

Jaarverslag 2022

Team vertrouwenspersonen

Datum: 13 april 2023

Vertrouwenspersonen TU Delft:

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

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	4
2	VERTROUWENSWERK TU DELFT	5
2.1	TEAM EN DOELGROEP	5
2.2	KERNTAKEN VERTROUWENSPERSONEN	6
2.3	TEAMBUILDING EN KWALITEITSBORGING.....	7
2.4	VOORLICHTING EN NETWERK	7
3	VERTROUWENSPERSONEN SOCIALE EN ORGANISATORISCHE INTEGRITEIT	9
3.1	MELDINGEN EN ADVIESGESPREKKEN	9
3.2	FORMELE KLACHTEN	12
3.3	AFGEGEVEN SIGNALLEN	12
3.4	WAT VALT OP?	12
4	VERTROUWENSPERSONEN WETENSCHAPPELIJKE INTEGRITEIT	15
4.1	MELDINGEN EN ADVIESGESPREKKEN	15
4.2	FORMELE KLACHTEN	15
4.3	WAT VALT OP?	15
5	ACTIEPUNTEN EN AANBEVELINGEN	17
5.1	AANBEVELINGEN VOOR HET COLLEGE VAN BESTUUR, FACULTEITEN EN DIRECTIES	17
5.2	ACTIEPUNTEN VOOR HET TEAM VERTROUWENSPERSONEN	19
5.3	ACTIEPUNTEN VOOR HET INTEGRITY OFFICE.....	19
6	SECTORALE ONTWIKKELINGEN	20
6.1	RAPPORT KNAW-COMMISSIE	20
6.2	WETENSCHAPVEILIG.....	20
7	VERANTWOORDING INZET EXTERNE VERTROUWENSPERSON	21

1 Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van het team vertrouwenspersonen van de TU Delft over 2022, het eerste volledige jaar waarin wij als team in een nieuwe samenstelling werkzaam waren. In woord en getal berichten wij over ons werk binnen de universiteit en wat ons daarin is opgevallen. Hieraan verbinden wij aanbevelingen. In januari 2022 zijn aan de TU Delft twee nieuwe ombudsfunctionarissen aangesteld, voor personeel en voor studenten. Zij maken een eigen jaarverslag, vanuit hun specifieke invalshoek.

Als team van vertrouwenspersonen kijken wij terug op een jaar waarin in Nederland het publieke debat over grensoverschrijdend gedrag is geïntensiveerd, mede naar aanleiding van signalen over misstanden bij populaire televisieprogramma's, elders in de media- en cultuursector en in de sport. Dichterbij huis markeerde de verschijning van het rapport *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap – Van papier naar praktijk*, opgesteld door een KNAW-commissie onder leiding van prof. dr. Naomi Ellemers, een belangrijk moment. Voor de TU Delft eindigde het jaar met de aankondiging dat de Inspectie van het Onderwijs van een onderzoek heeft ingesteld naar aanleiding van meldingen over grensoverschrijdend gedrag richting medewerkers.

Universiteiten haalden in 2022 ook op andere manieren het nieuws met kwesties op het gebied van integriteit en veiligheid. Zo presenteerde het Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit in juni zijn oordeel over de veelbesproken Majorana-casus. Diverse media berichtten over haperende registratie van nevenwerkzaamheden door wetenschappers en risico's op belangenconflicten bij publiek-private samenwerking die de academische vrijheid zouden kunnen schaden. Een voorbeeld uit een andere hoek is de instelling, in november 2022, van het landelijke meldpunt WetenschapVeilig, dat bedoeld is om wetenschappers die te maken krijgen met bedreigingen, bijvoorbeeld via sociale media, sneller en beter te kunnen helpen.

Te midden van deze en andere ontwikkelingen willen wij als vertrouwenspersonen van de TU Delft een laagdrempelige voorziening zijn voor studenten, medewerkers en gasten die op de werkvloer, in de studieomgeving of in het studentenleven te maken krijgen met ongewenst gedrag of andere vormen van niet-integer handelen en die behoefte hebben aan een luisterend oor, doorverwijzing of advies.

Uit ons jaarverslag blijkt dat er in 2022 aanzienlijk meer meldingen zijn gedaan dan in 2021 en 2020. Dit interpreteren wij als een positieve ontwikkeling. Uiteraard moet beleid erop gericht zijn om grensoverschrijdend gedrag en andere integriteitsschendingen zoveel mogelijk te voorkómen, maar als problemen zich toch voordoen, is het van groot belang dat ze niet onbesproken blijven, dat alle betrokkenen de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben en dat er lering getrokken wordt uit wat er misging. Hier leveren wij graag een bijdrage aan, ook in de komende jaren.

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.

2.1 Team en doelgroep

In 2022 telde het team vertrouwenspersonen zes leden: vijf interne vertrouwenspersonen en één externe. De interne vertrouwenspersonen zijn medewerkers die deze rol naast hun reguliere taken vervullen (0,1 fte). Twee van hen hebben wetenschappelijke integriteit als aandachtsgebied. De andere drie interne vertrouwenspersonen en de externe vertrouwenspersoon concentreren zich op vraagstukken op het vlak van sociale integriteit (ongewenst gedrag) en organisatorische integriteit.

Het team is als volgt samengesteld:

Interne vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit:

- Jenny Dankelman
- Bernard Dam

Interne vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit

- Giorgia Giardina
- Ada van Gulik
- Christiaan Mooiman

Externe vertrouwenspersoon sociale en organisatorische integriteit:

- Sandra van der Hor (BMW Voor Elkaar)

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.

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 en stalking);
 - Organisatorische integriteit (denk aan (schijn van) belangenverstrengeling, machtsmisbruik, financiële fraude, diefstal);
 - Wetenschappelijke integriteit (denk aan vermelding 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 bemiddelaar 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 hebben in 2022 een vierdaagse opleiding tot vertrouwenspersoon succesvol afgerond. De opleiding werd verzorgd door een extern bureau en mondde uit in certificering.

Hetzelfde externe bureau begeleidde eind augustus 2022 een teamdag met een programma op maat voor alle interne vertrouwenspersonen en de externe vertrouwenspersoon. Een deel van de dag werd bijgewoond door beleidsadviseurs van het Integrity Office, de ombudsfunctionaris voor studenten en de ombudsfunctionaris voor personeel. Het is de bedoeling om de komende jaren vaker een teamdag op locatie te organiseren.

Het team vertrouwenspersonen voert regelmatig overleg. Daarbij wordt een vaste agenda aangehouden. Daarnaast wordt niet-herleidbare casuïstiek besproken in intervisievorm, met als doel samen te blijven leren en reflecteren. Alle deelnemers nemen de vertrouwelijkheid in acht die past bij de rol van vertrouwenspersoon.

In samenwerking met het Integrity Office is een interne werkbeschrijving opgesteld. Deze 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. De werkbeschrijving krijgt jaarlijks een update.

2.4 Voorlichting en netwerk

De vertrouwenspersonen hebben in 2022 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. Een voorbeeld was de 'How are u?'-week voor studenten. Het team ontving een diversiteit aan adviesvragen vanuit de lijn, HR en besturen van verenigingen.

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

- Bedrijfsartsen en praktijkondersteuners;
- Bedrijfsmaatschappelijk werk;
- Studentenpsychologen;
- Ombudsfunctionarissen voor personeel en studenten;
- Programmamanagers Graduate School;

- TU Delft Women's Network of Scientists (DEWIS), EEMCS Diversity and Inclusion Team (EDIT), Diversity & Inclusion Office (D&I);
- Bestuur OWEE;
- Integrale Veiligheid;
- Integrity Office;
- College van Bestuur;
- (Leden van de) Studentenraad, Ondernemingsraad en OdC's.

3 Vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit

3.1 Meldingen en adviesgesprekken

Een melding die wordt gedaan bij vertrouwenspersonen draait om een subjectieve en persoonlijke ervaring. Wanneer de melder deze ervaring deelt met de vertrouwenspersoon, is het primaire doel van het contact dat er naar die ervaring wordt geluisterd. Als de melder dat wil, kunnen er opties worden verkend om zaken uit te spreken of op te lossen.

In tabel 1 staan de cijfers weergegeven over meldingen die in 2022 zijn binnengekomen bij de vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit. In totaal werden er 194 vertrouwelijke gesprekken gevoerd. Ongeveer de helft daarvan (95 gesprekken) betrof een melding van ongewenst gedrag uit een van de vijf categorieën van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) die in de Arbowet zijn opgenomen. In de andere helft van de gevallen ging het om andersoortige signalen of adviesvragen of om vervolggesprekken met melders. Ter vergelijking zijn ook de cijfers uit 2021 en 2020 opgenomen. Naast de tabel staan de meldcijfers van 2022 uitgesplitst naar contacten met enerzijds de interne vertrouwenspersonen en anderzijds de externe vertrouwenspersoon.

Belangrijk om voor ogen te houden is het hier niet om officiële klachten gaat en dat er naar gedane meldingen geen feitonderzoek is verricht. Dat betekent dat uit de tabel niets kan worden afgeleid over het 'waarheidsgehalte' van meldingen en de ernst/zwaarte van wat is voorgevallen.

Tabel 1: Meldingen en adviesgesprekken sociale en organisatorische integriteit		2020	2021	2022	2022	
					Interne VP's	Externe VP
Meldingen van ongewenst gedrag (PSA-categorieën Arbowet)	Intimidatie	22	22	38	25	13
	Discriminatie	3	6	9	8	1
	Seksuele intimidatie	4	3	24	21	3
	Pesten	3	4	19	11	8
	Agressie & geweld	4	0	5	3	2
Subtotaal		36	35	95	68	27
Vervolgggesprekken en overige adviesvragen/signalen		39	40	99	63	36
Totaal aantal gesprekken		75	75	194	131	63

De tabellen 2 t/m 4 geven een indruk van de herkomst en achtergrond van de mensen die zich in 2022 tot een vertrouwenspersoon wendden. Tabel 2 geeft weer hoe de meldingen van

ongewenst gedrag zijn verdeeld over onderdelen van de TU Delft. Sommige melders kozen ervoor – uit angst voor herleidbaarheid en negatieve consequenties – om niet te vertellen op welke faculteit of dienstonderdeel hun relaas betrekking had.

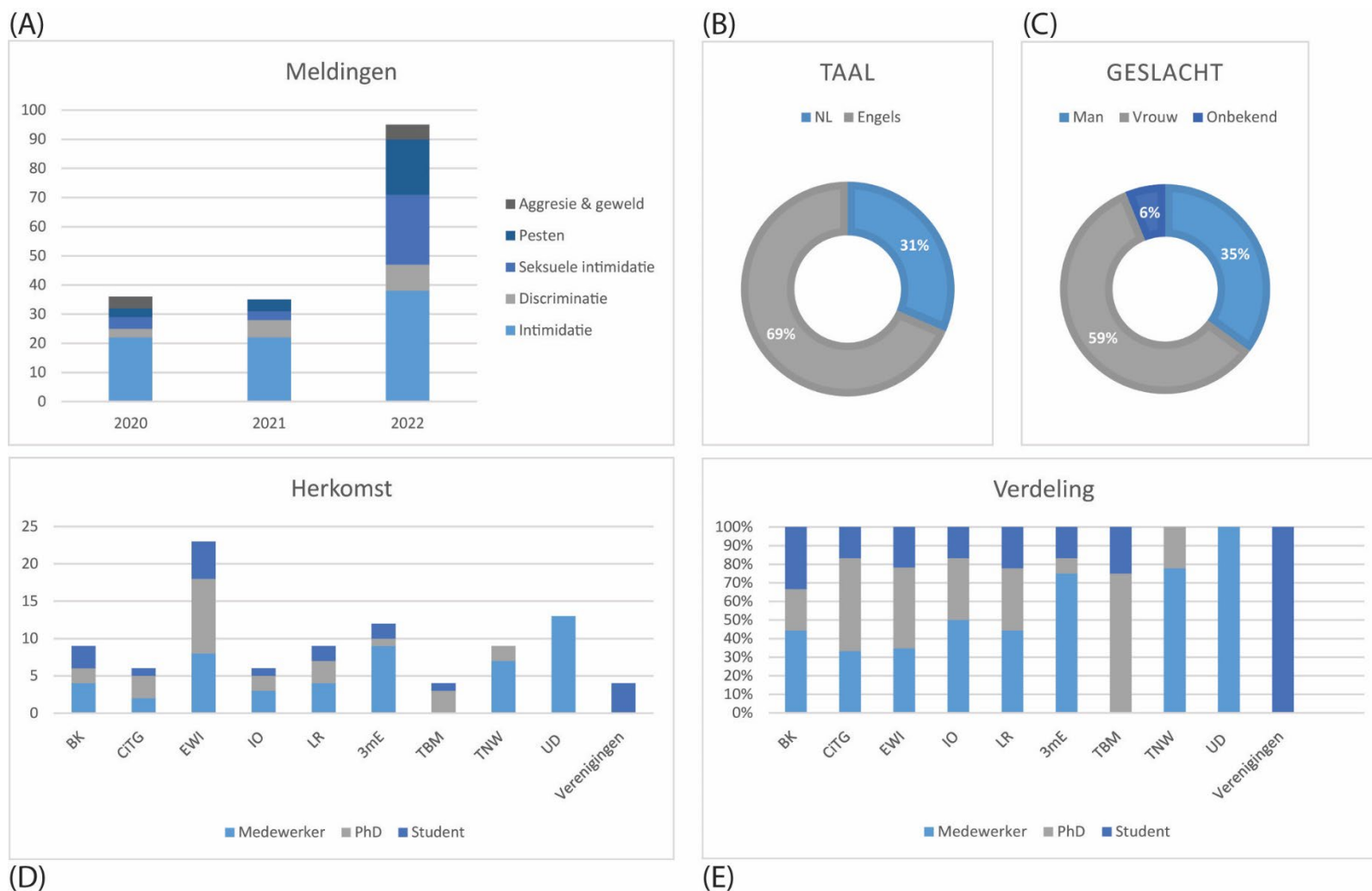
In het oog springt het relatief hoge aantal meldingen vanuit de faculteit EWI, met name van PhD's. Een van de vertrouwenspersonen is werkzaam bij de Graduate School van die faculteit. Wellicht draagt dat bij aan een grotere meldingsbereidheid. Een andere mogelijke verklaring is dat de werk- en/of promotiecultuur bij deze faculteit verhoudingsgewijs meer onder druk staat.

Tabel 2: Herkomst meldingen ongewenst gedrag (2022)			
Onderdeel	Medewerker	PhD	Student
BK	4	2	3
CiTG	2	3	1
EWI	8	10	5
IO	3	2	1
LR	4	3	2
3mE	9	1	2
TBM		3	1
TNW	7	2	
UD	13		
Verenigingen			4
Overig			
Totaal (95)	50	26	19

Tabel 3: Voertaal	
Nederlands	61
Engels	133
Totaal	194

Tabel 4: Gender	
Man	68
Vrouw	114
Anders/onbekend	12
Totaal	194

Om bovenstaande informatie voor de lezer beter te ontsluiten zijn op basis van de cijfers enkele grafieken gemaakt. Deze staan weergegeven op de volgende pagina. Paragraaf 3.4 bevat een inhoudelijke reflectie op het cijfermateriaal.



(A) het totale aantal meldingen van de laatste drie jaar verdeeld over de vijf PSA-categorieën (psychosociale arbeidsbelasting, Arboret): intimidatie (lichtblauw), discriminatie (grijs), seksuele intimidatie (blauw), pesten (donkerblauw) en agressie en geweld (donkergrijs). (B), de verdeling per voertaal van de gesprekken in Nederlands (lichtblauw) en Engels (grijs). (C), de verdeling van melders over de categorieën man (lichtblauw), vrouw (grijs) en anders/onbekend (blauw). (D), de herkomst van de meldingen uitgesplitst naar onderdelen van de TU Delft en de categorieën medewerkers (lichtblauw), PhD's (grijs) en studenten (blauw). (E), de verdeling van de meldingen per onderdeel van de TU Delft tussen medewerkers (lichtblauw), PhD's (grijs) en studenten (blauw).

3.2 Formele klachten

In 2022 zijn er bij de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (KOG) geen klachten ingediend waar het team vertrouwenspersonen bij betrokken was. Ook van betrokkenheid bij formele meldingen van schendingen van de organisatorische integriteit was geen sprake.

Relevant om op te merken is dat de procedure bij de klachtencommissie niet de enige route is waarlangs in geval van vermeend grensoverschrijdend gedrag of andere integriteitsschendingen aan waarheidsvinding kan worden gedaan. In 2022 werden diverse signalen hierover die Integrale Veiligheid bereikten (al dan niet na contact tussen de melder en een vertrouwenspersoon) in een vooronderzoek beoordeeld, wat in een aantal gevallen leidde tot het instellen van een feitenonderzoek.

3.3 Afgegeven signalen

Ook buiten het jaarverslag om kunnen vertrouwenspersonen attenderen en adviseren, bijvoorbeeld met als doel leidinggevend en op zo'n manier te informeren dat deze 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 januari 2022 zijn twee zorgelijke signalen afgegeven. Het ene signaal werd met instemming van en zonder herleidbaarheid naar de melders overgebracht aan een sectiehoofd, na drie meldingen over denigrerende en dreigende opmerkingen door een meerdere. Het andere signaal werd afgegeven aan de directeur van een ondersteunende dienst. Dit gebeurde nadat zes melders ervaringen met discriminatie, bedreigingen, pesten en een bijbehorende angstcultuur hadden gedeeld met de externe vertrouwenspersoon. Met akkoord van de melders is dit signaal zonder herleidbaarheid afgegeven. De zorgen zijn serieus opgepakt en er is een extern bureau ingeschakeld (Bezemer & Schubad) om een cultuuronderzoek uit te voeren. Gedurende dit proces heeft de externe vertrouwenspersoon de betrokken melders steeds aangesloten gehouden. Zelf is zij ook gehoord door het externe bureau. Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten is in april 2022 advies uitgebracht.

3.4 Wat valt op?

Duidelijk is dat de vertrouwenspersonen in 2022 steeds beter gevonden worden – niet alleen door medewerkers, studenten en PhD's die hun verhaal willen doen, maar ook door leidinggevenden die een adviesvraag willen voorleggen. Ten opzichte van vorige jaren is het totale aantal gevoerde gesprekken in 2022 ruim verdubbeld. Overigens is het afgezet tegen de omvang de omvang van de TU Delft gemeenschap nog altijd niet hoog te noemen.

Opvallend is de stijging van het aantal meldingen van seksuele intimidatie. Mogelijk houdt dit verband met de toegenomen maatschappelijke aandacht voor dit onderwerp, in de media en in de politiek.

Groei is er ook in het aantal gesprekken over een als dominant en respectloos ervaren manier van communiceren door leidinggevenden in relatie tot arbeidsvoorwaardelijke kwesties (met name op het vlak van verzuim en conflicten). Medewerkers uit het buitenland zijn vaak niet bekend met de Nederlandse aanpak ziekteverzuim zoals geregeld in de Wet verbetering poortwachter. Als dit traject, inclusief rechten en plichten, niet goed wordt uitgelegd voordat wordt overgegaan tot re-integratie, kunnen deze mensen onnodig druk ervaren vanuit de organisatie, wat kan worden opgevat als intimidatie.

Bij veel meldingen lijkt (een cultuur van) wantrouwen een rol te spelen. Om kwesties bespreekbaar te maken is wederzijds vertrouwen nodig, zowel *top down* als *bottom up*. Dit vraagt om commitment van alle betrokkenen, niet alleen van leidinggevenden. Bij hen rust, gezien hun rol en positie, wel een extra verantwoordelijkheid. Medewerkers en PhD's geven vaak aan passende vormen van leiderschap te missen. Op dat vlak wordt nogal eens handelingsverlegenheid of zelfs onbekwaamheid ervaren. Dit komt voor in alle lagen waar dienstbaar en inclusief leiderschap verwacht zou mogen worden, tot decanen aan toe. Een van de melders merkte op dat er in de werkomgeving eerder van een afrekencultuur sprake was dan van een dialoogcultuur.

De indruk bestaat dat een deel van de casuïstiek verergert doordat er vanuit de lijn onvoldoende op signalen wordt gereageerd en geacteerd. Als (hogere) leidinggevenden het laten afweten, groeien gevoelens van onveiligheid en defaitisme. Dit raakt niet alleen direct betrokkenen, maar ook collega's. Het ondergraaft de meldingsbereidheid binnen de lijn en kan er zelfs toe leiden dat medewerkers de universiteit de rug toekeren.

Daarnaast zijn er ook enkele signalen dat leidinggevenden (WP en OBP) zich minder veilig en vrij voelen, doordat zij een toenemende sensitiviteit en assertiviteit ervaren in de omgang met collega's. Daarbij vrezen zij ondermijning van werkrelaties en reputatieschade.

Zorgwekkend was een uitspraak door een persoon met een leidinggevende positie die tegen een vrouw heeft gezegd dat de universiteit geen plek is voor vrouwen. Andere ernstige zaken die zijn voorbijgekomen in 2022 betroffen schorsingen naar aanleiding van grensoverschrijdend gedrag, uit de hand gelopen ontgroeningen, ernstige bedreigingen en aanrandingen. Bij deze dossiers waren ook Integrale Veiligheid en de politie betrokken.

Positief is dat de bewustwording rond sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag toeneemt. Binnen de faculteiten worden nieuwe, mooie initiatieven ontwikkeld. Hierbij willen wij als kanttekening plaatsen dat het overwegend gaat om losse, op zichzelf staande projecten en dat er zelden verbinding of afstemming wordt gezocht met bijvoorbeeld het centrale D&I Office of het Integrity Office. Regelmatig merkt het team vertrouwenspersonen dat medewerkers en leidinggevenden niet op de hoogte zijn van het bestaan van deze organisatieonderdelen, waardoor expertise onbenut blijft.

4 Vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit

4.1 Meldingen en adviesgesprekken

Onderstaande tabellen laten zien hoeveel gesprekken de twee vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit hebben gevoerd in 2022 en uit welke delen van de universiteit melders afkomstig waren.

Tabel 5: Meldingen en adviesgesprekken wetenschappelijke integriteit	2022
Meldingen van mogelijke schendingen van de wetenschappelijke integriteit	8
Overige signalen en vervolgesprekken met melders	17
Totaal	25

Tabel 6: Herkomst meldingen en signalen			
Onderdeel	Medewerker	PhD	Student
BK	1	1	
CiTG	3	2	2
EWI	3	1	
IO			
LR	2	1	
3mE	1	1	
TBM		2	
TNW	2		
UD/anders	2		1
Totaal (25)	14	8	3

4.2 Formele klachten

Er zijn in 2022 bij de Commissie Wetenschappelijke Integriteit geen klachten ingediend waar de vertrouwenspersonen bij betrokken waren.

4.3 Wat valt op?

Wetenschappelijke integriteitissues vallen vaak samen met conflicten. Een belangrijke observatie is dat mensen vaak niet durven te escaleren naar een hoger niveau in de organisatie. Zij hebben er geen vertrouwen in dat ze daar gehoord zullen worden en zijn bang

voor repercussies. Dit speelt vooral bij mensen zich naar verhouding laag op de academische ladder bevinden.

Niet alle leidinggevenden brengen binnen hun team de boodschap goed over dat escaleren een normale gang van zaken is als betrokkenen bij een conflict er zelf niet uitkomen. Zetten mensen die stap wel, dan lukt het leidinggevenden niet altijd om samen met klager en aangeklaagde constructief op zoek te gaan naar een oplossing. Ook staan leidinggevenden zelf, in het algemeen, niet erg open voor feedback op hun functioneren. In een R&O-gesprek wordt dit weliswaar uitgevraagd, maar dat is niet de meest veilige plek voor ondergeschikten om hun visie en ervaringen op tafel te leggen.

5 Actiepunten en aanbevelingen

5.1 Aanbevelingen voor het College van Bestuur, faculteiten en directies

1. Investeer in de kennis en vaardigheden van leidinggevenden

Integriteitsvraagstukken en signalen over sociale onveiligheid moeten beter worden opgepakt door de lijn. Goed omgaan met signalen en kritische feedback vraagt om tweerichtingsverkeer, maar de machtspositie die een hogergeplaatste bekleedt brengt een extra verantwoordelijkheid met zich mee. Een klacht is een kans. Leidinggevenden lijken dat onvoldoende te beseffen. Melders geven aan dat zij vrezen erop te zullen worden 'afgerekend' als zij signaleren dat zaken niet goed gaan; dit betekent dat de organisatie kansen op verbetering laat liggen. Melders moeten erop kunnen vertrouwen dat zij niet de dupe worden van hun melding. Van belang is dat leidinggevenden in woord en daad laten zien dat ze openstaan voor feedback, ook als die kritisch is. Hetzelfde vragen zij immers van hun medewerkers. Medewerkers verwachten niet dat leidinggevenden altijd een antwoord paraat hebben; aangeven dat je iets niet weet of twijfelt, kan juist een teken van professionaliteit en kracht zijn.

Investeer in de kennis en vaardigheden van alle leidinggevenden. Laat decanen, directeuren en het CvB hierin vooropgaan door te zorgen voor een passend aanbod van voorzieningen en door zelf het goede voorbeeld te geven. Zorg ervoor dat leidinggevenden over voldoende informatie beschikken om op een passende wijze aan hun integriteitstaken invulling te kunnen geven. O.a. het Leiderschapsprogramma van HR biedt hier een geschikte context voor; bouw daarbinnen het onderdeel 'ethisch handelen & vertrouwen' verder uit. Overweeg sommige trainingen verplicht te stellen. Besteed ook bij de selectie en onboarding van nieuwe leidinggevenden meer aandacht aan de thema's sociale veiligheid en integriteit.

2. Herzie het stelsel van formele klachtenprocedures

Geef daarnaast prioriteit aan een weloverwogen herziening van de klachtenprocedures voor sociale, wetenschappelijke en organisatorische integriteit. Het huidige systeem van formele procedures en bijbehorende commissies lijkt niet meer goed aan te sluiten bij de realiteit binnen de TU Delft en bredere maatschappelijke ontwikkelingen, waardoor het aantal meldingen achterblijft en belangrijke signalen kunnen worden gemist (wat ook betekent dat managementinformatie tekortschiet). Een goede eerste stap zou zijn het helder in kaart brengen van het probleem. Overweeg daarom een brede analyse van het integriteitssysteem te laten uitvoeren door een externe partij, met gerichte aandacht voor verschillende regelingen, meldpunten en voorzieningen en de rollen van o.a. studieadviseurs, vertrouwenscontactpersonen bij studie- en studentenverenigingen, leidinggevenden, HR-adviseurs, juristen, Integrale Veiligheid, de Klachtencommissie

Ongewenst Gedrag (KOG), de Commissie Wetenschappelijke Integriteit (CWI), de ombudsfunctionarissen en de vertrouwenspersonen.¹

3. Zorg voor voldoende samenhang in beleid en communicatie m.b.t. sociale veiligheid en integriteit

Vanuit goede intenties worden geregeld nieuwe initiatieven opgestart binnen de TU Delft om vormen van ondersteuning en informatie aan te bieden op het gebied van sociale veiligheid en integriteit. Op zichzelf is dat waardevol, maar als het schort aan afstemming en samenhang, worden routes er voor melders niet duidelijker op. Ook is het bij gebrek aan centralisatie veel moeilijker, zo niet onmogelijk, om tot een betrouwbaar overzicht te komen van hetgeen er speelt binnen de universiteit en om te leren van elkaars *best practices*. Zorg daarom voor voldoende focus bij de ontwikkeling en implementatie van beleid met betrekking tot sociale veiligheid en integriteit. Investeer in centrale coördinatie, eenduidige communicatie en afstemming van initiatieven en werkvormen, met het oog op versterking van draagvlak en effectiviteit. Versterk ook de wisselwerking tussen enerzijds organisatieonderdelen en anderzijds interne experts (bij o.a. Communicatie, HR, ESA, het Diversity & Inclusion Office en het Integrity Office) die zich in de afgelopen jaren op de thema's sociale veiligheid, inclusie en integriteit hebben toegelegd.

4. Werk samen, sta open voor ieders inbreng en leer van elkaar

Blijf alle geledingen van de universitaire gemeenschap – studenten, medewerkers, leidinggevenden, bestuurders – betrekken bij het verder bouwen aan een integrale TU Delft. Doe dat bijvoorbeeld door de gedragscode, een vruchtbare aanspreekcultuur, routekaarten, trainingen, 'loketten' en klachtenprocedures actief onder de aandacht te blijven brengen, maar ook door nog meer het gesprek aan te gaan om informatie en input uit verschillende hoeken op te halen. Op de werkvloer is de cultuur in de regel onvoldoende gericht op het bespreken van *gedrag*. Stimuleer een verandering door het gesprek over gedrag actief op gang te brengen, in brede kring. Het doel van dit gesprek is om meer inzicht te krijgen in de oorzaken en gevolgen van gedrag en daarmee bij te dragen aan gedeelde spelregels voor een constructieve en mensgerichte samenwerking (*'people over product'*). Maak daarbij bewust ruimte voor collega's wier stem niet automatisch wordt gehoord bij reflecties op de dagelijkse gang van zaken. Juist mensen die – om welke reden dan ook – tot een minderheid behoren, die uit het buitenland komen en/of aan het begin van hun loopbaan staan, zijn vaak goed toegerust om vraagtekens te zetten bij gewoontegedrag en bestaande praktijken. Houd ook een open oor voor wat er leeft onder studenten. Verken waar mogelijk nieuwe manieren om studie- en studentenverenigingen te ondersteunen bij initiatieven die zij nemen om sociale veiligheid en integriteit te borgen. Blijf van elkaar leren, over de grenzen van generaties heen, over en weer.

¹ Een interessant voorbeeld van een alternatieve opzet is te vinden bij de Universiteit Utrecht. Daar is de klachtencommissie ongewenst gedrag omgebouwd naar een commissie interpersoonlijke integriteit (zie <https://students.uu.nl/nieuws/ongewenst-gedrag-tolereren-we-niet-aan-de-uu>).

5.2 Actiepunten voor het team vertrouwenspersonen

In 2023 gaan wij door op de ingeslagen weg:

1. Wij continueren het werkoverleg en intervisiebijeenkomsten.
2. Het regulier sociaal medisch overleg (SMO) tussen de vertrouwenspersonen en Arbo-professionals wordt voortgezet. Ook in de contacten met de ombudsfunctionarissen blijven we investeren.
3. De vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit hanteren voor het registreren van meldingen vanaf 2023 dezelfde systematiek als de rest van het team.
4. Om eenmaal behaalde certificering te behouden is naast intervisie ook nascholing vereist. Dit regelen wij in overleg met het Integrity Office.

5.3 Actiepunten voor het Integrity Office

De prettige en constructieve samenwerking met het Integrity Office zetten wij graag voort. Een aantal punten vraagt om aandacht:

1. Zet in op uitbreiding van het team vertrouwenspersonen met bij voorkeur twee nieuwe vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit (om het huidige team mee uit te breiden) en twee nieuwe vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit (die op termijn het stokje kunnen overnemen van Bernard Dam en Jenny Dankelman).
2. Organiseer voor nieuwe vertrouwenspersonen een gezamenlijke meerdaagse basisopleiding, verzorgd door een extern bureau.
3. Ondersteun ervaren vertrouwenspersonen bij het organiseren van nascholing op maat en laat eventueel ook de externe vertrouwenspersoon hierover meedenken.
4. Maak van een jaarlijkse teamdag op locatie een traditie. Hier kunnen eventueel ook gasten bij worden uitgenodigd.
5. Blijf op allerlei manieren communiceren over wie de vertrouwenspersonen zijn en waar medewerkers en studenten hen voor kunnen benaderen.
6. Ga door met het organiseren van trainingen voor vertrouwenscontactpersonen bij studie- en studentenverenigingen. Wij bespreken graag de mogelijkheden om aan intervisiesessies een bijdrage te leveren.
7. 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 integriteitsbeleidpagina's op de website van de TU Delft.
8. Actualiseer jaarlijkse de interne werkbeschrijving voor het team vertrouwenspersonen.

6 Sectorale ontwikkelingen

6.1 Rapport KNAW-commissie

In de zomer van 2022 presenteerde de Utrechtse hoogleraar Naomi Ellemers een belangrijk KNAW-advies aan minister Robbert Dijkgraaf. De commissieleden wilden niet het zoveelste rapport schrijven dat een welwillende ontvangst zou krijgen om vervolgens onder in een la te belanden. Het rapport is opgezet als een praktische 'reisgids' met als uitgangspunt dat goede wetenschap sociale veiligheid vereist en dat die veiligheid om meer vraagt dan protocollen en regelingen alleen.

Om ongewenst gedrag aan wetenschappelijke instellingen tegen te gaan is het nodig om veel meer aan preventie te doen. De huidige aanpak richt zich vooral op klachtafhandeling, zo constateert de commissie, maar van echte verbetering zal pas sprake zijn als gedrag op de werkvloer structureel tot onderwerp van gesprek wordt gemaakt. Dit vraagt om een andere cultuur, verankerd in een nieuwe manier van leiding geven.

Om van papier naar praktijk te komen, brengt het advies van de commissie-Ellemers onzichtbare krachten in beeld en laat het zien hoe je tegenkrachten kunt organiseren.

6.2 WetenschapVeilig

In 2022 hebben de Universiteiten van Nederland, de KNAW en de NWO met steun van het Ministerie van Onderwijs, cultuur en wetenschappen het meldpunt 'WetenschapVeilig' ingericht.

WetenschapVeilig helpt wetenschappers de juiste hulp te vinden in geval van bedreiging, intimidatie en (online) haatreacties. Alle aangesloten instellingen zullen melders uiterlijk binnen één werkdag verder helpen. Daarnaast biedt WetenschapVeilig relevante informatie over wat medewerkers, leidinggevenden en instellingen kunnen doen ter preventie van bedreigingen en intimidatie dan wel als reactie daarop. Als samenwerkingsverband biedt WetenschapVeilig een platform om expertise uit te wisselen over het beschermen van wetenschappers, bijvoorbeeld door monitoring en het delen van goede voorbeelden.

Voor leidinggevenden is het soms lastig om te weten wat zij het beste kunnen doen in geval van intimidatie of bedreiging van medewerkers. Uit interviews met wetenschappers die te maken hebben gehad met bedreigingen blijkt dat de reactie van de direct leidinggevende van groot belang is voor de steun die de werknemer ervaart. Dit werkt door tot lang na het incident.

7 Verantwoording inzet externe vertrouwenspersoon

De aanstelling van de externe vertrouwenspersoon is geraamd op gemiddeld 18 uur per week. Dit is tot op heden ruim voldoende geweest om alle taken die vallen binnen het kader van sociale veiligheid te vervullen.

In 2022 zorgden de groei en professionalisering van het team vertrouwenspersonen ervoor dat de externe vertrouwenspersoon nog minder uren dan verwacht hoefde te maken. Daarbij daalde het aandeel van de vertrouwelijke gesprekken naar verhouding harder (van 74 naar 59 uur) dan het aandeel van de overige contacten en verrichtingen (van 116 naar 102 uur).

Vertrouwelijke gesprekken	Overige contacten en verrichtingen	Totaal
59 uur	102 uur	161 uur

Voor informatie over de aard van de vertrouwelijke gesprekken, zie de tabellen in hoofdstuk 3.