

Jaarverslag 2023

Team vertrouwenspersonen

Jaarverslag 2023

Team Vertrouwenspersonen

Datum: 30 april 2024

Dit jaarverslag is opgesteld door:

- Bernard Dam
- Jenny Dankelman
- Giorgia Giardina
- Ada van Gulik
- Christiaan Mooiman
- Carin van der Hor (extern)

Met medewerking van:

- Atefeh Aghaee
- Ella Dongstra
- Ferdinand Grozema
- Hanneke Leffers
- Dingena Schott
- Wim Uijtewaal
- Integrity Office

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	4
2	VERTROUWENSWERK TU DELFT	6
2.1	TEAM EN DOELGROEP	6
2.2	KERNTAKEN VERTROUWENSPERSONEN	7
2.3	TEAMBUILDING EN KWALITEITSBORGING.....	8
2.4	VOORLICHTING EN NETWERK	9
3	VERTROUWENSPERSONEN SOCIALE EN ORGANISATORISCHE INTEGRITEIT	10
3.1	MELDINGEN EN OVERIGE GESPREKKEN	10
3.2	AFGEGEVEN SIGNALEN	13
3.3	WAT VALT OP?	14
4	VERTROUWENSPERSONEN WETENSCHAPPELIJKE INTEGRITEIT.....	17
4.1	MELDINGEN EN OVERIGE GESPREKKEN	17
4.2	WAT VALT OP?	18
5	VERANTWOORDING INZET EXTERNE VERTROUWENSPERSON	19
6	ACTIEPUNTEN EN AANBEVELINGEN	20
6.1	AANBEVELINGEN VOOR HET COLLEGE VAN BESTUUR, FACULTEITEN EN DIRECTIES	20
6.2	ACTIEPUNTEN VOOR HET TEAM VERTROUWENSPERSONEN	21
6.3	ACTIEPUNTEN VOOR HET INTEGRITY OFFICE.....	22
	APPENDIX A: ACHTERLIGGENDE DATA BIJ FIGUREN IN HOOFDSTUK 3.....	23
	APPENDIX B: SECTORALE ONTWIKKELINGEN.....	24
	SOCIALE INTEGRITEIT	24
	ORGANISATORISCHE INTEGRITEIT	24
	WETENSCHAPPELIJKE INTEGRITEIT	25

1 Inleiding

De woorden waarmee wij dit jaarverslag over 2023 beginnen, worden geschreven in april 2024. Vorige maand verscheen het rapport waarin de Inspectie van het Onderwijs bevindingen heeft neergelegd over sociale (on)veiligheid binnen de TU Delft. Het beeld dat hierin wordt geschetst van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer en handelingsverlegenheid in de lijn is een beeld dat door ons, als team vertrouwenspersonen, wordt herkend. Wij merken dat signalen lang niet altijd tijdig opvolging krijgen op een manier die recht doet aan alle betrokkenen. Problemen die blijven liggen, worden zelden kleiner en vaak groter.

Het spreekt vanzelf dat het team van vertrouwenspersonen zich inzet voor de sociale, organisatorische integriteit en wetenschappelijke integriteit van de TU Delft. Wij willen een constructieve bijdrage leveren aan de universiteit als een veilige en inspirerende plek om te studeren en te werken. Het rapport van de onderwijsinspectie en de aandacht die het krijgt, op de campus en in de pers, zijn voor ons een extra stimulans om dit werk te blijven doen en mee te denken over structurele, systemische veranderingen die kunnen bijdragen aan verbetering.

De vertrouwenspersonen zijn in 2023 opnieuw beter gevonden dan voorheen, door zowel medewerkers als studenten. Binnen het integriteitssysteem functioneren wij als een laagdrempelige 'hulplijn' – dat is onze belangrijkste bijdrage, naast onze advies- en voorlichtingstaken. Soms verwijzen wij door omdat de melder eigenlijk een ombudsfunctionaris, een leidinggevende, de klachtencommissie of een hulpverlener nodig heeft.

Een trend die wij waarnemen is dat leidinggevend vaker bij ons aankloppen voor advies. Wij verwelkomen dit, maar wijzen ook op risico's. Het komt voor dat leidinggevend medewerkers naar ons doorverwijzen terwijl zij (ook) zelf een verantwoordelijkheid hebben en zelf aan de slag zouden moeten. Het beeld van de vertrouwenspersoon als 'duizenddingendoekje' is ongewenst. Leidinggevend en bestuurders hebben eigen integriteitstaken, die niet aan een vertrouwenspersoon kunnen worden uitbesteed. Het blijft belangrijk dat zij hierop aanspreekbaar zijn en hierin gericht worden getraind. Denk daarbij aan vaardigheden op het vlak van het zorgvuldig reageren op meldingen van grensoverschrijdend gedrag of andere mogelijke integriteitsschendingen, maar ook aan het werken aan bewustwording en een open cultuur waarin mensen zich vrij voelen om in een vroeg stadium bespreekbaar te maken wat vragen of zorgen oproept.

Voor leidinggevend en bestuurders moet de route naar afstemming en samenwerking met dienstonderdelen als HR, ESA, LA, IV, het D&I Office en het Integrity Office helder zijn – of het nu gaat om preventie, handhaving of het leren van dilemma's. Wij zijn dan ook blij dat in 2023 is besloten om het integriteitssysteem van de TU Delft integraal te laten doorlichten, zodat helderder wordt waar elementen ontbreken of niet goed op elkaar aansluiten, en waar de connectie met de lijn verbeterd kan worden. Ook wij hebben voor deze systeemanalyse – waarvoor het Integrity Office het initiatief heeft genomen en die werd uitgevoerd door bureau

Berenschot – input geleverd. We zien uit naar de aanbevelingen en zullen graag bijdragen aan het implementeren ervan. Hetzelfde geldt voor het actieplan dat TU Delft momenteel opstelt naar aanleiding van het rapport van de onderwijsinspectie.

Hoofdstuk 6 van dit jaarverslag bevat een aantal actiepunten en aanbevelingen, die overigens niet in volgorde van prioriteit staan. Als team van vertrouwenspersonen werken wij graag op alle lagen en op veel verschillende manieren mee aan het bouwwerk van sociale veiligheid en integriteit binnen de TU Delft. Van belang is dat er vlot en concreet uitvoering wordt gegeven aan activiteiten die de bewustwording met betrekking tot een veilig werk- en studieklimaat, de signaalvaardigheid én het handelingsrepertoire van alle leden van de academische gemeenschap een flinke stap vooruit helpen brengen.

2 Vertrouwenswerk TU Delft

Het team vertrouwenspersonen van de TU Delft draagt bij aan een veilige, professionele werk- en studieomgeving door een laagdrempelige voorziening te bieden voor mensen die zich geconfronteerd zien met ongewenst gedrag en/of vermoedens van integriteitsschendingen. De vertrouwenspersonen zijn beschikbaar voor de hele universitaire gemeenschap, dat wil zeggen: voor alle studenten en medewerkers, inclusief buitenpromovendi en onderzoekers/docenten met een gastvrijheidsovereenkomst.

De kern van het vertrouwenswerk draait om opvang en begeleiding. Vertrouwenspersonen staan melders bij, verstrekken informatie en denken mee over mogelijkheden om tot een oplossing te komen. Vervolgens is het altijd aan de melder zelf om keuzes te maken; de vertrouwenspersoon neemt de regie niet over en de vertrouwelijkheid blijft geborgd.

Naast het bieden van opvang en een luisterend oor hebben de vertrouwenspersonen twee andere kerntaken, zoals hieronder wordt toegelicht (zie 2.2): zij geven voorlichting over het vertrouwenswerk en zij zijn bevoegd om, gevraagd of ongevraagd, advies te geven aan bijvoorbeeld leidinggevendenden of beleidsmakers binnen de universiteit.

Om de werklast goed te kunnen blijven verdelen en het vertrek van twee afzwaaiende teamleden op te vangen, is in het laatste kwartaal van 2023 een aantal nieuwe interne vertrouwenspersonen geworven (zie 2.1).

2.1 Team en doelgroep

Interne vertrouwenspersonen zijn medewerkers die deze rol naast hun reguliere taken vervullen (0,1 fte). In 2023 telde het team vertrouwenspersonen van de TU Delft vijf interne vertrouwenspersonen en één externe. Twee van de interne vertrouwenspersonen hadden wetenschappelijke integriteit als aandachtsgebied. De andere drie en de externe vertrouwenspersoon concentreerden zich op vraagstukken op het vlak van sociale integriteit (ongewenst gedrag) en organisatorische integriteit.

In het laatste kwartaal van 2023 werden er drie nieuwe vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit geworven (ter uitbreiding van het team) en drie nieuwe vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit (ter vervanging van zittende vertrouwenspersonen). Hun benoeming ging in per 15 december 2023, wat er in de praktijk op neerkwam dat hun vertrouwenswerk in 2024 aanving.

Tot 15 december 2023 telde het team de volgende interne vertrouwenspersonen:

Interne vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit:

- Jenny Dankelman
- Bernard Dam

Interne vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit:

- Giorgia Giardina
- Ada van Gulik
- Christiaan Mooiman

Online informatie:

Contactinformatie van alle vertrouwenspersonen is te vinden op de website van de TU Delft:
<https://www.tudelft.nl/over-tu-delft/strategie/integriteitsbeleid/vertrouwenspersonen>.

Hier is ook een reeks **veelgestelde vragen** te vinden. De antwoorden geven een goed beeld van wat studenten en medewerkers van een vertrouwenspersoon mogen verwachten.

De externe vertrouwenspersoon sociale en organisatorische integriteit was tot 1 juni 2023 Sandra van der Hor (BMW voor Elkaar). Vanaf die datum nam Carin van der Hor (BMW voor Elkaar) het stokje over. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de twee weliswaar een achternaam delen, maar geen familie van elkaar zijn.

2.2 Kerntaken vertrouwenspersonen

Het team vertrouwenspersonen van de TU Delft heeft drie kerntaken:

1. **Opvang en begeleiding** – Dit is de primaire taak van een vertrouwenspersoon. Wij fungeren als vangnet, klankbord en doorverwijzer voor studenten, medewerkers en gasten van de TU Delft die zich geconfronteerd zien met vragen en (mogelijke) schendingen op een of meer van de volgende gebieden:
 - Sociale integriteit (denk aan pesten, discriminatie, agressie, geweld, (seksuele) intimidatie, stalking);
 - Organisatorische integriteit (denk aan (schijn van) belangenverstrengeling, machtsmisbruik, financiële fraude, diefstal);
 - Wetenschappelijke integriteit (denk aan onjuiste vermelding van auteurschap, fraude, falsificatie, plagiaat).

Belangrijk om voor ogen te houden is dat een vertrouwenspersoon:

- In beginsel niets onderneemt zonder toestemming van de melder;
- Geen gesprekken of problemen overneemt van melders;
- Geen rol heeft bij het oplossen van (dreigende) arbeidsconflicten of discussies over functioneren;
- Niet de rol van bemiddelaar of mediator tussen partijen vervult;
- Niet aan waarheidsvinding doet, geen signalen onderzoekt, geen getuigen hoort;

- Geen 'noodloket' is waar 24/7 een beroep op kan worden gedaan (uiteraard kan in dringende gevallen wel snel een afspraak worden gepland);
 - Geen meldingen van groepen aanneemt, alleen van individuen.
2. **Signalering en advisering** – Het team vertrouwenspersonen adviseert gevraagd en ongevraagd over binnen de TU Delft waargenomen ontwikkelingen op het gebied van sociale, organisatorische en/of wetenschappelijke integriteit. Dat doen we via ons jaarverslag, maar het kan ook tussentijds aan de orde zijn.
 3. **Informatie en voorlichting** – Voor zover dat binnen onze mogelijkheden ligt, geven wij op de campus voorlichting over het vertrouwenswerk en integriteit, bijvoorbeeld aan studenten, bij de medezeggenschap, in teams of aan leidinggevenden.

Geregeld krijgen wij vragen over wat het vertrouwenswerk onderscheidt van het ombudswerk aan de TU Delft. De belangrijkste verschillen op een rij:

- De vertrouwenspersoon is partijdig en staat dus altijd aan de kant van de melder. De ombudsfunctionaris is onpartijdig (neutraal). Beiden bekleden een onafhankelijke positie ten opzichte van de TU Delft als organisatie.
- Anders dan de vertrouwenspersoon kan de ombudsfunctionaris (in overleg met betrokkenen) zelf interveniëren in een situatie, bijvoorbeeld door op te treden als bemiddelaar¹ of een onderzoek in te stellen.
- Vertrouwenspersonen spelen met name een rol bij individuele casuïstiek. Als zij mogelijke patronen binnen de organisatie signaleren, kunnen zij dit eventueel binnen de lijn onder de aandacht brengen. Ombudsfunctionarissen kunnen meer structurele problematiek zelf (via onderzoek) in kaart brengen.

2.3 Teambuilding en kwaliteitsborging

De drie interne vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit van de TU Delft die in 2022 een vierdaagse opleiding tot vertrouwenspersoon met goed gevolg afrondden, zijn volledig gecertificeerd. Twee van hen staan inmiddels formeel geregistreerd bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen; de derde maakt het papierwerk nog in orde.

Het team vertrouwenspersonen organiseert geregeld intervisie – dit is een van de criteria om de certificering te behouden. Deze inhoudelijke sessies worden begeleid door de externe vertrouwenspersoon. De ombudsfunctionaris voor studenten sluit ook vaak aan. Bij de intervisie wordt casuïstiek besproken op een niet tot individuen herleidbare wijze, met als doel samen te blijven leren en reflecteren. Alle deelnemers nemen de vertrouwelijkheid strikt in acht.

¹ Het gaat hier overigens niet om formele *mediation*. Bemiddeling is laagdrempeliger, terwijl mediation aan meer formele voorwaarden gebonden is (zoals een schriftelijke mediation-overeenkomst en MfN-registratie).

Daarnaast voert het team werkoverleg over praktische zaken. Het is de bedoeling dat in 2024 een breder kwartaaloverleg wordt georganiseerd waarvoor ook andere functionarissen met aanpalende mandaten zullen worden uitgenodigd. Naast de beide ombudsfunctionarissen zijn dat bijvoorbeeld de bedrijfsmaatschappelijk werkers, bedrijfsartsen en studentpsychologen.

Bij de beleidsadviseurs van het Integrity Office kunnen vertrouwenspersonen terecht voor praktische ondersteuning en met vragen over bijvoorbeeld regelingen en procedures. De lijntjes zijn kort, wat snel schakelen mogelijk maakt. Er is een interne werkbeschrijving opgesteld die is bedoeld als handboek voor de vertrouwenspersonen zelf en als informatiebron voor allen binnen de TU Delft die vanuit hun rol of functie goed op de hoogte moeten zijn wat van het vertrouwenswerk in de praktijk inhoudt. Tot dusver ligt in deze werkbeschrijving het accent op het werk van de VPSO's. In 2024 zal de tekst, mede in het licht van de uitkomsten van de systeemanalyse door bureau Berenschot (zie Inleiding), een update krijgen. Over het werk van de VPWI's wordt dan ook de nodige informatie opgenomen.

2.4 Voorlichting en netwerk

De vertrouwenspersonen hebben in 2023 op uiteenlopende manieren informatie verstrekt aan studenten en medewerkers. Er werden diverse interviews gegeven en presentaties gehouden. Ook werd een bijdrage geleverd aan voorlichtingsbijeenkomsten, informatiemarkten en panels rond de thema's sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag. Het team ontving een diversiteit aan adviesvragen vanuit de lijn, HR en besturen van studie- en studentenverenigingen.

Net als in voorgaande jaren was er sprake van contact en/of afstemming met:

- Bedrijfsartsen en praktijkondersteuners;
- Bedrijfsmaatschappelijk werk;
- Studentpsychologen;
- Ombudsfunctionaris voor studenten;
- Ombudsfunctionaris voor personeel;
- Afdeling Integrale Veiligheid;
- HR (adviseurs, managers);
- Coördinatoren (Faculty) Graduate School;
- Bestuur OWEE;
- TU Delft Women's Network of Scientists (DEWIS);
- EEMCS Diversity and Inclusion Team (EDIT);
- Diversity & Inclusion Office (D&I);
- Integrity Office;
- College van Bestuur;
- (Leden van de) Studentenraad, Ondernemingsraad en OdC's.

3 Vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit

3.1 Meldingen en overige gesprekken

Tabel 1 (zie volgende pagina) geeft een beeld van de opvang en begeleiding die in 2023 geboden is door de interne vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit (VPSO) en de externe vertrouwenspersoon. Circa tweederde van de meldingen (199 van de 340, d.w.z. 59% procent) betrof ervaringen van grensoverschrijdend gedrag uit een van de vijf categorieën van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) die in de Arboret staan vermeld. Een kleiner deel van de meldingen (36 oftewel 11%) had betrekking op organisatorische integriteit; dit betrof bijvoorbeeld signalen over vermeend machtsmisbruik of belangenverstrengeling.

In het algemeen geldt: een melding die wordt gedaan bij een vertrouwenspersoon over mogelijk grensoverschrijdend gedrag draait om een subjectieve en persoonlijke ervaring. Wanneer de melder deze ervaring deelt, is het primaire doel van het contact dat er naar die ervaring wordt geluisterd en dat er wordt meegedacht over handelingsopties. Het doel is dus niet waarheidsvinding. Als de melder dat wil, kan worden verkend welke opties er zijn om zaken uit te zoeken.

Voor dat laatste staan binnen TU Delft verschillende wegen open. De Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (KOG) behandelt klachten op het vlak van sociale integriteit. Daarnaast kunnen de ombudsfunctionarissen voor personeel en studenten een onderzoek instellen, met name gericht op potentiële patronen en structurele problemen. Ook feitenonderzoek door medewerkers van Interne Veiligheid of externe onderzoekers is mogelijk. Vaak echter blijken andere vervolgstappen dan formele waarheidsvinding beter te passen, zoals (het hervatten van) een gesprek met de leidinggevende. Als het nodig is, kan een vertrouwenspersoon bij zo'n gesprek aanwezig zijn, ter ondersteuning van de melder. Voor alle betrokkenen kan dit waardevol zijn en nieuwe inzichten opleveren waarmee zij aan de slag kunnen.

Zoals gezegd ontvangen wij als vertrouwenspersonen naar verhouding minder meldingen op het vlak van organisatorische integriteit. Het pad naar waarheidsvinding leidt dan, via de lijn, naar Integrale Veiligheid of op basis van een mogelijk patroon van meldingen eventueel naar een ombudsfunctionaris.

In tabel 1 is een aparte regel opgenomen voor kwesties die kwalificeren als meldingen buiten de PSA-categorieën. Mensen kloppen soms bij een vertrouwenspersoon aan met vragen over bijvoorbeeld arbeidsconflicten of andersoortige problemen zonder dat er sprake is van ervaren grensoverschrijdend gedrag of een mogelijke andersoortige integriteitsschending. Dit type vragen hoort eigenlijk niet bij de vertrouwenspersoon thuis. Vaak wordt dit pas in de loop van een gesprek duidelijk. Wij verwijzen dan door naar bijvoorbeeld een HR-adviseur.

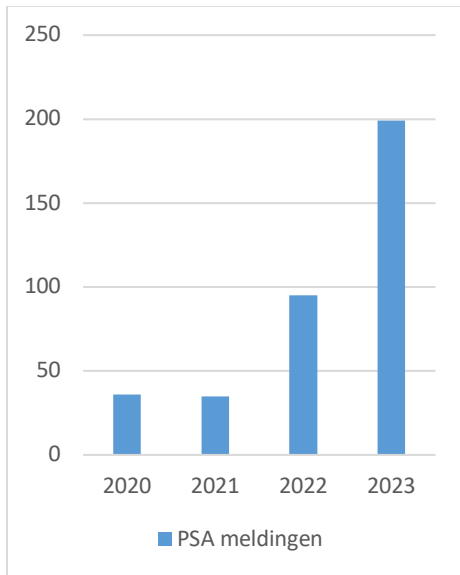
Tabel 1: Meldingen bij VPSO's en externe vertrouwenspersoon (2023)		
Meldingen van ongewenst gedrag (PSA-categorieën Arboret)	Intimidatie	61
	Discriminatie	22
	Seksuele intimidatie	24
	Pesten	70
	Agressie & geweld	22
Subtotaal (meldingen PSA)		199
Overige meldingen van ongewenst gedrag (buiten PSA)		105
Subtotaal (meldingen sociale integriteit)		304
Meldingen organisatorische integriteit		36
Totaal meldingen		340

Uitgesplitst naar:	
Interne VP's	Externe VP
47	14
21	1
18	6
43	27
20	2
149	50
88	17
237	67
28	8
265	75

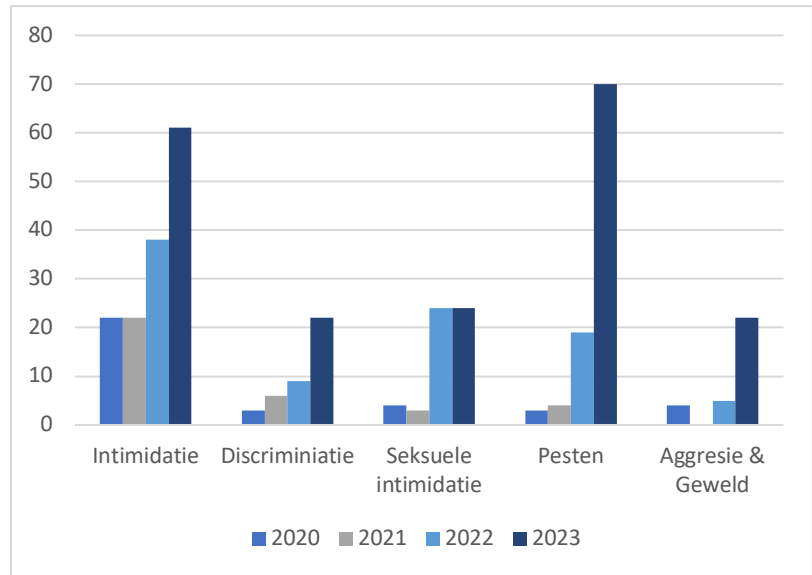
Leeswijzer bij tabel 1 en figuur 1-3:

- Het komt voor dat één persoon melding maakt van verschillende vormen van niet-integer handelen, al dan niet door dezelfde vermeende pleger/dader. Daar waar in voorgaande jaren per melder van grensoverschrijdend gedrag enkel de *voornaamste* PSA-categorie geregistreerd werd, heeft voortschrijdend inzicht in 2023 geleid tot het registreren, indien van toepassing, van *meerdere* PSA-categorieën.
- Verder is ervoor gekozen om meldingen met betrekking tot organisatorische integriteit voortaan apart weer te geven in het jaarverslag, in plaats van deze te scharen onder een brede categorie van 'overige adviesvragen/signalen', zoals eerder gebruikelijk was.
- Met deze nieuwe registratiemethoden beogen wij in dit jaarverslag alsmede toekomstige edities een duidelijker overzicht te bieden van de diversiteit aan issues waarmee melders te maken hebben.
- Om het beeld met betrekking tot 2023 wat nader in te kleuren en een indruk te geven van ontwikkelingen door de tijd heen, zijn hieronder in zes figuren verschillende typen cijfers verwerkt, ook uit voorgaande jaren. De data is terug te vinden in Appendix A.

Figuur 1A toont het aantal PSA meldingen waarvoor, door de jaren heen, steun en/of advies is gezocht bij een VPSO of de externe vertrouwenspersoon. Figuur 1B laat voor meldingen met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag de verdeling over de PSA-categorieën zien.



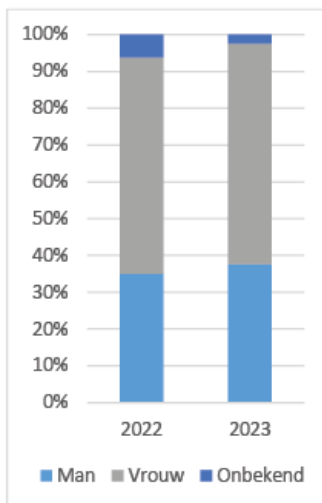
(A)



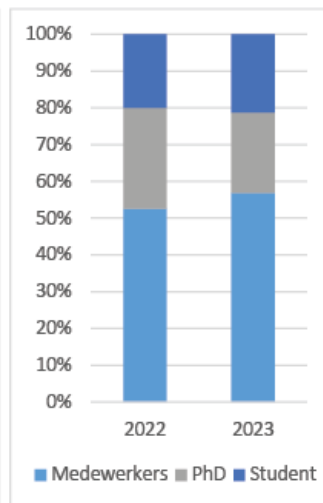
(B)

Figuur (A) Het aantal PSA-meldingen dat bij de VPSO of de externe vertrouwenspersoon is gedaan. Figuur (B) Het aantal meldingen per PSA-categorie, weergegeven per jaar voor de periode 2020-2023.

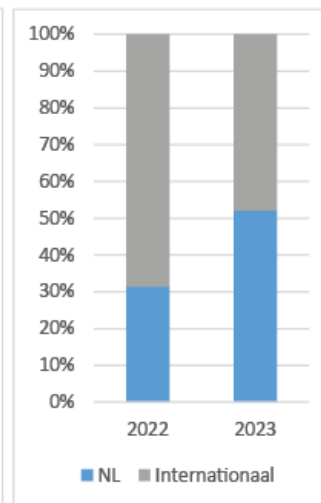
De figuren 2A t/m C geven een beeld van de achtergrond van de melders die in 2023 contact opnamen met een VPSO of de externe vertrouwenspersoon.



(A)



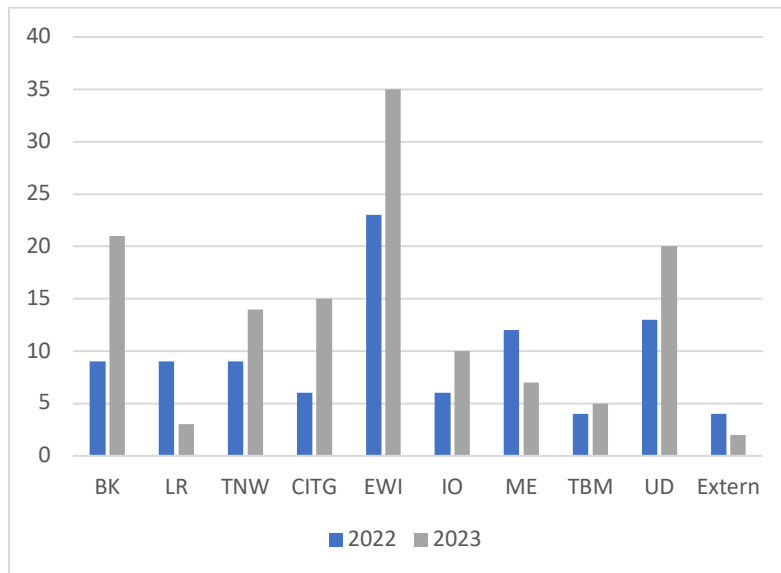
(B)



(C)

Figuur 1 (A) Verdeling van melders over de categorieën man/vrouw/onbekend. (B) Verdeling van melders v.w.b. hun relatie tot de TU Delft. (C) Verdeling van melders v.w.b. nationale herkomst.

Figuur 3 geeft een beeld van de PSA-meldingen per organisatieonderdeel over de laatste twee jaar.



Figuur 2 Verdeling van PSA-meldingen over de organisatieonderdelen van de TU Delft.

3.2 Afgegeven signalen

Ook buiten het jaarverslag om kunnen vertrouwenspersonen attenderen en adviseren, bijvoorbeeld met als doel leidinggevenden op zo'n manier te informeren dat die in het licht van hun professionele verantwoordelijkheid gericht kunnen acteren om gesignaleerde problemen op te lossen en/of herhaling te voorkomen.

De vertrouwenspersonen hanteren als vuistregel dat een signaal binnen de lijn kan worden afgegeven als het team over een individu of organisatieonderdeel ten minste drie aparte meldingen heeft ontvangen. Het nut en de noodzaak van zo'n signaal worden zorgvuldig afgewogen, evenals eventuele risico's voor betrokkenen. De vertrouwelijkheid van meldingen brengt met zich mee dat informatie alleen met derden kan worden gedeeld als de melders daarin vooraf gekend zijn. Niet-herleidbaarheid is altijd vereist, tenzij melders expliciet hebben aangegeven dat hun identiteit bekend mag worden. In het geval van acute zorgen over de veiligheid of een vermoeden van strafbare feiten wordt hiervan melding gedaan bij het bevoegd gezag.

In 2023 zijn relatief veel signalen afgegeven binnen de lijn. Daarbij ging het onder meer om:

- Overleg en afstemming met decaan, IV, ESA en Integrity Office over handelingsopties naar aanleiding van acute zorgen over een bedreiging.
- Het delen van zorgen met het bevoegd gezag over meerdere promovendi die door een externe partij belast werden met niet-contractueel overeengekomen taken ('used for

industry purposes’). Een van de gevolgen hiervan is dat de promotietrajecten ernstige vertraging opliepen.

- Het delen van een signaal met het hoofd O&S van een faculteit over studenten die pas na vier weken bij de studieadviseur terecht konden. Als gevolg van de olopende wachttijd meldden studenten zich met hun problemen en adviesvragen bij de vertrouwenspersoon.
- Het delen van zorgen met een leidinggevende over grensoverschrijdend en intimiderend gedrag van een docent, naar aanleiding van meerdere meldingen van studenten hierover. Bij de opvolging van het signaal door de leidinggevende werd het advies van de vertrouwenspersoon ingewonnen.
- In het laatste kwartaal gaf de externe vertrouwenspersoon naar aanleiding van meerdere meldingen binnen een stafafdeling ongevraagd advies aan de rector. Dit leidde tot een inventarisatie van signalen en een rapportage aan het College van Bestuur. De meldingen vielen in de categorie ‘managerial bullying’ en onprofessioneel gedrag. Het feit dat er ook zorgen waren over het inhoudelijk functioneren van de vermeende pleger, viel buiten het mandaat van de vertrouwenspersoon; dit is later langs een andere weg opgepakt.

Behalve binnen de lijn kan er ook langs andere wegen sprake zijn van follow-up naar aanleiding van een reeks meldingen. Twee voorbeelden uit het afgelopen jaar:

- Op initiatief van studie- en studentenverenigingen: adviesgesprekken over preventie en handelingsopties in geval van grensoverschrijdend gedrag.
- Overleg met bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werk over het welzijn en de work-life balance van promovendi TU-breed, in relatie tot het werkklimaat.

3.3 Wat valt op?

Wat ons opvalt is dat **managers op alle niveaus handelingsverlegenheid** tonen. Zij weten vaak niet wat zij aan moeten met een melding over een medewerker, collega of hogere leidinggevende, zijn onvoldoende toegerust voor het voeren van moeilijke gesprekken en hebben (of nemen) geen kennis van protocollen. Wat hierin te verbeteren valt, is dat de processtappen beter bekend gemaakt zouden kunnen worden, maar ook dat managers beter toegerust worden voor de taken die zij hebben op het gebied van het garanderen van een sociaal veilig werkklimaat. Met name uit meldingen over *managerial bullying* maken wij op dat er onvoldoende gereflecteerd wordt op de impact en de integriteit van het eigen handelen. Bewustwordingssessies en het voorleven van de principes van de universiteit waar het gaat om organisatorische integriteit en een veilig werkklimaat zijn dringend nodig. Training voor alle leidinggevendenden in het herkennen en erkennen van de eigen rol en verantwoordelijkheid in sociale veiligheid zou verplicht moeten plaatsvinden. De TU Delft heeft hierin een inhaalslag te maken.

Verder valt op dat de **functie van HR** zeer verschillend wordt ervaren. In een aantal gevallen vertelden medewerkers aan de vertrouwenspersoon dat zij bij HR melding hadden gemaakt van

grensoverschrijdend gedrag door een manager, waarna HR de rol van 'beschermer en advocaat' van de betreffende manager ging vervullen. Hierdoor werden melders niet alleen teleurgesteld, maar voelden zij zich ook verraden, niet serieus genomen en soms 'opnieuw tot slachtoffer gemaakt'. In andere meldingen horen we juist terug dat HR poogt om zaken in de lijn op te (helpen) lossen. Dit leidt in elk geval tot de voorlopige conclusie dat niet duidelijk is wat van HR verwacht mag worden en hoe veilig het voor medewerkers is om naar HR te gaan met zorgen of klachten. Illustratief is wat ons betreft het volgende: melders met arbeidsconflicten meldden bijna altijd dat zij verrast werden door voorstellen voor vaststellingsovereenkomsten of mededelingen over contractbeëindiging tijdens meetings met hun leidinggevende waar HR zonder aankondiging bij aangesloten was. Er is bij meldingen over arbeidsconflicten vaak een relatie met sociale veiligheid, in de zin dat het arbeidsconflict veroorzaakt wordt door, of leidt tot (een ervaring van) grensoverschrijdend gedrag. De melder heeft daarbij vaak een behoefte aan langdurige en specifieke (juridische) bijstand, die binnen de organisatie niet beschikbaar is.

PhD-kandidaten, met name diegenen die uit het buitenland komen en die voor hun visum afhankelijk zijn van hun traject bij de TU Delft, bevinden zich structureel in een bijzonder kwetsbare positie. Deze groep is naar verhouding ondervertegenwoordigd in het aantal meldingen bij de vertrouwenspersoon, wat ten dele verklaard kan worden uit angst en de afhankelijkheidspositie. De promovendus die zich wel bij ons meldt, vaak met een melding over intimidatie of overbelasting door niet-overeengekomen extra taken, doet dat vaak na lang twijfelen en als de nood echt heel hoog is. Het zou goed zijn als deze groep in communicatie- en voorlichtingsactiviteiten omtrent het vertrouwenswerk binnen TU Delft meer en gerichtere aandacht krijgt. Daarnaast zouden supervisors meer gestimuleerd kunnen worden in het reflecteren op de eigen machtspositie en integer handelen in relatie tot de promovendus, en in het uitdragen en actief ondersteunen van constructieve, wederzijdse feedback.

De recente **verschuiving van het Tenure Track-systeem naar het Academic Career Track** heeft geleid tot onvrede onder sommige personen die voorheen op de tenure track zaten. Hoewel deze overstap als een nuttige en vrijwillige keuze werd 'gepromoot', voelden tenure trackers die voldoende gevorderd waren in hun traject en geen voordeel zagen in een overstap zich door bepaalde managers onder druk gezet om voor het nieuwe Academic Career Track te kiezen.

Bij de meldingen die **studenten** doen bij de vertrouwenspersoon over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag valt onder meer op dat groepsdruk en alcoholgebruik nog altijd vaak een rol spelen. Maatschappelijk gezien zijn de normen op dit vlak aan het verschuiven. Soms is een vertrouwenspersoon op verzoek van een melder aanwezig bij een gesprek met de dader; vaak blijkt er dan sprake te zijn van gevoelens van diepe spijt en schaamte. Belangrijk is om meer nog dan nu gebeurt in te zetten op preventie en bewustwording, en op het belang van consent.

De vertrouwenspersonen zien een groei in het aantal gesprekken met dezelfde melder en in aantal gesprekken waarbij zij als derden aanwezig zijn om melders te ondersteunen. Dit geeft de indruk dat de **complexiteit van kwesties** die bij de vertrouwenspersoon terechtkomen

toeneemt. Een enkel gesprek is vaak niet meer toereikend om de melder naar een oplossing te begeleiden. Daarnaast wordt de vertrouwenspersoon dan blijvend benaderd door de melder omdat de vertrouwenspersoon reageert en luistert, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de leidinggevende. Dit zorgt ervoor, in combinatie met het groeiende aantal meldingen, dat de werkdruk voor het team toeneemt.

Ten slotte: er lijken **hoge, onuitgesproken verwachtingen** te bestaan ten aanzien van het meldsysteem, namelijk dat een melding bij een vertrouwenspersoon in zichzelf een oplossing biedt voor grensoverschrijdend gedrag dat wordt ervaren. Deze verwachting leidt de aandacht af van onderliggende structuren en van de verantwoordelijkheid die de organisatie als geheel heeft in het voorkomen en aanpakken van sociale onveiligheid op de werkvloer en in de studieomgeving. Deze taak wordt nu te vaak doorgeschoven naar het meldsysteem en lijkt onvoldoende prioriteit te krijgen in de lijn. Door handelingsverlegenheid, onbereikbaarheid of onkunde van het management wordt de vertrouwenspersoon nu te vaak gezien en voorgesteld als 'duizenddingendoekje', of 'haarlemmer olie', daar waar zij slechts een schakel is in de keten van gedeelde aansprakelijkheid. Behalve op het verbeteren van het meldsysteem en de zorgstructuur moet TU Delft zich meer richten op het zorgvuldig duiden en oppakken van de signalen door de lijn. Tevens klinkt de roep om een stap dieper te gaan dan symptoombestrijding. Sociale onveiligheid dient in de eerste plaats voorkomen te worden; daarom is meer aandacht nodig voor de oorzaken en de bronnen die niet-integer gedrag mogelijk maken.

4 Vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit

4.1 Meldingen en overige gesprekken

Onderstaande tabel laat zien hoeveel gesprekken de twee vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit (VPWI) hebben gevoerd in 2023 (40 in totaal). Ten opzichte van 2022 is de categorisering in typen meldingen verfijnd.

Tabel 2: Meldingen bij VPWI's	2023	2022
Mogelijke schendingen van de wetenschappelijke integriteit	9	8
Conflict/adviesvraag auteurschappen	3	17
Sociale integriteit / intimidatie	22	
Persoonlijke issues	2	
Overige signalen en vervolggereprekken met melders	4	
Totaal	40	25

Toelichting op de in 2023 gebruikte categorisering:

- Tot mogelijke schendingen van de wetenschappelijke integriteit worden vraagstukken gerekend op het gebied van bijvoorbeeld plagiaat, dubieuze interpretatie van data of gebruik van andermans data of ideeën.
- De categorie 'conflict/adviesvraag auteurschappen' omvat bijvoorbeeld de vraag of iemands inbreng een co-auteurschap rechtvaardigt.
- De categorie 'sociale integriteit / intimidatie' omvat kwesties en dilemma's die gerelateerd zijn aan misbruik van macht, bijvoorbeeld in de verhouding tussen promotor en PhD-kandidaat.
- Bij persoonlijke issues valt te denken aan financiële problemen.
- Bij 'overige signalen' is o.a. ondergebracht een vraag over wat nodig is om een promotie af te ronden.

Het is denkbaar dat een vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit een klager of beklagde bijstaat in een procedure bij de Commissie Wetenschappelijke Integriteit (CWI). In 2023 is dit niet het geval geweest.

Tabel drie op de volgende pagina geeft weer uit welke delen van de universiteit melders afkomstig waren. In sommige gesprekken kwam een combinatie van thema's aan de orde; vandaar dat de optelsom iets lager uitvalt dan die in de vorige tabel.

Tabel 3: Herkomst melders (2023)			
Onderdeel	Medewerker	PhD / PostDoc	Student
BK		3	2
CiTG		5	
EWI	2	3	3
IO	1		1
LR			
ME	2	4	2
TBM	1	2	
TNW	1		
UD/anders	2		
Totaal (34)	9	17	8

De tabel laat zien dat het totale aantal melders in 2023 uitkwam op 34. In 2022 waren het er minder, namelijk 25. Het aantal mensen dat de weg naar de VPWI heeft gevonden is in het afgelopen jaar dus gegroeid.

Naar verhouding klopten PhDs en PostDocs in 2023 vaker aan dan in 2022 (een stijging van 8 naar 17 personen) en studenten ook (een stijging van 3 naar 8). Medewerkers meldden zich juist wat minder vaak (een daling van 14 naar 9).

Er hebben zich in 2023 geen personen voor steun of advies tot de VPWI's gewend omdat zij zelf beschuldigd waren van wetenschappelijk niet-inteiger handelen.

4.2 Wat valt op?

In tabel 1 valt op dat van de 40 signalen en meldingen die ons als vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit bereikten, er maar liefst 22 betrekking hadden op kwesties gerelateerd aan sociale integriteit. Een deel van deze melders is doorverwezen naar een VPSO.

Wetenschappelijke integriteitsissues blijken vaak samen te vallen met interpersoonlijke conflicten. Onderzoekers laag op de academische ladder durven supervisors vaak niet aan te spreken op hun gedrag, in verband met mogelijke repercussies. Wij constateren dat PhDs en PostDocs onveranderd de meest kwetsbare groep vormen. Als medewerkers de discussie wel aangaan, lukt het leidinggevenden niet altijd om samen met de melder en de persoon waarover een melding is gedaan constructief op zoek te gaan naar een oplossing. De melder voelt zich lang niet altijd voldoende gesteund door de organisatie, wat stress in de hand werkt.

Afdelingsvoorzitters zouden (vaker) binnen de afdeling met stafmedewerkers moeten bespreken welk gedrag wel of niet acceptabel is. Zij zouden ook processen moeten inrichten waarbinnen het veilig is voor jongere onderzoekers om kwesties bij hen aan de orde te stellen die zij als belemmerend ervaren voor hun werkplezier binnen de organisatie.

5 Verantwoording inzet externe vertrouwenspersoon

De aanstelling van de externe vertrouwenspersoon is geraamd op gemiddeld 18 uur per week. In de eerste helft van dit jaar was Sandra van der Hor de externe vertrouwenspersoon, vanaf 1 juni 2023 vervulde Carin van der Hor deze rol. De externe vertrouwenspersoon heeft een vaste vervanger (die ook ingezet kan worden via hetzelfde detacheringsbureau). Zij heet Magda van der Wees.

Behalve met het opvangen van meldingen en het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan het management, heeft de externe vertrouwenspersoon zich in 2023 ook beziggehouden met het ondersteunen van de interne vertrouwenspersonen (via werkoverleg, intervisie en – in december – een trainingsdag voor drie nieuwe interne VPSO's) en het bijhouden van trends vanuit een extern perspectief.

In 2023 besteedden de externe vertrouwenspersonen in totaal 344.25 uur aan het werk voor de TU Delft.

6 Actiepunten en aanbevelingen

6.1 Aanbevelingen voor het College van Bestuur, faculteiten en directies

1. Versterk de integriteitsinfrastructuur van TU Delft, o.a. door de uitkomsten van de systeemanalyse die bureau Berenschot momenteel uitvoert verstandig te benutten. Neem daarbij zichtbaar het voortouw: zet in op heldere regels en procedures, adequate preventie, zorgvuldige handhaving en een lerende cultuur. Zorg voor een juiste balans tussen lokale initiatieven en centrale coördinatie. Stimuleer leren van wat goed en fout gaat, wees hierin samen zo transparant mogelijk.
2. Stimuleer dat bij de TU-brede implementatie van de uitkomsten van de systeemanalyse en het verbeteren van het integriteitssysteem o.a. wordt gezorgd voor een passende inbedding van het vertrouwenswerk, opdat de vertrouwenspersonen zich effectief kunnen toeleggen op hun kerntaken.
3. Rust leidinggevenden en bestuurders toe voor hun integriteitstaken. Maak deze taken prioriteit en spreek bestuurders, leiding en supervisors hierop aan. Verplichte training is noodzakelijk; ga hier zelf in voorop. Organiseer niet alleen basistrainingen (voor zowel nieuwe als zittende leidinggevenden), maar ook *refresher* trainingen. Ons advies is om op dit punt aansluiting te zoeken bij de aanbevelingen van het rapport van de Onderwijsinspectie.
4. Maak 'gewenst gedrag' onderwerp van gesprek; zet integer handelen continu op de agenda. Geef prioriteit aan het zorgvuldig duiden en oppakken van signalen. Ga een stap dieper dan symptoombestrijding, onderzoek de oorzaken en bronnen van niet-integer handelen en koppel dit aan preventieve maatregelen.
5. Zorg ervoor dat bij de onboarding van nieuwe medewerkers, maar ook in de jaren daarna, regelmatig aandacht wordt besteed aan kennis en vaardigheden op het gebied van diversiteit & inclusie, sociale veiligheid en integriteit. Bied trainingen en workshops aan, laat deze thema's terugkomen in R&O-gesprekken, teamoverleg etc.
6. Investeer bij het bovenstaande extra aandacht en middelen aan mensen die zich structureel in een kwetsbare positie bevinden, zoals PhDs, PostDocs en een deel van de internationale medewerkers en studenten.
7. Verbeter de meldprocedures en klachtenregelingen. Communiceer daar duidelijk over en waarborg de opvolging daarvan. Richt hierbij de aandacht op de hele academische gemeenschap (inclusief studenten), zorg voor maatwerk en besteed extra aandacht aan degenen die voor opvolging verantwoordelijk zijn.
8. Zorg voor een betere aansluiting tussen lijnverantwoordelijken en het zorg-/meldsysteem. Essentieel zijn een duidelijke aansprakelijkheid en taakafbakening, en professionele advisering van leidinggevenden m.b.t. het oppakken en afwikkelen van meldingen. Laat HR, ESA, IV, LA, het D&I Office en het Integrity Office hiertoe beter hun krachten bundelen. (H)erken specifiek de adviespositie van het Integrity Office met betrekking tot casuïstiek en andere aan integriteit gerelateerde actualiteiten.

9. Investeer niet alleen in heldere regelgeving en preventie van integriteitsschendingen, maar ook in morele leerprocessen. In een open cultuur wordt het delen van twijfels en het bespreken van dilemma's toegejuicht; beslissingen worden zorgvuldig gewogen en van oordeelsfouten wordt geleerd. Moedig dit aan, beloon het en geef zelf het goede voorbeeld.
10. Breid de werkuren van alle interne vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit (VPSO's) op korte termijn structureel uit van 4 uur naar 8 uur per week. In een halve dag per week is het slechts mogelijk om per vertrouwenspersoon twee gesprekken te voeren (inclusief voorbereidingstijd en nazorg), mits het geen complexe casussen betreft. Er is in deze uren geen ruimte voor alle taken en verantwoordelijkheden die de vertrouwenspersonen individueel (willen en moeten) oppakken. Denk daarbij aan werkoverleg, signaleringsadviezen en -gesprekken, het vergezellen van melders bij gesprekken elders in de organisatie, het bijwonen van bijeenkomsten, zichtbaar zijn door bijv. het geven van presentaties, verplichte scholing en intervisie.
11. I.v.m. de recente bijna-verdubbeling van het team vertrouwenspersonen, de aanhoudende werkdruk en toegenomen verwachtingen binnen de instelling: benoem een vaste coördinator voor 'gespreksoverstijgende' klussen van/voor het team van vertrouwenspersonen (zoals het organiseren van werkoverleg, intervisie, bij- en nascholing en het opstellen van het jaarverslag). Overweeg in dit licht het aanstellen van een interne (fulltime) centrale vertrouwenspersoon die dergelijke klussen kan oppakken en zelf ook meldingen kan opvangen. Deze zou dan een plaats kunnen krijgen binnen het Integrity Office. Het team van vertrouwenspersonen wil graag meedenken en betrokken worden bij de invulling hiervan.
12. Zorg voor terugkoppeling van de acties en aanbevelingen uit dit jaarverslag in werkoverleggen op de diverse niveaus binnen de organisatie.

6.2 Actiepunten voor het team vertrouwenspersonen

1. De drie nieuwe VPSO's en de drie nieuwe VPWI's volgen in Q2 van 2024 samen een vierdaagse basistraining over vertrouwenswerk op het vlak van sociale en organisatorische integriteit, verzorgd door een geaccrediteerd bureau. Het Integrity Office regelt dit. De VPSO's leggen vervolgens een nieuw landelijk examen af (met ingang van 1 januari 2024 is dit een voorwaarde voor certificering). Aanvullend volgen de VPWI's een inhouse training wetenschappelijke integriteit.
2. Om eenmaal behaalde certificering te behouden is naast intervisie ook nascholing vereist. Dit regelen wij in overleg met het Integrity Office.
3. Wij continueren het werkoverleg en intervisiebijeenkomsten onder leiding van de externe vertrouwenspersoon, waarbij zowel VPSO's als VPWI's welkom zijn.
4. Het regulier sociaal medisch overleg (SMO) tussen de vertrouwenspersonen en Arbo-professionals moet weer centraal opgepakt worden. Ook in de contacten met de beide ombudsfunctionarissen blijven we investeren.
5. In hoofdstuk 4 werd opgemerkt dat een deel van melders die aankloppen bij een VPWI vragen of dilemma's heeft die (ook) raken aan sociale integriteit en grensoverschrijdend gedrag. Deze 'overlap' vloeit voort uit de realiteit van de werkpraktijk. In onze voorlichtingsactiviteiten zullen wij hier aandacht aan blijven besteden en aanmoedigen dat

mensen in voorkomende gevallen contact opnemen – of dat nu met een VPWI is of met een VPSO. Waar nodig verwijzen wij onderling door.

6.3 Actiepunten voor het Integrity Office

De goede samenwerking met het Integrity Office zetten wij graag voort. Een aantal punten vraagt om continue aandacht:

1. Ondersteun ervaren vertrouwenspersonen met het regelen van na- en bijscholing op maat en laat eventueel ook de externe vertrouwenspersoon hierover meedenken.
2. Maak van een jaarlijkse teamdag op locatie een traditie. Hier kunnen eventueel ook gasten bij worden uitgenodigd.
3. Ga door met het organiseren van trainingen voor zogeheten vertrouwenscontactpersonen bij studie- en studentenverenigingen. Wij bespreken graag de mogelijkheden om aan intervisiesessies een bijdrage te leveren.
4. Blijf op allerlei manieren communiceren over wie de vertrouwenspersonen van TU Delft zijn en waar medewerkers en studenten hen voor kunnen benaderen.
5. Zorg ervoor dat FAQ's en routekaarten met informatie over loketten, meld- en klachtenregelingen up-to-date blijven. Maak filmpjes/infographics en breng die breed onder de aandacht, onder meer via de beleidspagina's op de website van de TU Delft over integriteit.
6. Stel ook communicatiecapaciteit ter beschikking van het team om video's en content te kunnen produceren om het onderwerp levend te houden, de vindbaarheid van eenieder in het zorgsysteem te vergroten en de meldbarrière te verlagen.
7. Actualiseer jaarlijks de interne werkbeschrijving voor het team vertrouwenspersonen.

Appendix A: Achterliggende data bij figuren in hoofdstuk 3

Onderstaande data is afkomstig van zowel de interne als de externe vertrouwenspersonen.

PSA meldingen (figuur 1B)				
Jaar	2020	2021	2022	2023
Intimidatie	22	22	38	61
Discriminatie	3	6	9	22
Seksuele intimidate	4	3	24	24
Pesten	3	4	19	70
Aggressie & geweld	4	0	5	22
Melders (figuur 1A)				
Melders	36	35	95	199
Nationaliteit, verband met TU en geslacht (figuur 2)				
NL			30	104
Internationaal			65	95
Man			68	75
Vrouw			114	119
Onbekend			12	5
Werknemers			50	112
PhD			26	44
Student			19	43
Verdeling melders naar faculteit (figuur 3)				
ABE			9	21
AE			9	3
AS			9	14
CEG			6	15
EEMCS			23	35
IDE			6	10
ME			12	7
TPM			4	5
US			13	20
Ext			4	2
Unregistered			0	67

Appendix B: Sectorale ontwikkelingen

Sociale integriteit

In mei 2023 publiceerde de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, Mariëtte Hamer, een handreiking voor organisaties over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. De focus ligt daarbij op het ontwikkelen van een strategie gericht op preventie en cultuurverandering.

De minister van OCW gaf in een Kamerbrief in juni 2023 aan dat de Nederlandse universiteiten werken aan een integrale aanpak om de sociale veiligheid voor studenten en medewerkers te verbeteren. De colleges van bestuur van instellingen zijn verantwoordelijk voor een sociaal veilige leer- en werkomgeving. Van de raden van toezicht verwacht de minister dat zij zich verdiepen in sociale veiligheid en dat ze de colleges van bestuur zo nodig bijstaan met adviezen. De minister is voornemens om zorgplicht voor de sociale veiligheid van studenten op te nemen in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Hiermee wil hij het externe toezicht op sociale veiligheid verbeteren.

Het is de bedoeling dat de integrale aanpak van universiteiten in ieder geval aandacht heeft voor drie punten: (1) de organisatiestructuur van instellingen moet de sociale veiligheid niet onder druk zetten; (2) de cultuur op de werkvloer moet onder meer gericht zijn op het bespreken van gedrag; (3) het integriteitssysteem moet niet alleen de afhandeling van meldingen/klachten omvatten, maar nadrukkelijk ook preventie.

Organisatorische integriteit

Nevenwerkzaamheden

In december 2023 is een nieuwe Sectorregeling Nevenwerkzaamheden vastgesteld. De TU Delft brengt nu in kaart hoe de eigen uitvoeringsregeling hiermee in lijn kan worden gebracht. Voor de hand ligt om daarbij ook de uitkomsten mee te nemen van rapportages die Internal Audit op dit thema maakt.

Nevenwerkzaamheden werden al gepubliceerd op de eigen TU Delft People Pages. In aanvulling daarop heeft HR in januari 2024 een overzicht met de nevenwerkzaamheden van de hoogleraren (gewone, gast- en bijzonder hoogleraren) op de website van TU Delft gepubliceerd. Deze lijst wordt voortaan elk kwartaal geactualiseerd.

Nieuwe 'klokkenluidersregeling'

In UNL-verband is in 2023 een begin gemaakt met het opstellen van een nieuwe model- dan wel sectorregeling voor het melden van misstanden, in lijn met de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). De keuze voor een sectorale regeling zou het instellen van een landelijke

onderzoekscommissie mogelijk maken. Als gekozen wordt voor een modelregeling, houden universiteiten ruimte om de meldregeling met maatwerk in te passen binnen hun eigen integriteitssysteem.

In beide scenario's verdient het aanbeveling om scherp in de gaten te houden hoe de nieuwe 'klokkenluidersregeling' zich zal verhouden tot het (zich ontwikkelende) integriteitssysteem van TU Delft, waarin behalve meldingen van vermoedens van misstanden ook klachtenprocedures en meldingen van mogelijke integriteitsschendingen die niet als misstand kwalificeren een plek hebben.

Verder is het belangrijk om op te merken dat – anders dan de huidige Regeling melding onregelmatigheden van TU Delft – de nieuwe model- of sectorregeling zeer waarschijnlijk een breder terrein zal bestrijken dan organisatorische integriteit alleen. De Wbk-definitie van 'misstand' is namelijk ook van toepassing op de domeinen sociale en wetenschappelijke integriteit.

Samenwerkingen

Een thema dat in 2023 binnen en buiten universiteiten sterk in de belangstelling stond en ook de komende periode van belang blijft, is het aangaan van samenwerkingen met derden:

- Binnen de TU Delft en ook in UNL-verband werd en wordt gewerkt aan kaders en instrumentarium om kennisveiligheid in brede zin te borgen. Daarbij moet aandacht zijn voor zowel compliance met wet- en regelgeving (inclusief handhaving) en risicomanagement als voor zorgvuldige, transparante besluitvorming.
- In Q2 van 2024 worden binnen TU Delft de resultaten verwacht van drie dialooginitiatieven met betrekking tot samenwerking met partners in de fossiele brandstofindustrie die in Q4 van 2023 zijn ingezet. Trekkers zijn het Climate Action Programme en het Integrity Office TU-breed. Het gaat om een survey van Populytics, open dialoogsessies en een Moreel Beraadkamer.
- In 2024 e.v. wordt nader invulling gegeven aan een besluit van het CvB uit 2023 om de methodiek van moreel beraad breder uit te rollen binnen de organisatie – niet alleen door het inrichten van commissies, maar ook dichter op de werkvloer.

Wetenschappelijke integriteit

De nu geldende Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (NGWI) 2018 is opgesteld door de KNAW, UNL, VH, NWO, NFU en TO2-Federatie.

In 2023 is door de KNAW, mede namens de overige opstellers, een adviescommissie Evaluatie Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit ingesteld om de opstellers te adviseren over de vraag in hoeverre de huidige Gedragscode voldoet aan de eisen die momenteel door wetenschap en maatschappij aan een dergelijke code gesteld worden.

De adviescommissie is ingesteld mede op verzoek van de Minister OCW die specifiek aandacht heeft gevraagd aandacht te geven aan de normen en zorgplichten ten aanzien van

transparantie over onder andere nevenwerkzaamheden en externe financiering en onafhankelijkheid, en aan de vraag in hoeverre de gedragscode helpt bij het voorkomen van ongewenste beïnvloeding door opdrachtgevers of derden.

De adviescommissie heeft daarop in 2023 consultatiesessies georganiseerd voor onder meer bestuursleden, directeuren van onderwijsinstututen, vertrouwenspersonen, CWI-leden, beleidsmedewerkers en onderzoekers teneinde haar van input te voorzien. Ook vanuit TU Delft is input gegeven. In 2024 wordt het rapport van de adviescommissie verwacht.