



## **Deskundigenrapport**

**prof. mr. Marjan Olfers en dr. mr. Anton van Wijk**

**12 januari 2024**

Strikt vertrouwelijk in verband met bedrijfsgevoelige informatie en de privacy van personen.

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	3
<b>Aanleiding en onderzoeksvragen</b> .....	5
<b>Proces</b> .....	5
<b>Opzet deskundigenrapportage en verantwoording</b> .....	6
<b>A) Grondslag van het onderzoek: signalen door medewerkers over medewerkers en proportionaliteit</b> .....	6
<b>B) Toepasselijk wettelijk kader</b> .....	9
<b>C) De onderzoeksvraag, deelvragen en conclusies</b> .....	12
<b>D) Eisen aan het onderzoek van zorgvuldigheid en deugdelijkheid van het onderzoek in relatie tot aantijgingen tegen bestuurders/toezichthouders</b> .....	16
<b>Bijlage 1 Relevante wetgeving</b> .....	18
<b>Bijlage 2 Afkortingen</b> .....	20
<b>Bijlage 3 Geraadpleegde documenten</b> .....	21
<b>Bijlage 4 Verinorm en de onderzoekers</b> .....	22

## Samenvatting

Stibbe heeft aan Verinorm gevraagd om de hiernavolgende vragen te beantwoorden over het conceptrapport d.d. 17 november 2023 van de Onderwijs Inspectie (hierna: OI) dat is gericht aan de Technische Universiteit Delft (hierna: TU Delft):

*“In hoeverre voldoen (i) de wijze van onderzoek door de Onderwijs Inspectie (hierna: OI) en de totstandkoming van haar conceptbevindingen en conceptconclusies, en (ii) de wijze waarop de OI deze conceptbevindingen en conceptconclusies in haar conceptrapport presenteert aan de zorgvuldigheidsnormen die gelden voor (cultuur)onderzoeken naar sociale veiligheid?”*

Voorop staat dat iedere melding van ongewenst gedrag serieus moet worden genomen. Positief is dat bij de OI het onderwerp sociale veiligheid op de agenda staat. Onderzoekers zijn evenwel van mening dat op dit moment aan de wijze van het doen van onderzoek en de wijze van rapporteren in concept aan de TU Delft een aantal gebreken kleven die aandacht verdienen ten behoeve van de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek.

De belangrijkste conclusie van de OI is dat *“de zorg ... in ernstige mate wordt verwaarloosd”*. De Inspectie schrijft dat *“het niet gaat om geïsoleerde incidenten, maar om een cultuur waarbij verwaarlozing van zorg kan blijven bestaan”* (p 3). Volgens ons vindt deze conclusie onvoldoende grondslag in het onderzoek en de rapportage van de OI. Het onderzoek kan niet als cultuuronderzoek doorgaan. Het verzamelen van meldingen over sociale onveiligheid is in beginsel geen goede methode om iets over ‘de cultuur’ binnen de TU Delft te zeggen.<sup>1</sup> Dat zou in dit verband een ander, representatief, kwantitatief en kwalitatief onderzoek vergen.

De OI geeft aan de cultuur te hebben onderzocht. Dan past het niet om conclusies te trekken, zoals de conclusie dat de inspectie *“een aantal incidenten van ervaren bedreiging en intimidatie heeft geconstateerd”* (p.73 rapport) die zien op een (voormalig) bestuurslid en/of (voormalig) toezichthouder. Dergelijke conclusies vergen een heldere begripsafbakening van intimidatie en bedreiging alsmede een nader onderzoek naar de meldingen (een zogenaamd feiten- en omstandighedenonderzoek) waarbij voldoende aandacht bestaat voor hoor-wederhoor, om de meldingen op waarde te kunnen schatten. Een dergelijk onderzoek is een op zichzelf staand onderzoek, vergt een andere aanpak (dan een cultuuronderzoek). Uit het onderzoek van de OI blijkt niet dat een dergelijk onderzoek heeft plaatsgevonden.

Op basis van het voorliggend rapport concludeert Verinorm dat er niet geconcludeerd kan worden dat er ernstige aantijgingen bestaan (immers de signalen zijn niet onderzocht). Ook is

---

<sup>1</sup> Dit zou anders zijn als bijvoorbeeld 20 personen van een afdeling van 25 zouden zijn geïnterviewd middels gestandaardiseerde vragenlijsten, met aandacht voor cultuurbepalende factoren. Met andere woorden, als sprake is van een voldoende mate van representativiteit.

niet komen vast te staan dat daadwerkelijk sprake is van intimidatie en bedreiging, immers de meldingen zijn niet onderzocht. Indien -vanzelfsprekend- dergelijke aantijgingen/meldingen bestaan dan behoeven deze aantijgingen/meldingen zorgvuldig onderzoek. Uit het onderzoek volgt niet dat de TU Delft de zorg voor haar personeel zou verwaarlozen en/of sprake zou zijn van wanbeheer, omdat onder meer, geen sprake is van een kwantitatieve onderbouwing.

Het onderzoek is nu niet meer dan een verzameling van een beperkt aantal anonieme meldingen en geanonimiseerde interviews met medewerkers die afzonderlijk en in samenhang beschouwd, nog geen conclusies over de *cultuur* of over de medewerkers van de TU Delft in bredere zin kunnen rechtvaardigen, laat staan een schending van wet- en regelgeving.

## Aanleiding en onderzoeksvragen

De Inspectie van het Onderwijs (hierna: OI) heeft een concepteindrapport (hierna: conceptrapport) opgesteld (17 november 2023) waarin het onderzoek naar de sociale veiligheid onder personeel op de TU Delft is opgenomen.

Uit rechtspraak volgt dat de OI een bepaalde mate van vrijheid toekomt bij de inrichting van de inhoud van het uiteindelijk vastgestelde rapport en de selectie van de bevindingen die de Inspectie van belang acht.<sup>2</sup> Die inrichtings- en beoordelingsvrijheid volgt uit de procedure van artikel 20 lid 4 Wet op het onderwijstoezicht (WOT), waarin is bepaald dat indien geen overeenstemming wordt bereikt over de door het bestuur gewenste wijzigingen op het conceptrapport, de zienswijze van het bestuur in een bijlage bij het inspectierapport wordt opgenomen. Op grond van de WOT komt de OI als onafhankelijk toezichthouder enige mate van beoordelingsvrijheid toe bij de inhoudelijke beoordeling of de onderwijsinstelling in het concrete geval aan de wettelijke voorschriften heeft voldaan. Daarbij is de OI vanzelfsprekend wel gebonden aan de wettelijke grenzen van onder meer de WOT en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur zoals de zorgvuldigheid en evenredigheid.

De vragen die advocatenkantoor Stibbe bij onderzoeksbureau Verinorm over het conceptrapport d.d. 17 november 2023 van de OI aan de TU Delft heeft neergelegd luiden:

In hoeverre voldoen (i) de wijze van onderzoek door de OI en de totstandkoming van haar conceptbevindingen en conceptconclusies, en (ii) de wijze waarop de OI deze conceptbevindingen en conceptconclusies in haar conceptrapport presenteert aan de zorgvuldigheidsnormen die gelden voor (cultuur)onderzoeken naar sociale veiligheid?

*NB: de vragen over financieel wanbeheer in het conceptrapport vallen buiten het bereik van dit deskundigenrapport.*

## Proces

Naar aanleiding van een quick scan door Verinorm waarin het conceptrapport van de OI is doorgenomen en besproken in aanwezigheid van advocaten van Stibbe en een vertegenwoordiger van de TU Delft is door Stibbe een lijst van aanvullende documenten aan Verinorm toegestuurd (voor een overzicht zie bijlage). Vervolgens zijn de toegestuurde documenten bestudeerd en heeft Verinorm (aanvullend) jurisprudentieonderzoek verricht. Als laatste heeft Verinorm de onderzoeksbevindingen alsmede de beantwoording van de vragen in deze notitie verrat.

---

<sup>2</sup> ECLI:NL:RBDHA:2019:6862 en ECLI:NL:RBDHA:2018:12685. Hoewel dit zaken betreft die zijn afgedaan door de rechter in kort geding, gaat de rechter in op de onderbouwing op zinsniveau in de rapportage van de OI.

Gelet op de korte tijd (een paar weken) die onderzoekers hadden voor deze opdracht, betreft dit een voorlopige verkennende notitie die -indien gewenst- eventueel op een later moment verder kan worden verfijnd. Het verkennende karakter van de notitie doet evengoed niet af aan de conclusies die wij hierna trekken.

## Opzet deskundigenrapportage en verantwoording

Per deelonderwerp uit het concept onderzoeksrapport geeft Verinorm aan of de opzet en de wijze van onderzoek naar maatstaven van zorgvuldig onderzoek juist is. Verinorm plaatst eventueel kanttekeningen, waarbij de grondslag wordt gevonden in de jurisprudentie over zorgvuldig onderzoek en/of verwijst zij naar de eigen kennis/ervaring met het onderwerp sociale onveiligheid op (deel)gebieden. Verinorm maakt dit kenbaar in het rapport.

### A) Grondslag van het onderzoek: signalen door medewerkers over medewerkers en proportionaliteit [Pagina 10 van het conceptrapport](#)

Volgens het conceptrapport (pagina 10) is de OI een verkennend onderzoek gestart naar aanleiding van signalen die zijn binnengekomen bij de OI over de TU Delft.

1. De aanleiding van het verkennend onderzoek betreft *“signalen die medewerkers hebben afgegeven omdat zij last hebben van sociaal onveilige situaties op de werkvloer waarvoor andere medewerkers verantwoordelijk zouden zijn”*.
2. De signalen hadden nadrukkelijk geen betrekking op studenten.
3. Volgens het conceptrapport ging het om signalen over de onderwerpen: intimidatie, bedreiging, HRM-processen binnen de organisatie, aanspreekcultuur, klachtenprocedure, financieel wanbeheer.
4. Vervolgens is de OI een verkennend onderzoek gestart om *“een beeld te krijgen van de ernst en aard van de ontvangen signalen”* en *“om duidelijkheid te krijgen wat er precies speelt en/of er mogelijk sprake is van een overtreding van wettelijke voorschriften”*.
5. Na gesprekken met de signaalgevers constateerde de OI dat er sprake was van een mogelijke overtreding van wettelijke voorschriften.
6. In september 2022 heeft dit de OI doen besluiten een onderzoek in te stellen naar de naleving van wet- en regelgeving.
7. De OI geeft aan *“de aard en omvang van de signalen rechtvaardigden een onderzoek bij de TU Delft naar sociale onveiligheid onder medewerkers en naar financiën.”*

### Beoordeling

8. Onduidelijk is in de rapportage van de OI:
  - Om hoeveel signaalgevers het gaat.

- Om wat voor signaalgevers het gaat. Man/vrouw/anders, leeftijd, functie, faculteit, afdeling, in/uit-dienst, of sprake is van een arbeidsgeschil, e.d.
  - Welke signaalgever welk onderwerp heeft aangekaart.
  - Op welke periode/tijd/plaats het signaal betrekking heeft. Hoe lang geleden vond de gedraging plaats en waarop heeft ieder signaal betrekking?
  - Hebben de signalen betrekking op de huidige cultuur?
9. Onze onderzoekservaring leert dat er de afgelopen jaren, sowieso meer meldingen zijn in alle sectoren, en specifiek ook in de onderwijssector, doordat enerzijds personen de weg beter weten te vinden naar bijvoorbeeld vertrouwenspersonen, ombudsfunctionarissen, ondernemingsraden, vakbonden, inspectiediensten, enz. maar ook omdat er eenvoudigweg meer aandacht voor het thema is. (Vergelijk p. 55 van het onderzoek van de OI binnen de Kunst en het mode-onderwijs, mei 2023).<sup>3</sup>
  10. De inrichting van een meldpunt, zoals de OI heeft ingericht en het moment van de inrichting van het meldpunt, vereisen uiterste zorg.
  11. Onduidelijk is of de OI is nagegaan of een door de OI ingesteld onderzoek, *noodzakelijk, geschikt en evenredig* is en een dergelijk grootschalig onderzoek naar wanbeheer (zie onder B in deze deskundigenrapportage) rechtvaardigt. De vereiste, doorwrochte motivering daartoe gelet op de impact van een dergelijk onderzoek op personen ontbreekt.
  12. Uit het conceptrapport blijkt ook niet waarom de OI er niet op heeft gestuurd om tot een dialoog te komen met het CvB/RvT in plaats van direct met een conceptrapportage te komen.
  13. Er was bijvoorbeeld een mogelijkheid om eigenstandig vanuit het CvB/RvT met oplossingen te komen. Bijvoorbeeld door het CvB/de RvT aan te geven dat onderzoek(en)<sup>4</sup> gestart dient/dienen te worden naar de sociale veiligheid door een daartoe gespecialiseerd onafhankelijk onderzoeksbureau. De OI zou dan vervolgens de maatregelen/interventies dienaangaande kunnen monitoren.

## B) Beoordeling van het type onderzoek dat door de OI is gedaan

14. Het onderzoek kan niet als cultuuronderzoek doorgaan. Er is geen representatieve groep medewerkers onderzocht. Er is dus ook geen sprake van een onderzoek onder een voldoende aantal medewerkers om vergaande conclusies te kunnen trekken.
15. Het verzamelen van meldingen over sociale onveiligheid is in beginsel geen goede en geschikte methode om iets over 'de cultuur' binnen of over medewerkers in algemene

---

<sup>3</sup> Zie bijvoorbeeld NOS Nieuws zaterdag 7 januari, Meer aandacht en meldingen grensoverschrijdend gedrag. Zie bijvoorbeeld de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd die meer meldingen rapporteren op het gebied van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

<sup>4</sup> Denk aan een cultuuronderzoek, een onderzoek naar aard/omvang ongewenst gedrag en/of een of meer incidentenonderzoeken. Een particulier onderzoeksbureau dat persoonsgericht onderzoek uitvoert dient over een vergunning te beschikken. Dergelijke particuliere onderzoeksbureaus vallen onder de WPBR. De WPBR krijgt nadere uitwerking in de Regeling Particulier Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus (RPBR).

- zin de TU Delft te zeggen.<sup>5</sup> Dat zou in dit verband een ander en groter (lees: representatief, kwantitatief en kwalitatief) onderzoek vergen waarin nadrukkelijk ook aandacht is voor de positieve kanten van het werken bij de TU Delft, waardoor negatieve zaken als sociale onveiligheid in perspectief kunnen worden geplaatst.
16. Er zijn 148 meldingen binnengekomen bij het meldpunt. Onduidelijk is hoeveel meldingen er betrekking hebben op welke periode. De Inspectie schrijft dat *“de meeste meldingen gingen over situaties die zich de afgelopen paar jaren hebben voorgedaan”* (p. 24).
  17. Mede hierdoor is het aantal meldingen van 148 moeilijk op waarde te schatten, met consequenties voor de (deel)conclusie(s). Stel dat het gaat over een periode van drie jaar, dan betekent dit dat er grofweg maximaal zo’n 50 meldingen per jaar zijn. Het aantal werknemers is ruim 8.000 en voor het meldpunt heeft de OI ruim 12.000 medewerkers (inclusief ook alle student-assistenten en gastaanstellingen) opgeroepen. Dat levert een heel erg laag percentage op van medewerkers die melden sociale onveiligheid te hebben ervaren. Van een ‘cultuur’ kan dan niet worden gesproken, hooguit van mogelijke incidenten (zonder de eventuele ernst van de meldingen te kunnen en willen relativeren).
  18. Er zijn 24 melders geïnterviewd. Onduidelijk is waarom dit in verhouding lage aantal melders is geïnterviewd en op basis van welke criteria de selectie is gemaakt en of de gesproken melders min of meer representatief zijn voor de mensen die een melding hebben gedaan en welk deel van deze melders exact een melding hebben gemaakt van schendingen van de sociale veiligheid in het laatste jaar of dat deze schending langer geleden heeft plaatsgevonden en wat de aard en ernst van elke melding was.
  19. De gesprekken met de melders zouden er idealiter ook op gericht moeten zijn om te ‘controleren’ of de kwalificaties die de melders gebruiken (bijvoorbeeld intimidatie, angstcultuur, discriminatie) overeenkomen met wat de begrippen in juridische zin betekenen en/of overeenkomen met de begrippen die in het normale verkeer gangbaar zijn. Het conceptrapport geeft hierover geen duidelijkheid.
  20. Om tot een goede weging en duiding te komen van de meldingen had de OI de meldingen nader moeten onderzoeken.
  21. Het rapport ontbeert onderbouwing van uitspraken als ‘het grootste deel’, ‘een klein deel’, ‘veel’, ‘vaak’, etc. Meer in het algemeen had de OI in het conceptrapport tabellen moeten opnemen met kengegevens als type melding naar positie melder, verhouding melder en veroorzaker onveilig gedrag, periodes waarin de sociale onveiligheid speelde. Op deze manier had de OI meer inzicht moeten geven in het verzamelde materiaal en de onderlinge verbanden.
  22. Het onderzoek is volledig gebaseerd op anonieme meldingen en interviews met – anonieme - respondenten. Of in alle gevallen interviews zijn opgenomen is onbekend,

---

<sup>5</sup> Dit zou anders zijn als bijvoorbeeld 20 personen van een afdeling van 25 zouden zijn geïnterviewd middels gestandaardiseerde vragenlijsten, met aandacht voor cultuurbepalende factoren. Met andere woorden, als sprake is van een voldoende mate van representativiteit.



of altijd (adequate) verslagen zijn gemaakt is onbekend. Of sprake is van een gestandaardiseerd format (gestructureerd, semigestructureerd) voor het houden van interviews is onbekend. Dit is wel de norm. Hoe de selectie van de melders tot stand is gekomen, is onbekend. Welke vragen zijn gesteld is onbekend. Hierover wordt in het rapport geen verantwoording afgelegd. Dit is niet conform de zorgvuldigheidseisen die voor dit soort onderzoek gelden.

23. Het betreft -ook- geen onderzoek naar de aard en omvang van ongewenst gedrag. Ook een dergelijk onderzoek vereist een representatief, kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Dat type onderzoek ligt niet aan dit conceptrapport ten grondslag.
24. Het onderzoek geeft slechts een indicatie van wat een aantal personen binnen TU-Delft op dat moment wil melden over een of enkele personen, over een of meerdere situaties in het recente of verdere verleden.
25. Onderzoeken naar (aard en omvang) ten aanzien van ongewenst gedrag of breder naar de cultuur vereisen bepaalde academische standaarden, waaronder het uitzetten van een betrouwbare enquête die op consistente wijze meet wat gemeten moet worden. Op basis van een dergelijke enquête, waarbij aandacht bestaat voor de respons en de mate van representativiteit ten opzichte van de doelpopulatie en een goede reflectie op de resultaten kunnen conclusies worden getrokken. Hierdoor neemt de acceptatie van de resultaten van de enquête toe, immers bij een herhaling zullen vergelijkbare resultaten naar voren komen. Het ontbreekt hieraan in het conceptrapport van de OI.

### C) Toepasselijk wettelijk kader

[Pagina 16 en 17 van het conceptrapport](#)

26. De OI verwijst op pagina 16 naar de wettelijke grondslag voor het onderzoek. De signalen zoals beschreven onder A) geven volgens de OI in het conceptrapport aanleiding tot het doen van onderzoek onder artikel 9.9a eerste en tweede lid van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Artikel 9.9 geeft de grondslag voor een aanwijzing door de minister aan de Raad van Toezicht (RvT) als sprake is van wanbeheer. Voorts wordt verwezen naar e) voor de vorm van wanbeheer:

e. het in ernstige mate verwaarlozen van de zorg voor wat door redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd in de omgang met betrokkenen binnen de instelling, waaronder in ieder geval wordt verstaan intimidatie of bedreiging van personeel of studenten door een bestuurder of toezichthouder.

27. Verder verwijst de OI naar artikel 9.8 eerste lid onderdeel e van de WHW. Dit artikel belast de RvT met het toezien op de omgang door het CvB van de branchecode als bedoeld in artikel 2.9 van de WHW.

28. Op pagina 18 van het conceptrapport schrijft de OI: *“De vorm van wanbeheer over het verwaarlozen van de zorg wordt door de wetgever alleen omschreven met het voorbeeld van intimidatie of bedreiging door een bestuurder of toezichthouder. Omdat hier maar een voorbeeld wordt gegeven, heeft de inspectie ervoor gekozen om ook aan te sluiten bij de veldnorm die bestaat voor het beheer in een organisatie, de tegenhanger van wanbeheer. De veldnorm is de Code goed bestuur universiteiten waarin wordt beschreven wat goed beheer omvat.”*
29. De Code goed bestuur universiteiten (hierna, de Code) stimuleert volgens de Code *“het continue goede gesprek over de governance van universiteiten en heeft als doel goed bestuur ten dienste van de maatschappelijke opdracht van de universiteiten.”* In de Code maken de universiteiten duidelijk hoe zij invulling geven aan de opdracht en aan de ruimte die de wet geeft op het gebied van governance van universiteiten. Centraal in de Code staan negen principes: dit zijn de principes op basis waarvan de bestuurders en toezichthouders invulling geven aan goed bestuur. Per principe is aangegeven welke artikelen van de WHW of andere wetten raken aan dat principe en de uitwerkingen daarvan.
30. De Code kent als uitgangspunt de **bestuurlijk autonome universiteit**.
31. De Code werkt via het principe pas toe of leg uit,
32. ofwel: Wanneer op specifieke punten de Code niet wordt nageleefd, leggen de bestuurders en toezichthouders uit waarom de keuze is gemaakt de Code niet te volgen en alleen indien de Code door de Minister is aangewezen, hetgeen niet het geval is (2.9 lid 1 WHW).
33. Vervolgens geeft de OI aan (pagina 19) dat zij de deelprincipes uit de Code alleen hebben gebruikt als zij: *“invloed hebben op het verwaarlozen van de zorg voor medewerkers; bijdragen aan de zorg voor medewerkers; te maken hebben met de door de inspectie ontvangen signalen.”*
34. De OI geeft op dezelfde pagina aan dat zij aansluiting zoekt bij vijf principes:
1. Vrij voelen om elkaar aan te spreken (principe 2)
  2. Een veilige omgeving (principe 3)
  3. Het college van bestuur verantwoordelijk is voor het bestuur (principe 4),
  4. De raad van toezicht verantwoordelijk is voor het interne toezicht (principe 5)
  5. Risicobeheersing (principe 6)
35. Wat betreft principe 2 stelt de Code onder meer dat alle bestuurders van de universiteit en leden van de RvT toegankelijk dienen te zijn voor de medewerkers en voor de studenten. Bestuurders en de leden van de RvT dragen uit dat het vanzelfsprekend is elkaar aan te spreken. Zij laten dit volgens de Code ook in hun eigen gedrag zien. Het CvB is verantwoordelijk voor het doen naleven van de voor de instelling geldende wettelijk voorgeschreven en door haar zelf vastgestelde gedragscodes. Het CvB stelt procedures vast die ervoor zorgen dat vermeende misstanden gemeld worden en dat van misstanden geleerd wordt. Het CvB en de RvT

bevorderen het gesprek over zowel het naleven van voor de instelling geldende gedragscodes als over de omgang met gesignaleerde misstanden.

36. Principe 3: De universiteit bevordert het realiseren van een veilige omgeving waar studenten en medewerkers zich kunnen ontplooiën en zich professioneel kunnen ontwikkelen.
37. Volgens principe 3 zijn alle bestuurders van de universiteit verantwoordelijk voor het creëren van een omgeving waar mensen met diverse achtergronden, oriëntaties en opvattingen de kans krijgen zich voluit te ontwikkelen. Gezamenlijk dienen zij te voor een veilige en inclusieve cultuur.
38. Wat betreft principe 3 gaat de Code verder met name in op het arbeidsrechtelijke kader, door te verwijzen naar goed werkgeverschap als het gaat om het CvB en de alertheid van het CvB op het fysieke en mentale welzijn van medewerkers en studenten. Daarnaast staat in de Code dat medewerkers en studenten zonder risico voor hun positie (vermoedens van) misstanden of zorgen over integriteit kunnen melden. De universiteit beschikt hiertoe in ieder geval over een klachtenregeling, een klokkenluidersregeling en minimaal één goed vindbare vertrouwenspersoon of ombudsfunctionaris die direct rapporteert aan het CvB. Wanneer vermoede onregelmatigheden het CvB betreffen, richt deze vertrouwenspersoon of ombudsfunctionaris zich tot de voorzitter van de RvT. Het CvB legt in het jaarverslag verantwoording af over de wijze waarop er met klachten is omgegaan en bespreekt met de RvT en de centrale medezeggenschap hoe het universitaire beleid op basis van gerapporteerde signalen verbeterd kan worden.

#### Beoordeling: toetsingskader

39. Bij wanbeheer gaat het om het *ernstig verwaarlozen van de zorg* waarbij illustratief aangegeven wordt dat dit het geval is wanneer sprake is van *bedreiging en intimidatie door de bestuurder/toezichthouder*.
40. De OI vat onder *wanbeheer* in de zin van de WHW ook het niet nakomen van de veldnorm die ook ziet op lichtere zaken en ruim omschreven is en neergelegd in de Code. Zoals -negatief geformuleerd- de onvrijheid elkaar aan te spreken.
41. Het is nadrukkelijk de vraag of de wetgever onder het begrip *wanbeheer* deze lichtere zaken wilde vatten. Door de nadruk te leggen op het *ernstig verwaarlozen* van de zorg, lijkt dit onzes inziens niet het geval. Wij lezen hiervoor geen aanwijzingen in de wetsgeschiedenis.
42. Als ernstig verwijtbaar gedrag kwalificeert de wetgever -dus- in ieder geval intimidatie of bedreiging door de bestuurder. Wat onder *intimidatie of bedreiging*<sup>6</sup> wordt begrepen licht de wet WHW niet toe. Ook waagt de OI zich niet aan een omschrijving.

---

<sup>6</sup> Intimidatie is niet strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht en bedreiging alleen onder voorwaarden (bijvoorbeeld als bedreigd wordt met de dood).

43. Hoewel woorden als *intimidatie* en *bedreiging* veelvuldig worden gebruikt in het onderzoek door de OI, is niet duidelijk wat volgens de OI in het onderzoek onder de begrippen valt.
44. Dit klemt temeer daar er -in het algemeen- een verschil bestaat tussen zich bedreigd/geïntimideerd *voelen* en daadwerkelijk bedreigd/geïntimeerd *worden*.
45. OI schrijft dat ze “*geen vaststaande definities gebruiken van sociale onveiligheid, maar uitgaan van de eigen ervaringen van de melders/geïnterviewden*” (p. 24).
46. Uit eigen onderzoekservaring weten we dat melders soms woorden gebruiken om uiting te geven aan een ervaring die bij kritische beschouwing op iets anders duiden (“*ik voelde me geïntimideerd*”, bijvoorbeeld omdat de leidinggevende commentaar had op de kwaliteit van het werk van de melder).
47. Het gebeurt bovendien in de praktijk niet zelden dat grote woorden door signaalgevers/melders worden gebruikt als ‘angstcultuur’, ‘machtsmisbruik’, ‘discriminatie’, et cetera, terwijl dit vervolgens uit het onderzoek feitelijk niet komt vast te staan.
48. Het uitgaan van eigen ervaringen en dus de beleving van melders en geïnterviewden, zonder een scherpe afbakening van de begrippen, betreft onzes inziens een zwak punt in het onderzoek en niet in overeenstemming met de vereiste zorgvuldigheid. De OI heeft geen onderzoek gedaan of wat melders aangeven ook feitelijk juist is, zonder te willen afdoen aan de ervaringswereld en eventuele ernst van de meldingen. Dit vereist nader onderzoek naar de meldingen. Dit is niet verricht. Het onderzoek is nu niet meer dan een verzameling van een beperkt aantal anonieme meldingen, die afzonderlijk en in samenhang beschouwd nog geen conclusies over de *cultuur* of over de medewerkers van de TU Delft in bredere zin kunnen rechtvaardigen, laat staan een schending van wet- en regelgeving.

#### **Beoordeling: onduidelijke verhouding OI en het arbeidsrecht (arbeidsinspectie)**

49. Formeel is de werkgever verantwoordelijk voor de situatie op de werkvloer en dient zich als *goed* werkgever te gedragen. De werkgever dient signalen over een onveilige werkomgeving serieus te nemen. Dit betreft echter het arbeidsrechtelijke kader, waarop de OI in het conceptrapport niet ingaat. De OI verwijst nergens naar wettelijke arbeidsrechtelijke verplichtingen van de werkgever noch naar bijvoorbeeld de cao.
50. Dit roept minimaal de vraag op hoe de OI en het arbeidsrecht (de Nederlandse Arbeidsinspectie) zich tot elkaar verhouden.

#### **D) De onderzoeksvraag, deelvragen en conclusies**

51. De OI heeft als hoofdvraag geformuleerd:
  - Wordt de zorg voor wat door redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd in de omgang met de betrokkenen binnen de TU Delft in ernstige mate verwaarloosd?

52. Deze vraag valt uiteen in een aantal deelvragen die een grondslag vinden in de Code, aldus de OI.
1. Ervaren medewerkers van de TU Delft sociaal onveilige situaties op de werkvloer en hoe ziet de sociale onveiligheid eruit? (Gebaseerd op principe 3 van de Code).
  2. Functioneren de borgingsmechanismen voor een sociaal veilige omgeving bij de TU Delft? (Gebaseerd op principe 3 van de Code).
  3. Draagt het HRM (Human resource management) proces bij de TU Delft bij aan de zorg voor medewerkers? (Gebaseerd op principe 3 van de Code).
  4. Heeft de TU Delft een cultuur waarin medewerkers hun mening durven te geven en zich vrij voelen om elkaar aan te spreken? (Principe 2 en 4 Code)
  5. Draagt het toezicht van raad van toezicht bij aan de sociale veiligheid van medewerkers aan de TU Delft? (Principe 2, 3 en 5)
  6. Is er sprake van intimidatie of bedreiging van medewerkers bij de TU Delft door bestuurder of toezichthouder? (artikel 9.9 a, tweede lid onderdeel e WHW)
  7. Welke punten worden er vanuit de TU Delft aangedragen om de sociale veiligheid te verbeteren?
53. Op pagina 20 schrijft de OI in de conceptrapportage *“De inspectie stelt de antwoorden op bovengenoemde deelvragen het antwoord leveren op de eerste hoofdvraag. Als bijvoorbeeld meerdere principes uit de Code Goed bestuur niet worden nageleefd kan de inspectie concluderen dat er sprake is van het in ernstige mate verwaarlozen van de zorg. Dit zou betekenen dat artikel 9.9a WHW niet wordt nageleefd en dat er om die reden sprake is van wanbeheer.”*

### Beoordeling

54. Wij plaatsen kritische kanttekeningen bij de conclusies van de OI.
55. Zoals hiervoor aangegeven gaat het niet om een representatief cultuuronderzoek of een onderzoek naar een bredere groep medewerkers van de TU Delft.
56. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld sowieso dat vrouwen meer kwetsbaar zijn voor het ervaren van sociale onveiligheid. Of dit bij de TU Delft vaker het geval is dan bij andere universiteiten, en binnen andere sectoren het geval is, is de vraag. Het conceptrapport beantwoordt die vraag niet. Ditzelfde geldt ook voor promovendi.
57. Voor het ervaren van sociale onveiligheid binnen universiteiten bestaan een aantal verklaringen, waaronder bepaalde kwetsbaarheden die zowel besloten liggen in de structuur van een universiteit alsmede de onderlinge organisatieverhoudingen.
58. De OI zegt met stelligheid dat personen die betrokken zijn bij het oplossen van de sociaal onveilige situaties, hier vaak niet toe in staat zijn **en in een heel aantal gevallen de situatie verergeren**. Deze personen zouden **vaak** de (direct) leidinggevenden zijn. Ook zou er **vaak** sprake zijn van overplaatsing, terwijl de verantwoordelijken blijven zitten.

De OI spreekt van een *'laissez faire beleid'* en dat er weinig sturing en leiderschap lijkt te zijn.

59. Op pagina 30 verwijst de OI naar een aantal rapporten die de inzichten van de OI zouden onderschrijven.
60. Hier is naar onzes inziens sprake van een *confirmation bias*. Er wordt selectief geselecteerd uit de rapporten. Voorbeeld: 23 procent van de medewerkers heeft een of meerdere gevallen van ongewenste persoonlijke bejegening door collega's, leidinggevende(n) studenten en/of onbekenden meegemaakt (medewerkersmonitor 2020). Het rapport van de OI gaat over sociale onveiligheid tussen medewerkers, dus niet door studenten of onbekenden. Het percentage van 23% is dus niet representatief noch vergelijkbaar in relatie tot het onderzoek van OI. Dat het aantal meldingen met betrekking tot seksuele intimidatie volgens het team vertrouwenspersonen is gestegen, hoeft niet te betekenen dat seksuele intimidatie meer voorkomt, het kan ook betekenen dat er vaker wordt gemeld, zie hiervoor.
61. Op verschillende plekken in het rapport staan stellingen die niet worden onderbouwd. Een stelling is bijvoorbeeld: *"Uit het jaarverslag van de ombudsfunctionaris (2022) blijkt dat leidinggevendengedrag ongewenst gedrag vertonen"* (pagina 46). Onduidelijk is hoe dit is vastgesteld. De ombudsfunctionaris voert immers geen onderzoeken uit naar ongewenst gedrag. Er wordt ook niet verwezen naar uitspraken van de rechter. Er staat ook niet in het jaarverslag dat leidinggevendengedrag ongewenst gedrag vertonen; daarin staat alleen dat hierover meldingen zijn gedaan.
62. Als het gaat om de borgingsmechanismen van de TU Delft functioneren die volgens de OI onvoldoende, zijn beperkt bekend en vindbaar en onvoldoende effectief. Uit het onderzoek kan deze conclusie niet worden getrokken. Er heeft bijvoorbeeld geen onderzoek naar de effectiviteit van de borgingsmechanismen plaatsgevonden. Uit p. 48 blijkt dat de vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris bijvoorbeeld wel worden gevonden. Dat vertrouwenspersonen geen oplossing bieden voor het gemelde probleem (p.48) is inherent aan de functie van vertrouwenspersoon. Dit geldt even zozeer voor de functie van ombudsfunctionaris.
63. De OI beweegt zich op het gebied van het arbeidsrecht en heeft daar getuige het conceptrapport weinig kennis van en ervaring mee. Voorbeelden zijn (p.54-55):
  - Een cijfermatige onderbouwing casu quo nadere onderbouwing van de stelling dat er *"vaak tot een vaststellingsovereenkomst wordt overgegaan"* ontbreekt.
  - De opmerking dat in vaststellingsovereenkomsten een geheimhoudingsverklaring staat opgenomen is feitelijk juist maar het opnemen van een geheimhoudingsverklaring in een vaststellingsovereenkomst is alleszins gebruikelijk.
  - Voor de opmerking dat *"er vaak tot een vaststellingsovereenkomst"* wordt overgegaan en de daaruit voortvloeiende conclusie dat *"conflicten uit de weg worden gegaan"* ontbreekt eveneens de vereiste kwantitatieve onderbouwing.

NB: Een vaststellingsovereenkomst komt tot stand door aanbod, aanvaarding en wilsovereenstemming en zorgt voor de-escalatie tussen werkgever en werknemer omdat het een gang naar de rechter voorkomt. Advocaten dienen (vanuit de gedragsregels geldend binnen de advocatuur) altijd eerst te trachten tot een schikking te komen. Een schikking heeft altijd de voorkeur boven een gang naar de rechter. Dat geschikt is, blijkt uit een vaststellingsovereenkomst. Met andere woorden, hoewel sprake was van een conflict is het conflict na wederzijds goedvinden opgelost.

64. Uitspraken over de cultuur of naar medewerkers in brede zin kunnen op basis van dit onderzoek niet worden gedaan. Daarvoor is, zie hiervoor, het onderzoek methodologisch niet geschikt en een cultuuronderzoek noodzakelijk. Dit geldt onder meer voor de stelling op p. 66 "*dat deze cultuur nog bestaat*".
65. Er wordt geschreven op p. 66 dat het bestuur bepaalde acties had kunnen nemen maar niet heeft genomen. Ook wordt geschreven dat het bestuur bepaalde uitlatingen heeft gedaan. Er wordt op dezelfde pagina verwezen naar een situatie van een aantal jaar geleden en er staat geschreven dat mensen zouden zijn weggewerkt. Deze conclusies kunnen niet worden getrokken op basis van dit onderzoek; waarin onder meer niet de feiten zijn onderzocht.
66. Er staat op p. 66 dat het CvB als een opererend orgaan wordt ervaren. Het is juridisch een orgaan. De wet spreekt het bestuur ook als collectief aan.
67. De passage dat besluitvorming mogelijk niet evenwichtig is omdat twee personen afkomstig zijn van een faculteit en een persoon van buiten komt, valt alleen te onderbouwen door concrete voorbeelden, maar die ontbreken in de rapportage. Deze stellingname vindt geen grondslag in het onderzoek. Het bestuur heeft tot taak de TU Delft als collectief te dienen. NB: Melders gaan niet over de samenstelling van het bestuur, zoals bijvoorbeeld de OR wel. Dergelijke stellingen behoeven minimaal nadere uitleg.
68. Pagina 67 onder 2. De conclusie dat de RvT zijn eigen informatievoorziening niet goed heeft geregeld. Dit vindt onvoldoende grondslag in het conceptrapport.
69. Als er meerdere principes die neergelegd zijn in een Code (waarbij het beginsel is: pas toe of leg uit) niet worden nageleefd, bij bijvoorbeeld een klein percentage van het totale aantal medewerker(s), rechtvaardigt dit dan de conclusie dat sprake is van wanbeheer?
70. Dit klemt temeer daar de *wettelijke* structuur bij iedere universiteit erop is ingericht dat veel macht ligt bij de afzonderlijke faculteiten en sturingsmogelijkheden sowieso beperkt zijn. Dit blijkt onder meer uit de structuur binnen universiteiten, zoals ook de KNAW in haar rapport Sociale veiligheid in de praktijk (2022) aangeeft. Dat de OI uit het gebrek aan sturingsmogelijkheden een *laissez faire* houding concludeert, mist mede hierdoor voldoende grondslag (pagina 60). Het gebrek aan sturingsmogelijkheden van besturen van universiteiten verdient zo nodig aandacht binnen het gehele universitaire stelsel.

## E) Eisen aan het onderzoek van zorgvuldigheid en deugdelijkheid van het onderzoek in relatie tot aantijgingen tegen bestuurders/toezichthouders

71. Het onderzoek van de OI behelst voorts zeer ernstige aantijgingen tegen een (voormalig) bestuurslid en (voormalig) toezichthouder met betrekking tot intimidatie en bedreiging.
  72. Het onderzoek van de OI is geen particulier onderzoek of persoonsgericht onderzoek. NB: Een dergelijk onderzoek achterhaalt de feiten en omstandigheden in relatie tot de meldingen die gericht zijn tegen een of meerdere personen en berust niet louter op vermeende ervaringen.
  73. Er kunnen op basis van het onderzoek door de OI geen conclusies getrokken worden ten aanzien van bedreiging en intimidatie door bestuursleden/toezichthouders.
  74. De meldingen zijn immers geen onderwerp van onderzoek geweest, terwijl kwalificaties als bedreiging en intimidatie gepleegd door bestuursleden en/of toezichthouders wel een nader (persoonsgericht) onderzoek vereisen, om te bepalen wat de feiten en omstandigheden daadwerkelijk zijn.
  75. Waren de meldingen wel onderzocht dan had een dergelijk onderzoek naar wangedrag op zorgvuldige wijze plaats dienen te vinden en te voldoen aan de eisen van zorgvuldigheid en deugdelijkheid. Wij merken op dat wij geen openbaar toegankelijk onderzoeksprotocol hebben gevonden op basis waarvan de OI onderzoek uitvoert wanneer sprake is van aantijgingen gericht tegen (bepaalde) personen. Verwacht mag worden dat een dergelijk onderzoeksprotocol bestaat waarin de aandacht uitgaat naar de zorgvuldigheid, onafhankelijkheid, transparantie, onpartijdigheid, objectiviteit en deskundigheid bij het doen van onderzoek (vergelijk: ECLI:NL:CRVB:2015:2447, ECLI:NL:HR:2019:744; ECLI:NL:GHAMS:2021:3089; en ECLI:NL:RBDHA:2021:759 ).
- Het geanonimiseerde karakter van de meldingen in de rapportage geeft (voormalig) bestuurders/toezichthouders onvoldoende inzicht in wat er volgens de melder(s) precies aan de hand is en waartegen zij zich dus niet althans onvoldoende kunnen verweren. NB: Gelet op de eer en goede naam van de bestuurders/toezichthouders, is het van belang dat zij op de hoogte zijn van zo concreet mogelijk omschreven meldingen en zich in voldoende mate hiertegen te kunnen verweren en daartoe van de OI ook de kans krijgen (hoor en wederhoor).
  - Kortom: Of en zo ja in welke mate de meldingen ook daadwerkelijk een grondslag vinden in de feiten en omstandigheden en vervolgens te kwalificeren zijn als bijvoorbeeld bedreiging, intimidatie, is door de OI niet onderzocht.
  - Op basis van het voorliggend rapport concludeert Verinorm dat er **niet** geconcludeerd kan worden dat er ernstige aantijgingen bestaan. Ook is **niet** komen vast te staan dat daadwerkelijk sprake is van intimidatie en bedreiging. Indien -vanzelfsprekend- dergelijke aantijgingen bestaan dan behoeven deze aantijgingen zorgvuldig



onderzoek. Uit het onderzoek volgt **niet** dat de TU Delft de zorg voor haar personeel zou verwaarlozen en/of sprake zou zijn van wanbeheer.

## Bijlage 1 Relevante wetgeving

### Artikel 9.9a. Aanwijzing

- **1.** Onze Minister kan de raad van toezicht een aanwijzing tot het nemen van een of meer maatregelen geven, indien sprake is van wanbeheer.
- **2** Onder wanbeheer wordt verstaan:
  - **a.** financieel wanbeleid;
  - **b.** het in ernstige mate of langdurig nalaten om, in ieder geval in strijd met [artikel 1.18](#), maatregelen te treffen die noodzakelijk zijn voor het waarborgen van de kwaliteit en de goede voortgang van het onderwijs, waaronder de deugdelijke afsluiting daarvan;
  - **c.** het door een bestuurder of toezichthouder ongerechtvaardigd verrijken van de rechtspersoon die de instelling in stand houdt, zichzelf of een derde;
  - **d.** het in de hoedanigheid van bestuurder of toezichthouder handelen in strijd met wettelijke bepalingen waardoor financieel voordeel wordt behaald ten gunste van de rechtspersoon die de instelling in stand houdt, zichzelf of een derde;
  - **e.** het in ernstige mate verwaarlozen van de zorg voor wat door redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd in de omgang met betrokkenen binnen de instelling, waaronder in ieder geval wordt verstaan intimidatie of bedreiging van personeel of studenten door een bestuurder of toezichthouder.
- **3** Onze Minister motiveert in de aanwijzing waarom het doel van de aanwijzing niet met een minder zwaar middel kan worden bereikt.
- **4** De aanwijzing vermeldt de termijn waarbinnen zij moet worden uitgevoerd.
- **5** Voordat Onze Minister een aanwijzing geeft heeft de inspectie een onderzoek als bedoeld in [artikel 12a van de Wet op het onderwijstoezicht](#) verricht en daarover een inspectierapport uitgebracht als bedoeld in [artikel 20, eerste lid, van de Wet op het onderwijstoezicht](#), waaruit volgt dat sprake is van wanbeheer als bedoeld in het tweede lid.

- **6** Indien het onderzoek, bedoeld in het vierde lid, mede de kwaliteit van het onderwijs betreft, betreft de inspectie het accreditatieorgaan bij haar onderzoek.

## Bijlage 2 Afkortingen

Code	Code goed bestuur universiteiten
CvB	College van Bestuur
HRM	Human resource management
OI	Inspectie van het Onderwijs
RvT	Raad van Toezicht
TU Delft	Technische Universiteit Delft
WHW	Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
WOT	Wet op het onderwijstoezicht

### Bijlage 3 Geraadpleegde documenten

De website van de Onderwijsinspectie (OI) met informatie over het meldpunt bij de TU Delft: <https://www.onderwijsinspectie.nl/contact/extra/oproep-tudelft>.

- 14 december 2022: aankondigingsbrief van de OI.
- 16 december 2022: reactiebrief van de TU Delft op aankondiging.
- 20 december 2022: antwoordbrief OI op brief van de TU Delft (zie bijlage 1 voor de communicatietekst OI over het meldpunt).
- 22 december 2022: emailverkeer aan ruim 12.000 medewerkers over meldpunt OI bij de TU Delft.
- 19 januari 2023: e-mail van TU Delft aan OI nav onrust over meldpunt en vragen die het CvB van de TU Delft van genodigden voor de interviews ontving.
- 27 januari 2023: e-mail van OI rechtstreeks aan de genodigden, waarin de vragen van de TU Delft worden beantwoord.
- 14 juli 2023: e-mail van TU Delft aan OI.
- 7 september 2023: brief van de TU Delft aan OI over kwalijke gebeurtenissen rondom de interviews en gespreksverslagen plus planning van het onderzoek.
- 22 september 2023: antwoordbrief van OI aan de TU Delft.
- 17 november 2023: de begeleidende brief van OI aan de TU Delft met toezending van het conceptrapport.
- De jaarverslagen van het team vertrouwenspersonen (2022) en de externe vertrouwenspersonen (2021, 2020).
- De jaarverslagen van de ombudsfunctionaris personeel (2022) en in de pilotfase van de ombudsfunctionaris in de periode 2019-2020 en 2020-2021.
- RI&E Science Centre.

#### Overig

- Bestuursakkoord 2022
- Beleidsbrief d.d. 8 juni 2023 van de minister van OCW over sociale veiligheid in het hoger onderwijs.
- Eerste voortgangsbrief uitvoering Bestuursakkoord d.d. 12 juli 2023
- Stelselrapportage Hoger Onderwijs d.d. 13 december 2023, met begeleidende brief van de minister van OCW. -
- KNAW-advies over sociale veiligheid in de wetenschap (2022).
- Sturen op sociale veiligheid in het hoger kunst- en mode-onderwijs (2023).

## Bijlage 4 Verinorm en de onderzoekers

Verinorm is een onderzoeks- en adviesbureau geleid door psychologen, sociologen, criminologen en juristen met een achtergrond in onderzoek en organisatieadviesing bij vraagstukken op het gebied van integriteit en sociale veiligheid. Verinorm is gespecialiseerd in wetenschappelijk onderzoek, incidentenonderzoek, cultuuronderzoek en opleiding en training. Vaak zijn de oorzaken systemisch waarbij de te onderzoeken gedragingen en personen hebben gehandeld en handelen binnen een organisatorische en culturele context. Naast onderzoeken naar feiten en omstandigheden en normovertredingen, adviseert Verinorm over de aanpak en herstel. Opdrachtgevers van Verinorm zijn zowel bedrijven, non-profitorganisaties als (semi)overheidsorganisaties. De directie wordt gevormd door prof. mr. Marjan Olfers en dr. mr. Anton van Wijk. Verinorm voldoet aan wet- en regelgeving conform de regeling particuliere onderzoeksbureaus van het ministerie van J&V (POB nummer 1717).

Prof. mr. Marjan Olfers is hoogleraar sport en recht aan de Vrije Universiteit en is daarnaast onderzoeker op het gebied van integriteit en sociale veiligheid. Zij is samen met dr. Mr. Anton van Wijk directeur en eigenaar van het onderzoeks- en adviesbureau Verinorm BV ([verinorm.nl](http://verinorm.nl)) dat zich richt op integriteit en sociale veiligheid. Zij onderzocht tal van zaken rond (seksuele) intimidatie en heeft het regelwerk voor veel organisaties mede ontworpen. Verinorm ondersteunt organisaties bij het screenen van en doen van onderzoek naar bestuurders, personeel en vrijwilligers binnen zowel het bedrijfsleven, de non-profitsector als de overheid. Marjan Olfers adviseert en doceert onder meer voor Nyenrode en AOG over governancevraagstukken en/of integriteit. Marjan studeerde strafrecht en privaatrecht aan de Vrije Universiteit en heeft zich daarnaast toegelegd op ordeningsvraagstukken. Zij promoveerde in het mededingingsrecht. Zij was voorheen hoofd mededinging bij het Ministerie van Economische zaken en advocaat. Zij is vertrouwenspersoon voor klokkenluiders van de Vrije Universiteit. Zij is in het bezit van het diploma tot particulier onderzoeker.

Dr. mr. Anton van Wijk heeft rechten, psychologie en cultuurwetenschappen gestudeerd. Hij is mededirecteur en eigenaar van Verinorm. Hij heeft een ruime toegepast wetenschappelijke onderzoekservaring opgebouwd. In de afgelopen 20 jaar als onderzoeker en directeur van Bureau Beke heeft hij veelvuldig over criminaliteitsonderwerpen gepubliceerd. In 2005 is Anton gepromoveerd op 'Juvenile sex offenders and non-sex offenders; a comparative study'. Hij heeft als freelance pro Justitia milieuonderzoeker gewerkt bij het Pieter Baan Centrum. Hij is als senioronderzoeker verbonden geweest aan de Politieacademie. Hij heeft de cursus Criminal Investigative Analysis gevolgd en de training Violent Crime Behavior van de Academy Group in de Verenigde Staten. Hij is beëdigd als buitengriffier en in het bezit van het diploma voor particulier onderzoeker. Hij heeft veel ervaring met het voeren van gesprekken met diverse doelgroepen (daders, slachtoffers).



