend gedrag bij conflicten, met als doel bij te dragen aan beëindiging van het ongewenste gedrag, de kwestie rondom integriteit, de-escalatie van het conflict en het verbinden van de betrokken partijen. Wij verwijzen melders door naar professionele hulpverleners en juridisch adviseurs als de melding de rol van de vertrouwenspersoon overstijgt of andere zaken betreft dan ongewenste omgangsvormen en integriteit. We begeleiden en ondersteunen de melder bij elke oplossing vanuit de escalatieladder: van niets doen tot de gang naar de klachtencommissie (formeel traject) en alles wat daartussen ligt. We kunnen in onze ondersteunende en adviserende rol betrokken zijn bij de klachtenprocedure en bij alle stappen die gezet moeten worden om de casus omgangsvormen en/of integriteit tot een goed eind te brengen. Ook bieden we nazorg aan melders.

Wij verzorgen voorlichting voor en verstrekken informatie aan medewerkers en studenten over de rol van de vertrouwenspersoon.

We geven aan alle medewerkers en studenten uitleg over ongewenste omgangsvormen, wetenschappelijke integriteit en de rol van de vertrouwenspersoon. Wij maken ons als vertrouwenspersoon actief bekend binnen de organisatie. We geven voorlichting over preventie van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag, over wetenschappelijke integriteitsschendingen en over het bevorderen van goed gedrag in de organisatie voor studenten, medewerkers, management én bestuur. We hebben regelmatig overleg en stemmen af met bestuurders en samenwerkingspartners als de ombudsfunctionaris, HR-medewerkers, de bedrijfsarts en het bedrijfsmaatschappelijk werk. Wij dragen bij aan activiteiten die vanuit het management worden ingezet om de medewerkers en studenten bewust te maken van de omgangsvormen en integriteit in de organisatie.

Wij adviseren – gevraagd en ongevraagd – bestuur en management.

Uit het jaarverslag zijn trends en signalen te halen over het soort meldingen, frequentie en thema's die in de organisatie merkbaar zijn. Tijdens het jaarlijkse gesprek met de leiding van de organisatie geven wij betekenis aan de uitkomsten van het jaarverslag. Wij adviseren het management gevraagd en ongevraagd – in geanonimiseerde vorm – over sfeer, werkklimaat, (on)gewenste omgangsvormen en integriteit als meldingen daartoe aanleiding geven. We reiken zo mogelijk concrete suggesties ter verbetering aan of denken daarover mee.

2.4 Belangrijkste activiteiten in 2023

De prioriteit van ons werk ligt bij de opvang, begeleiding en advisering van medewerkers en studenten die via onze digitale postbus vertrouwenspersonen@ru.nl contact met ons hebben gezocht ('melding'). Omdat het aantal meldingen dit jaar verder is toegenomen is hier veel van onze tijd en aandacht naartoe gegaan. De begeleiding was op regelmatige basis intensief. Daarnaast hebben we ingezet op signalering naar en advisering van management en faculteitsbesturen (proactief).

Op uitnodiging van de faculteiten en andere organisatieonderdelen hebben we veelvuldig presentaties verzorgd over de rol van de vertrouwenspersoon, als onderdeel van themabijeenkomsten over sociale veiligheid zowel voor medewerkers als voor studenten.

Ook de vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit hebben organisatie breed actief aandacht gevraagd voor dit onderwerp, en hebben hun eigen rol toegelicht.

We hebben een in de afgelopen jaren een de samenwerking versterkt met:

- Verschillende ketenpartners binnen de Radboud Universiteit (college van bestuur, raad van toezicht), faculteitsbesturen, HR-medewerkers, beleidsmedewerkers sociale veiligheid, communicatiemedewerkers, medezeggenschap);
- Partners in de hulpstructuur, zoals de ombudsfunctionarissen, de coördinator van het team vertrouwenspersonen van het Radboudumc, de teamleiders van de bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers (Arbo- en Milieudienst);
- De doelgroepen (studentenorganisaties, graduate schools, promovendinetwerken, etc.);
- Externe partners zoals de vertrouwenspersonen van andere universiteiten.

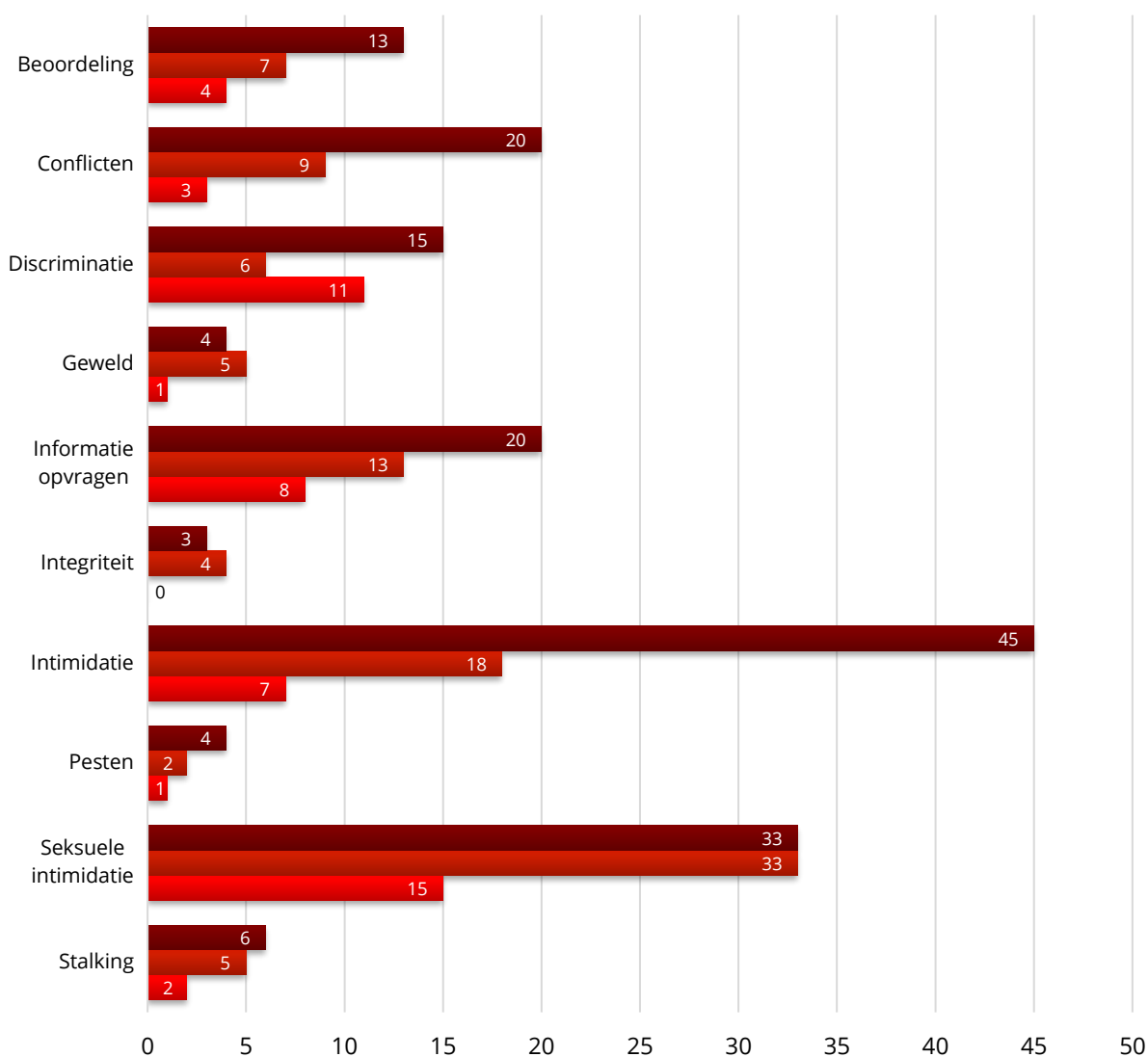


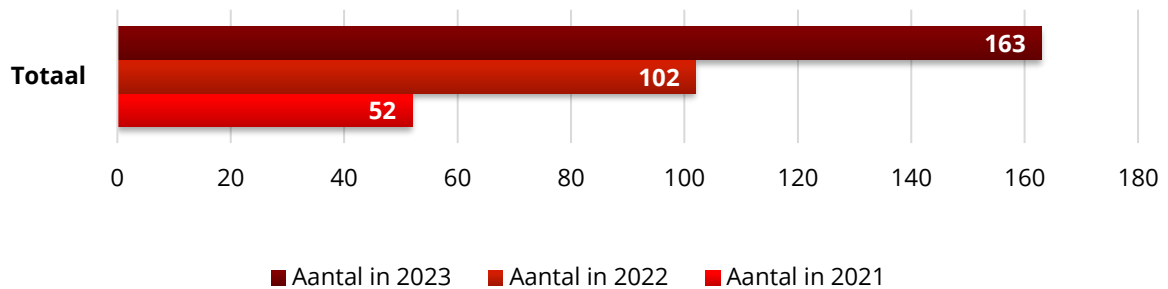
3 Meldingen ongewenste omgangsvormen

Er zijn over de hele linie 409 meldingen binnengekomen, op een totaal van meer dan 24.000 studenten, ruim 6.000 fte medewerkers en bijna 1700 promovendi (met een dienstverband, een beurs, extern gefinancierd of self funded)

3.1 Studenten

Aantal en aard van de meldingen van studenten





Wat valt op?

We zien een sterke toename van meldingen; die betreffen met name ongewenst gedrag door een medestudent of een docent.

Seksuele intimidatie vindt meestal plaats door een medestudent (tijdens introductie(weekends), dan wel feesten in combinatie met gebruik van alcohol en/of drugs). Meldingen over docenten betreffen vaak intimidatie en soms seksuele intimidatie. Dit betreft de bejegening van de student tijdens het onderwijs en/of de studiebegeleiding. In een aantal gevallen hebben we als vertrouwenspersonen intensieve begeleiding geboden (meerdere gesprekken, voorbereiding op en begeleiding bij gesprekken met de docent, de studentendecaan, de studiebegeleider of een medestudent, begeleiding bij procedures bij de klachtencommissie of examencommissie).

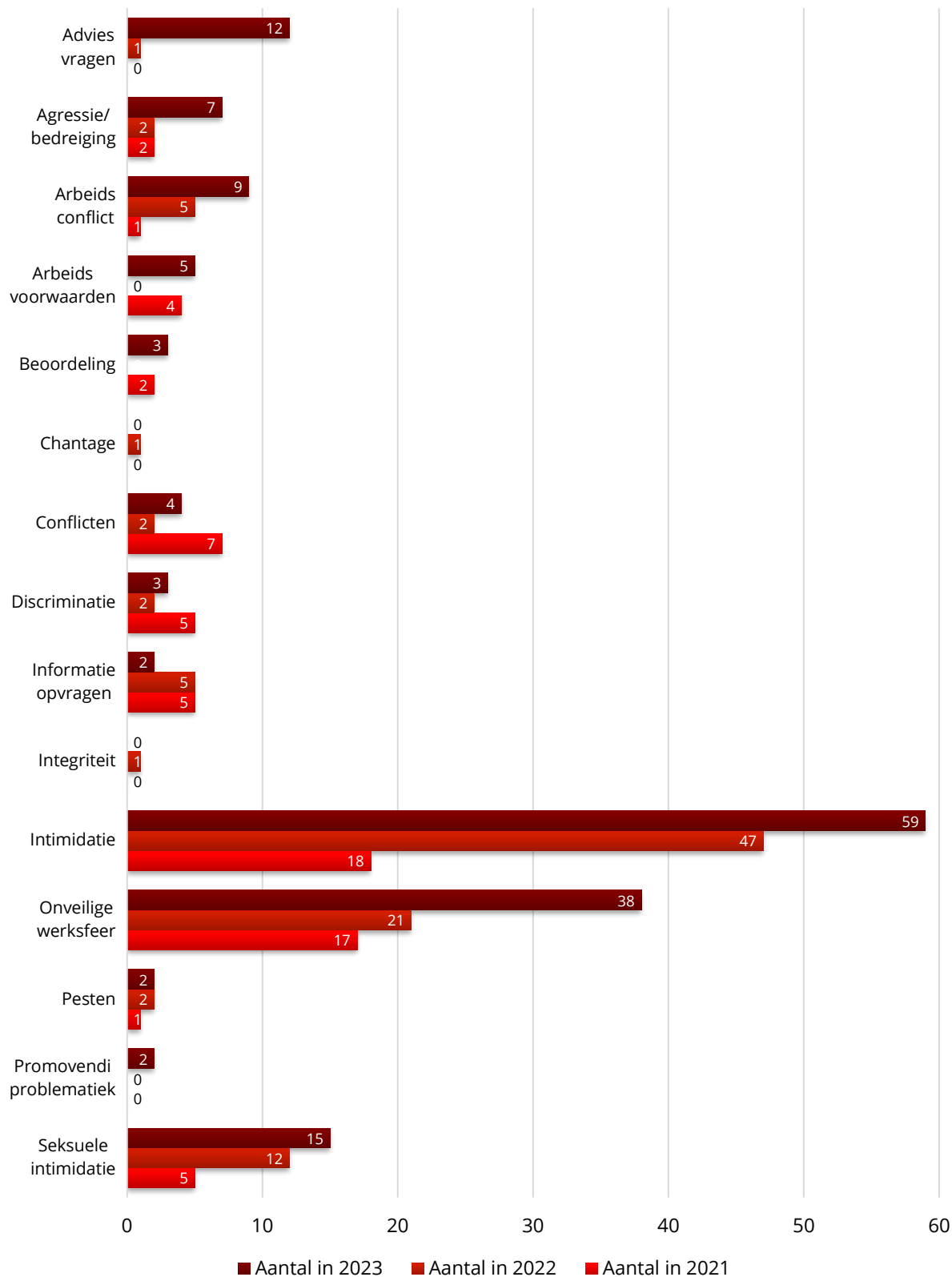
Wat kan beter?

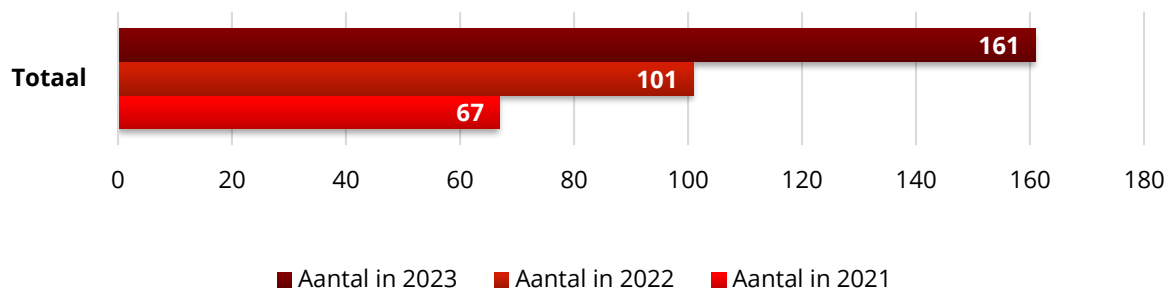
Er is een gedragscode voor medewerkers, maar nog niet voor studenten. Een gedragscode voor studenten zou een stevig handvat bieden om studenten zich expliciet te laten committeren aan de normen en waarden van de Radboud Universiteit. Als helder is wat we van elkaar verwachten en wat de consequenties zijn van ongepast gedrag, kan adequater worden gehandeld in situaties waarin dat nu soms niet mogelijk is. Wat nodig is, is beleid maken voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag tussen studenten dat buiten de campus plaatsvindt. Helaas komt het voor dat een avond in de stad eindigt in seksueel misbruik, al dan niet onder invloed van alcohol of drugs. Slachtoffer en dader zitten vervolgens wel weer samen in de collegebanken, wat voor het slachtoffer begrijpelijkerwijs traumatisch kan zijn. Dat kan ook gevolgen hebben voor de studie. Daarom vinden wij dat de universiteit bij het beoordelen van passend optreden (aanspreken, sancties, dossiervorming) ook zou moeten kunnen meewegen wat zich buiten de campus heeft afgespeeld. Met de huidige klachtenregeling en het protocol ordemaatregelen is dat nu niet mogelijk. Een derde verbeterpunt is de informatievoorziening over de verschillende onderdelen van de hulpstructuur, die moet duidelijker. Het gaat om organisatie en communicatie. Met het plan 'Prevent-Care-Cure' pakt de universiteit dit nu op.

En tot slot: de wachttijden voor de studentenpsycholoog en studentendecaan verkorten.

3.2 Medewerkers

Aantal en aard van de meldingen van medewerkers





Wat valt op?

Er is een sterke toename van het aantal meldingen door medewerkers, vooral over ervaren intimidatie en onveilige werksfeer. Ongewenst gedrag van de leidinggevende of een collega leidt vaak tot een gevoel van onveiligheid op de werkplek. Die meldingen zijn daarom meestal geduid als onveilige werksfeer/omstandigheden. In een aantal gevallen werd die onveilige werksfeer zo sterk ervaren (onder druk zetten, machtsmisbruik, onberekenbaar gedrag), dat het als intimidatie is gecategoriseerd. De helft van de meldingen gaat over de leidinggevende, een derde over een collega of collega's en een stijgend aantal over studenten. De leidinggevende wordt vaak een gebrek aan leiderschap verweten (te weinig duidelijk zijn, signalen over een onprettige werksfeer of te grote werkdruk negeren, niet goed luisteren, handelingsverlegenheid). Regelmatig is dit in combinatie met een conflict over de taakhoud of de beoordeling van het functioneren, en speelt de machtsrelatie tussen leidinggevende en medewerker een rol. Leidinggevendes melden zich ook vaker. Soms is dat samen met de HR-adviseur voor advies en ondersteuning bij het oplossen van lastige casuïstiek. En soms is het omdat ze zich zelf onveilig voelen. Het kan ogenschijnlijk 'zomaar' gebeuren dat een medewerker of zelfs een heel team (vertrouwelijk) meldt zich sociaal onveilig te voelen door het gedrag van de leidinggevende.

Verder valt het op dat er weinig meldingen zijn over discriminatie en pesten. Wij kunnen daar geen conclusies aan verbinden.

Tot slot: het kost tijd en moed om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken, maar vaak helpt het om de situatie te verbeteren. Dat gaat helaas niet op voor alle meldingen. Het komt naar onze mening nog te veel voor dat er onvoldoende adequaat wordt gehandeld door de leidinggevende, het management en/of HR, waardoor het ongewenste gedrag niet wordt gezien of bewust in stand wordt gelaten.

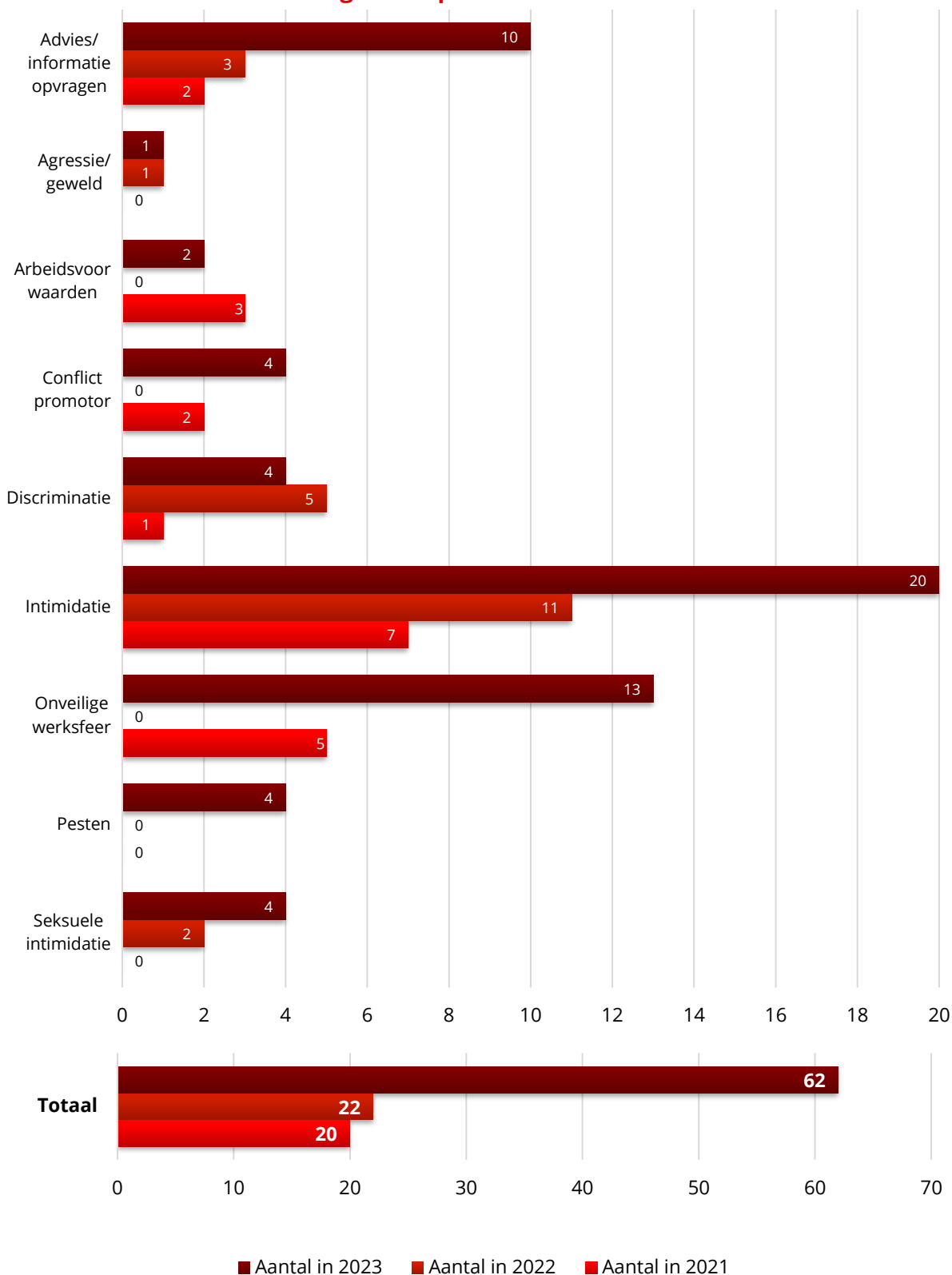
Wat kan beter?

Er is de afgelopen jaren geïnvesteerd in trainingen, workshops, lunchbijeenkomsten en nieuwsitems over sociale veiligheid (onder meer e-learning voor leidinggevendes en een bystander training). Dat heeft de bewustwording sterk vergroot, maar het in de praktijk toepassen van het geleerde blijft lastig. Het is dus zaak om sociale veiligheid als vast onderdeel op de agenda van het werkoverleg te krijgen: hoe gaan we met elkaar om en wat is de route om zaken aan te kaarten en af te handelen als het niet goed loopt? Daarvoor is in elk geval nodig dat leidinggevendes beter worden gefaciliteerd in het uitvoeren van hun leidinggevende taken (informatie, verplichte praktijktraining en ondersteuning).

Wat ook beter kan, is het evalueren van afgehandelde meldingen. De keren dat we met de betrokkenen hebben geëvalueerd wat goed ging en wat een volgende keer beter moet waren voor alle betrokkenen verhelderend en leerzaam.

3.3 Promovendi

Aantal en aard van de meldingen van promovendi



Wat valt op?

Het aantal meldingen van promovendi is in 2023 fors gestegen ten opzichte van 2022. Dat komt waarschijnlijk door de bekendheid van de vertrouwenspersonen in het algemeen en specifiek voor promovendi, omdat daar het afgelopen jaar veel in is geïnvesteerd. De meest voorkomende meldingen blijven intimidatie en onveilige werksfeer. Hier geldt net als bij medewerkers dat de algemene noemer 'onveilige werksfeer' is; in sommige gevallen is de onveilige werksfeer zo sterk ervaren als intimidatie (onder druk zetten, machtsmisbruik, onberekenbaar gedrag), dat ze als 'intimidatie' zijn gecategoriseerd. In bijna alle gevallen van onveilige werksfeer en intimidatie gaat de melding over de promotor of dagelijks begeleider. Deze meldingen vergen vaak een intensief begeleidingstraject (veel begeleidings- en adviesgesprekken en in een aantal gevallen ook voorbereiding van en bijstaan bij gesprekken met de promotor en/of dagelijks begeleider of management).

Wat steeds naar voren komt, is dat een promovendus erg terughoudend is met het aankaarten van een onveilige werksituatie bij de promotor. Hij/zij is voor het kunnen afronden van het proefschrift erg afhankelijk van de promotor en zelfs daarna kan de invloed op de carrière groot zijn. Het gevolg is dat ongewenste situaties in stand blijven en de promovendus de weg van de minste weerstand zoekt om het proefschrift te kunnen voltooien. Soms weet de omgeving ervan (collega's, mentor, graduate school coördinator, HR) maar is niet bij machte om in te grijpen, of de promovendus wil het niet uit angst voor de mogelijke gevolgen.

Het valt ook op dat een onveilige werksituatie vaak begint met onduidelijke communicatie (verschillende verwachtingen over begeleiding, deadlines, feedback, beschikbaarheid, aantal papers, auteurschap, verdeling onderzoek-onderwijs). Dit kan grote gevolgen hebben voor het mentale en fysieke welzijn van de promovendus, waardoor het gevoel van onveiligheid nog verder toeneemt.

Wat kan beter?

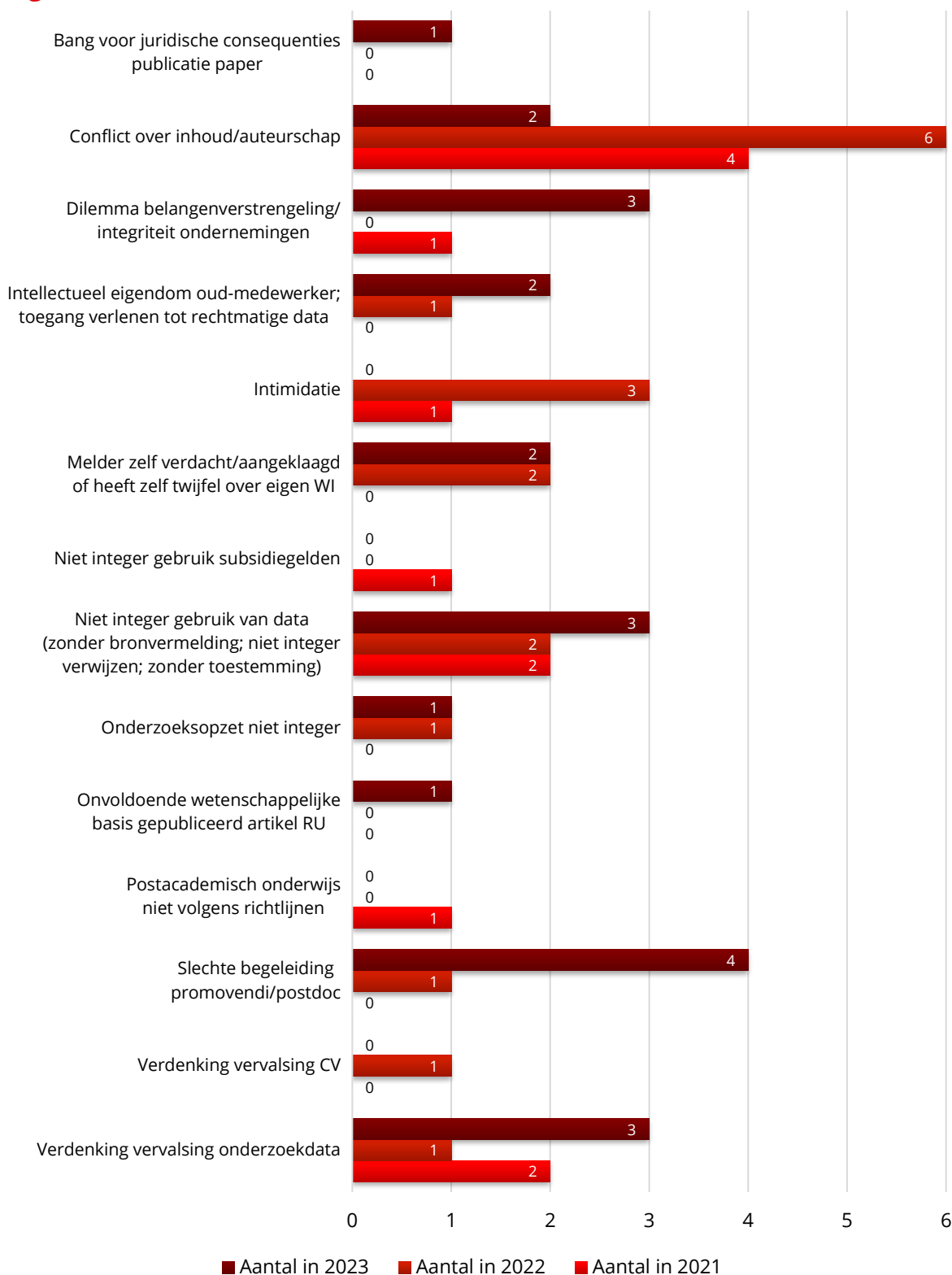
Het bij de start goed vastleggen van afspraken en wederzijdse verwachtingen (inhoud, belasting, begeleiding etc.). En ook een strengere selectie aan de poort: beschikt de promovendus over alle vereiste competenties voor dit promotietraject?

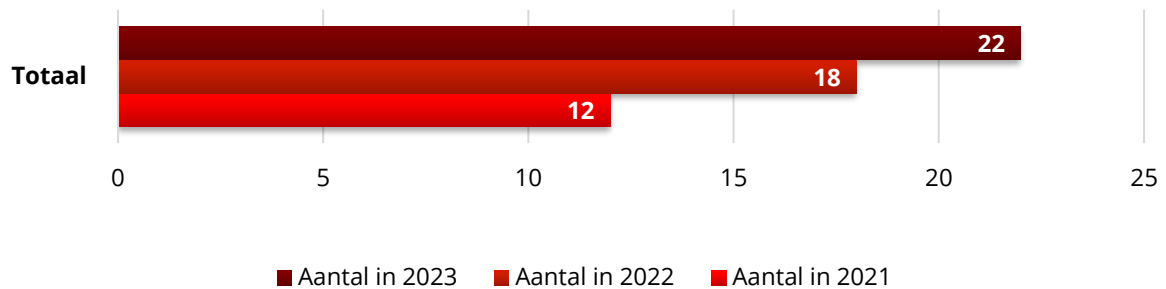
Verder zou het goed zijn om de begeleiding van promovendi en sociale veiligheid een vast onderdeel te laten zijn van het jaargesprek van zowel de promovendus als de begeleider/promotor.

Een ander belangrijk aandachtspunt is een goed georganiseerde graduate school. Als die goed werkt en de graduate school-coördinator een spilfunctie vervult, kunnen signalen over onveilige werksituaties of het niet goed functioneren via de coördinator op de juiste plek terechtkomen en worden opgepakt. Onze ervaring met o.a. de Donders graduate school is dat dat goed werkt.

4 Meldingen in het kader van de wetenschappelijke integriteit

Aantal en aard van de meldingen in het kader van de wetenschappelijke integriteit





Wat valt op?

De vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit zijn zowel voor de Radboud Universiteit als het Radboudumc werkzaam. Van het totale aantal meldingen in 2023 heeft de helft betrekking op de Radboud Universiteit.

De aard van de meldingen is divers. Dat geldt ook voor degenen over wie de meldingen gaan: de meldingen betroffen onder meer promotoren, leidinggevenden, (ex-)collega-onderzoekers, en ook wetenschappers van buiten de Radboud Universiteit.

In de meeste gevallen betrof het vrij intensieve trajecten (veel communicatie, drie of meer gesprekken, gedragscode Wetenschappelijke Integriteit, code conflicterende belangen, procedure indienen officiële klacht).

Wat kan beter?

Meer openheid en transparantie creëren door onder meer het voeren van jaargesprekken (met 360 graden feedback) met hoogleraren (promotoren). Inzetten op meer bewustwording over wetenschappelijke integriteit en meer voorlichting over wat integer onderzoek is, zowel voor junior- als voor senioronderzoekers. De vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit kunnen worden benaderd om aan te sluiten bij bijeenkomsten over wetenschappelijke integriteit. Maar vanwege het belang voor senioronderzoekers zou dit onderwerp ook deel moeten uitmaken van de agenda bij reguliere stafbijeenkomsten.

De richtlijnen voor auteurschappen verschillen tussen faculteiten, en daarnaast zijn de richtlijnen niet bij iedereen bekend.

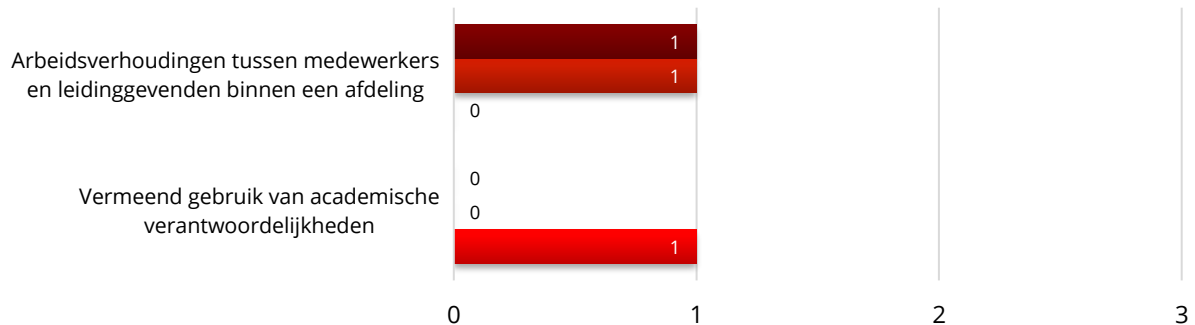
In zijn algemeenheid is de aanbeveling om ervoor zorg te dragen dat er vooraf heldere afspraken zijn over auteursvolgorde, en om tijdig met elkaar af te stemmen wanneer daar om goede redenen een wijziging in zou moeten komen.

Er is nog te weinig aandacht en waardering voor replicatieonderzoek; dit soort onderzoek is niet alleen lastig gefinancierd te krijgen, maar het blijkt ook moeilijk om resultaten van replicatieonderzoek geaccepteerd te krijgen in wetenschappelijke tijdschriften.

De invloed van financiers op het onderzoek is soms te groot. Hiervoor is een universitaire aanpak nodig. Alhoewel dit impliciet duidelijk zou moeten zijn, is de praktijk anders. Daarom is het noodzakelijk om het principe van onafhankelijkheid standaard op te nemen in contracten met externe financiers.

5 Meldingen in het kader van de Klokkenluidersregeling

Aantal en aard van de meldingen in het kader van de Klokkenluidersregeling (bestuurlijke integriteit)



Wat valt op?

Er wordt weinig gebruik gemaakt van de Klokkenluidersregeling, die er is om medewerkers te helpen een vermoeden van een misstand te melden zonder dat ze daardoor in de problemen komen. Dit komt voor een deel door de zwaarte van de regeling, en dat is op zich geen probleem. De drempel om een klokkenluidersmelding te doen is wel hoog. Vaak is er sprake van overlappende problematiek en wordt er geschakeld tussen verschillende vertrouwenspersonen.

De Klokkenluidersregeling wordt ook ingezet als een laatste optie als andere wegen al bewandeld zijn. Omdat er altijd sprake is van machtsongelijkheid tussen een melder en de organisatie van de Radboud Universiteit, levert het juridisch maken van een melding een nadeel op voor de melder. Hierdoor wordt de machtsongelijkheid onbedoeld vergroot.

6 Terugblik 2023, aanbevelingen en acties 2024

6.1 Terugblik 2023 en aanbevelingen voor 2024

In het jaarverslag 2022 hebben wij als team vertrouwenspersonen aanbevelingen gedaan over onder meer casuïstiek met een lange voorgeschiedenis en de ondersteuning van leidinggevenden, over support officers voor promovendi en over vertrouwenscontactpersonen voor studenten. Hieronder vindt u het vervolg dat daaraan in 2023 gegeven is. Daarnaast signaleerden we het afgelopen jaar als rode draad het dilemma rondom vertrouwelijke meldingen.

Casuïstiek met lange voorgeschiedenis/ondersteuning leidinggevenden

Het komt nog steeds te vaak voor dat meldingen niet adequaat worden opgepakt en afgehandeld door leidinggevenden of bestuurders. Een van de oorzaken is dat leidinggevenden niet altijd over voldoende kennis en vaardigheden op dit gebied beschikken. Daarom is de e-learning sociale veiligheid voor leidinggevenden ontwikkeld; inmiddels hebben veel leidinggevenden deze gevolgd.

Dat is een stap in de goede richting, maar er is uiteraard meer nodig. Met name verdere professionalisering van het HR-beleid zal bijdragen aan het versterken van leiderschap. Als bestuurders meldingen niet adequaat oppakken, is dat meestal omdat niet duidelijk is wie de verantwoordelijkheid zou moeten nemen. Met het plan 'Prevent-Care-Cure' wordt hierin verbetering aangebracht.

Om casuïstiek in de volle breedte te kunnen aanpakken, is een samenhangende en gecoördineerde aanpak nodig waarbij iedereen in de hulpstructuur zijn verantwoordelijkheid kan nemen én daadwerkelijk neemt. Afspraken die zijn gemaakt in het kader van casuïstiek worden nu niet altijd vastgelegd, zodat ook niet gemonitord kan worden op de naleving ervan en of meldingen over dezelfde persoon of dezelfde afdelingen bij elkaar komen. Cruciaal is het evalueren en willen leren van casuïstiek: wat ging goed en wat kan beter? Dat hebben we het afgelopen jaar enkele keren gedaan en blijkt voor alle betrokkenen leerzaam.

Vertrouwenscontactpersonen (voorheen genoemd support officers) voor promovendi, postdocs en junior docenten

Er is binnen de faculteiten en onderzoeksinstituten behoefte aan een laagdrempelig aanspreekpunt voor promovendi, postdocs en junior docenten, aanvullend op de centraal gepositioneerde vertrouwenspersonen. In het 'Afsprakenkader vertrouwenscontactpersonen' zijn universiteitsbrede afspraken neergelegd over het benoemen en de taakomvang van vertrouwenscontactpersonen. Bij de meeste faculteiten zijn inmiddels vertrouwenscontactpersonen actief. Zij zijn in de meeste gevallen zelf als wetenschapper werkzaam in het onderzoeksinstituut en daarom laagdrempelig benaderbaar voor promovendi die vragen hebben over onder meer de begeleiding, werk-, prestatie- of publicatiedruk of wetenschappelijke integriteit. Als het gaat om gedrag dat als ongewenst wordt ervaren vindt warme overdracht plaats naar de vertrouwenspersoon. De vertrouwenscontactpersonen hebben ter voorbereiding op hun taak een training gevolgd waarin met acteurs is geoefend in gespreksvaardigheden, in problematiek die ze kunnen tegenkomen en in de begrenzing van hun rol. Deze training wordt ontwikkeld en gegeven door de vertrouwenspersonen voor promovendi in samenwerking met een trainingsacteursbureau. De vertrouwenspersonen voor promovendi organiseren periodiek intervisie, om ervaringen te delen en de rol verdere invulling te geven. En als de casuïstiek daar aanleiding toe geeft hebben de vertrouwenspersoon en vertrouwenscontactpersoon tussentijds contact met elkaar.

Het is een positieve ontwikkeling dat er in korte tijd zo veel vertrouwenscontactpersonen zijn benoemd. Daarmee wordt voorzien in een behoefte. Het zal nog wel tijd kosten voordat de vertrouwenscontactpersonen een bekend gegeven zijn in de organisatie en zij zelf in hun rol zijn gegroeid, maar dat is normaal bij het introduceren van een nieuwe rol in de hulpstructuur.

Vertrouwenscontactpersonen voor studenten bij studie- en studentenorganisaties

De vertrouwenscontactpersonen voor studenten staan volledig los van de vertrouwenscontactpersonen voor promovendi. De vertrouwenscontactpersonen waar we het hier over hebben zijn student en lid van de studie- of studentenorganisatie. Zij worden door het bestuur van hun organisatie aangesteld en volgen een door SLIM (de afdeling Student Life and International Mobility van de universiteit) georganiseerde basistraining, evenals door de vertrouwenspersonen georganiseerde intervisiebijeenkomsten. Zij hebben een signalerende en ondersteunende rol binnen de vereniging. De doelgroep (leden en bestuur) kan bij hen terecht voor een vertrouwelijk gesprek over sociale veiligheid. Voor advisering over ingewikkelde casuïstiek kunnen de vertrouwenscontactpersonen terecht bij de vertrouwenspersonen voor studenten. Dat werkt in de praktijk goed en helpt (de bewustwording van) sociale veiligheid binnen de studie- en studentenverenigingen vergroten. Een aandachtspunt blijft echter dat wanneer de organisaties niet goed functioneren of de cultuur er niet veilig is, het voor de universiteit lastig is om in te grijpen omdat studieverenigingen zelfstandige organisaties zijn.

Vertrouwelijke meldingen

Het is herhaaldelijk voorgekomen bij zowel studenten als medewerkers en promovendi dat zij hun verhaal met ondersteuning van of via de vertrouwenspersoon alleen vertrouwelijk durfden te doen bij de leidinggevende van de 'lastveroorzaker'. De leidinggevende wordt dan wel op de hoogte gesteld van ervaren ongewenst of grensoverschrijdend gedrag, maar kan niet altijd actie ondernemen en hoor en wederhoor toepassen omdat de naam van de melders niet bekend is of niet mag worden genoemd aan de lastveroorzaker. Dat leidt tot onbevredigende situaties, waarin de melders zich onvoldoende gehoord voelen, de leidinggevende zich klem voelt zitten en de lastveroorzaker moeilijk kan worden aangesproken. Leidinggevendens verwijten ons soms dat de melding vertrouwelijk wordt gedaan. Die reactie is begrijpelijk, maar niet terecht. Wij bespreken altijd de opties die melders hebben en benoemen ook de beperkingen van een vertrouwelijke melding. Maar melders zien in sommige situaties geen andere mogelijkheid. Wij doen overigens pas een vertrouwelijke melding bij de leidinggevende als er sprake is van meerdere melders.

Zoals hiervoor omschreven heeft een situatie waarin de melder geen andere mogelijkheid ziet dan vertrouwelijk te melden in verschillende gevallen tot een onbevredigende uitkomst geleid. Hoe zou dit in de toekomst voorkomen kunnen worden?

Allereerst door te begrijpen waarom er vertrouwelijk wordt gemeld. Melders zijn vooral bang dat melden negatieve gevolgen zal hebben voor hun carrière, maar ook dat ze niet serieus worden genomen; ze hebben het idee dat leidinggevendens het niet belangrijk vinden (geen voorbeeldgedrag en duidelijke normen) en voorbeelden uit het verleden geven weinig vertrouwen in een goede afhandeling van de melding. En vervolgens door duidelijke normen te hebben (gedragscode voor medewerkers én studenten) en effectief te handelen bij ongewenst of grensoverschrijdend gedrag (beleid, snelle, eenduidige procedures en actieve informatievoorziening). Het is daarbij essentieel dat helder is waar de verantwoordelijkheid en het mandaat liggen om op te treden bij meldingen van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Met meer duidelijkheid en voorbeelden van goede afhandeling van meldingen zal het vertrouwen in het meldproces langzaam toenemen en er minder reden zijn om alleen vertrouwelijk te durven melden.

Versterken leiderschap

Zorg ervoor dat leidinggevendens voldoende worden toegerust om hun leidinggevende verantwoordelijkheid te kunnen uitvoeren en bied deskundige ondersteuning bij de aanpak van casuïstiek. Stel deelname aan de e-learning en het oefenen met praktijksimulaties eventueel verplicht. Besteed ook aandacht aan nazorg en communicatie (met name het informeren van betrokkenen en de omgeving) en aan de vervolgstappen: hoe de theorie toe te passen in de dagelijkse praktijk. Bespreek in overlegstructuren hoe we met elkaar omgaan, hoe we feedback vragen en krijgen, en welke route er wordt gevolgd bij grensoverschrijdend gedrag. Kortom: laat het leven in de organisatie; creëer een veilige cultuur en besteed aandacht aan 'uitspreken, bespreken, afspreken en aanspreken'.

Hulpstructuur coördineren

De hulpstructuur voor sociale veiligheid is de afgelopen jaren uitgebreid, maar vormt nog geen samenhangend geheel. Dit werkt rolonduidelijkheid in de hand, zowel voor de melders als voor de professionals in de hulpstructuur zelf. Daardoor kwam het bijvoorbeeld voor dat eenzelfde melding zowel bij de vertrouwenspersonen als bij de ombudsfunctionaris in behandeling werd genomen, of dat achteraf gezien beter doorverwezen had kunnen worden naar een andere plek in de hulpstructuur.

Dit probleem wordt onderkend en in het plan van aanpak 'Prevent – Care – Cure' is voorzien in een wél samenhangende en verder geprofessionaliseerde hulpstructuur. Er zal de nodige tijd overheen gaan voordat de nieuwe structuur staat. Het is daarom raadzaam om – waar nodig en mogelijk – nu al maatregelen te treffen om de rolduidelijkheid te vergroten.

Daarnaast valt op dat het vooral de vertrouwenspersonen zijn die naar voren worden geschoven bij de activiteiten rond het thema sociale veiligheid. Veel faculteiten, afdelingen en andere organisatieonderdelen hebben bijeenkomsten georganiseerd, zelf of met een trainingsacteursbureau. Daarbij wordt altijd de vertrouwenspersonen gevraagd aanwezig te zijn om hun rol toe te lichten. Dat is op zich natuurlijk een positief gegeven, maar de rol van de leidinggevende, HR en de verdere hulpstructuur wordt minder belicht. En daarmee kan ten onrechte de suggestie worden gewekt dat de vertrouwenspersoon 'de oplossing' is. De organisatie is eindverantwoordelijk voor de oplossing. Tot een oplossing komen is een samenwerking tussen verschillende disciplines, zoals de leidinggevende, HR, het management en de vertrouwenspersoon.

Beleid voor omgaan met zorgwekkend gedrag van studenten en medewerkers

Medewerkers en studenten die zich misdragen worden daarop aangesproken. Maar in de praktijk blijkt het soms lastig om met de beschikbare regelgeving en protocollen de veiligheid van iedereen op de campus te waarborgen. Dat geldt niet alleen bij misdragingen, maar ook bij anderszins zorgwekkend gedrag. Zo zijn er voorbeelden van studenten met ernstige psychische problemen, die een potentieel gevaar zijn voor medestudenten en zichzelf. Hoe ver gaat dan de verantwoordelijkheid van de universiteit, met name waar het ook het privéleven van de student of incidenten buiten de campus betreft?

Wij hebben het initiatief genomen om bij andere universiteiten te inventariseren wat hun *best practices* zijn. Dat heeft geresulteerd in contact met de regiehouder sociale veiligheid van de Vrije Universiteit Amsterdam. Hij coördineert de uitvoering van het beleid voor het omgaan met zorgwekkend gedrag. De ervaringen bij de VU zijn positief. Met duidelijke afspraken over onder meer mandaten, de grens tot waar de universiteit haar verantwoordelijkheid wil laten gaan en een uitgebreid samenwerkingsverband met een externe hulpstructuur (zoals politie en medische hulpverlening) kunnen in situaties van zorgwekkend gedrag de juiste maatregelen worden getroffen en zorg worden verleend.

Wij adviseren met klem om op korte termijn ook bij de Radboud Universiteit beleid te ontwikkelen over omgaan met zorgwekkend gedrag en daar uitvoering aan te geven.

6.2 Acties voor 2024

Bijdragen aan de verdere ontwikkeling en uitvoering van het sociale veiligheidsbeleid

Wij gaan een actieve rol vervullen in de uitwerking van het plan 'Prevent–Care–Cure', waaronder de positionering van de vertrouwenspersonen in de hulpstructuur. Verder maken we ons sterk voor de aanpak van zorgwekkend en ander ordeverstoring gedrag.

Hulpstructuur: teamsamenstelling

De toename van het aantal meldingen en de grote vraag naar voorlichtingsactiviteiten legt druk op het team. Het werk is lang niet altijd planbaar; er komt vaak veel tegelijk en er kan grote urgentie zijn bij het oppakken en begeleiden van zaken. Dat vraagt om flexibele inzetbaarheid. Dat is met de constructie van

vertrouwenspersonen in hun rol (8 uur per week naast hun hoofdfunctie) soms lastig. Daarom wordt budget, waar dit vrijkomt, vaker ingevuld met een vertrouwenspersoon in hoofdfunctie. Maar als de vraag verder blijft toenemen zal ook met de huidige bezetting niet overal in kunnen worden voorzien en zullen keuzes gemaakt moeten worden.

Hulpstructuur: website

Het is voor studenten en medewerkers niet altijd duidelijk hoe de hulpstructuur eruitziet en bij wie ze terecht kunnen voor welke hulpvraag. De informatie staat versnipperd op de website. Dat heeft tot gevolg dat men de gewenste hulp niet krijgt, of eerst bij het verkeerde loket terecht komt en het verhaal meerdere keren moet vertellen. Het opnemen van een overzicht van de hulpstructuur per doelgroep (bijvoorbeeld in een flowchart) zou een grote verbetering zijn. De webpagina met informatie over de vertrouwenspersonen heeft een update nodig. Dat wordt begin 2024 door de vertrouwenspersonen met de afdeling Communicatie opgepakt. In het kader van de informatievoorziening is al wel een clip opgenomen met informatie over de vertrouwenspersonen voor studenten. In januari 2024 is een vergelijkbare clip gemaakt met informatie voor de doelgroep medewerkers (inclusief promovendi en WI).

Invoering registratiesysteem

Het afgelopen jaar hebben wij in projectvorm uitgebreid geïnventariseerd wat er nodig is om onze meldingen efficiënt en veilig te kunnen registreren en een goede database te verkrijgen. Er ligt nu een voorstel voor een registratiesysteem. Zodra daar goedkeuring op is gekomen kunnen we aan de slag met de invoering en het maatwerk dat daarvoor nog nodig zal zijn.

Verstevigen van de rol van de vertrouwenscontactpersonen voor promovendi

De vertrouwenspersonen bereiden de nieuwbenoemde vertrouwenscontactpersonen voor op hun rol met een training, en organiseren intervisiebijeenkomsten voor de al werkzame vertrouwenscontactpersonen. Door regelmatig contact te hebben met elkaar en praktijkervaring te delen krijgt de rol steeds meer invulling. Dat zou ertoe moeten leiden dat promovendi met vragen naar de vertrouwenscontactpersonen gaan en kleine dingen – vaak onduidelijke communicatie – minder snel uitgroeien tot ervaren ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Medio 2024 zullen de vertrouwenspersonen rapporteren hoe het eerste jaar met vertrouwenscontactpersonen is ervaren.

Landelijke studiedag sociale veiligheid voor promovendi

Dit event staat voor 2024 bij de Radboud Universiteit & Radboudumc op de planning en is mede door de vertrouwenspersonen geïnitieerd en vormgegeven. Het is bedoeld voor de professionals die betrokken zijn bij promovendibegleiding (graduate schools, beleidsmedewerkers, HR, vertrouwenspersonen et cetera) en promovendivertegenwoordigers. Aan de hand van de thema's preventie, care en cure zullen actuele vraagstukken worden behandeld en zullen *best practices* worden gedeeld.

