

# Klagen op de universiteit

Paul Herfs

Een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag, een voor wetenschappelijke integriteit, een ombudsman personeel. Universiteiten kennen klachteninstanties in vele soorten en maten. Maar tot wie moet een universitair medewerker zich wenden met een kwestie? Dat is niet altijd duidelijk.

Op 20 februari 2018 was er aan de Universiteit Leiden een conferentie voor vertrouwenspersonen. De *keynote speaker* was emeritus hoogleraar en voormalig voorzitter van het Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit (LOWI) Xees Schuyt. Hij concludeerde dat 'iemand van hetzelfde vakgebied geen oordeel kan geven over iemand die op dezelfde gang zit. Dit is voor juristen zo evident, maar kennelijk niet voor iedereen binnen een universiteit.' Hoewel Schuyt zijn visie gaf op integriteitsvraagstukken, was de aanleiding gelegen in een aantal incidenten aan de Leidse universiteit die een veilig werkklimaat nadelig beïnvloedden. De 'affaire Van IJendoorn' haalde zelfs de landelijk pers. Volgens collega's bij de vakgroep pedagogiek voerde de befaamde hoogleraar gedurende twintig jaar een waar schrikbewind.

Daarmee verschoof het accent van de discussie tijdens de conferentie van wetenschappelijke integriteit naar ongewenst gedrag. De vraag dringt zich op bij wie een universitair medewerker terecht kan met welke klacht. Bij wie kan men terecht voor integriteitskwesties, kwesties rondom ongewenst gedrag en rechtspositionele kwesties? En hoe is het gesteld met de vertrouwelijkheid, de onafhankelijkheid en de neutraliteit van de functionarissen?

## Ongewenst gedrag

Alle universiteiten in Nederland beschikken over een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag (VPOG). Dit vloeit voort uit de Arbowet. De VPOG geeft voorlich-

ting, zorgt voor opvang en begeleiding en kan een bemiddelaar inschakelen bij een klacht over ongewenst gedrag. De VPOG behandelt meldingen van seksuele intimidatie, agressie, geweld, discriminatie en pesten.<sup>1</sup> Iemand die slachtoffer is van ongewenst gedrag moet dat in eerste instantie bespreken met degene die het ongewenst gedrag tentoonspreidt. Het is ook mogelijk om de VPOG in te schakelen voor advies over het bespreekbaar maken van de kwestie met de 'dader'. De VPOG werkt onder strikte vertrouwelijkheid. Essentieel is dat hij adviseert en achter de melder staat. Als de melder ervoor kiest om een klacht in te dienen, dan wordt die klacht behandeld door de klachtencommissie ongewenst gedrag. Na onderzoek brengt deze commissie een advies uit aan het college van bestuur. Het is de bevoegdheid van het college om bijvoorbeeld iemand te berispen. De ervaring leert dat niet alle melders een klacht voorleggen aan de klachtencommissie. Redenen daarvoor kunnen de repercussies zijn, de ingewikkelde bewijslast en de emotionele belasting.

## Wetenschappelijke integriteit

In 2014 is de Code zorgvuldige en integere wetenschap vastgesteld. Bij constatering van het niet-naleven van de code kan men zich wenden tot de vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit. Deze vertrouwenspersoon heeft als taak te adviseren en te bemiddelen teneinde de klacht op te lossen. De achtergrond hiervan is dat de vertrouwenspersoon laagdrempelig moet zijn, zodat misstanden vroeg-

tijdig aan het licht komen. Hij kan echter ook adviseren om een officiële klacht in te dienen bij de Commissie Wetenschappelijke Integriteit van de betreffende universiteit. Deze commissie oordeelt bijvoorbeeld of er ten onrechte gebruik is gemaakt van materiaal van een ander. Als een medewerker het niet eens is met het besluit van de commissie, kan men het besluit ter toetsing voorleggen aan het LOWI. Alle onderzoeksinstellingen (KNAW, NWO, universiteiten en UMC's) zijn aangesloten bij het LOWI.

## Ombudsman personeel

Een klein aantal universiteiten kent naast de vertrouwenspersonen een ombudsman personeel. Deze ombudsman behandelt rechtspositionele kwesties (beoordeling, ontslag, reïntegratie na langdurige ziekte, problemen van promovendi, enz.) en werkt volgens de driehoek advisering-bemiddeling-onderzoek. Hij is neutraal en staat niet per definitie achter de klager zoals de vertrouwenspersonen dat doen. De doelstelling aan de Universiteit Utrecht luidt bijvoorbeeld: 'Het onafhankelijk ondersteunen van individuele medewerkers, groepen medewerkers en/of leidinggevenden bij de analyses en het oplossen van klachten en grieven betreffende personele aangelegenheden, het signaleren van systematische tekortkomingen in regelgeving of organisatie invulling'. De ombudsman is bevoegd onderzoek te doen naar situaties die in potentie (sociaal) onveilig kunnen zijn. Tijdig ingrijpen voorkomt dat kwesties onbeheersbaar worden.

## Voor het personeel van een universiteit kan het verwarrend zijn met wat voor probleem je bij welke functionaris moet zijn

### Conclusies

In de universitaire setting is lang niet altijd duidelijk wat het primaire werkterrein is van de verschillende functionarissen. Dat was een terechte conclusie van Schuyt. Voor het personeel van een universiteit kan het verwarrend zijn met wat voor probleem je bij welke functionaris moet zijn. Het is in hoge mate afhankelijk van de informatievoorziening op universitaire websites of een personeelslid direct de juiste keuze maakt. Overigens zal een verkeerde keuze geen dramatische gevolgen hebben; er volgt een doorverwijzing van de ene functionaris naar een andere functionaris. Maar het kan voor de melder belastend

zijn om voor de tweede keer een nare ervaring uit te moeten doen.

In de laatste CAO Nederlandse Universiteiten (2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017) is de volgende passage opgenomen: 'Partijen bezien uiterlijk eind 2017 aan de hand van een studieafspraken of het wenselijk is om een vertrouwenspersoon en/of ombudsman voor het personeel in de universiteiten aan te stellen'. Inmiddels is besloten af te zien van die studie. Daarvoor in de plaats is besloten om op ten minste drie universiteiten een pilot te starten met een ombudsman personeel.

Terug naar de Universiteit Leiden. Het wekt verbazing dat deze universiteit (nog) niet gekozen heeft voor de instelling van een ombudsman personeel. De affaire Van IJendoorn was bij uitstek het werkterrein geweest voor zo'n ombudsman. Indien de Universiteit Leiden een ombudsman personeel in haar gelederen had gehad, had deze functionaris naar aanleiding van de vele klachten een onderzoek kunnen verrichten naar de onveilige werksituatie bij de vakgroep pedagogiek. Door de onderzoeksbevoegdheid van de ombudsman beschikt deze functionaris over meer instrumenten om misstanden aan de kaak te stellen dan de VPOG. Met de uitkomst van dat onderzoek in de hand had het college van bestuur vele jaren eerder een veilige werkomgeving kunnen herstellen en beschadiging van betrokkenen en imago schade kunnen voorkomen. Die conclusies sluiten exact aan bij een eerder pleidooi voor het instellen van de ombudsfunctie in de publieke sector in dit tijdschrift.<sup>2</sup>

Met dank aan Sytske Teppema, voormalig ombudsman Hogeschool Utrecht, voor het becomingtariëren van de concepttekst.

<<<

### Noten

- 1 Zie 'Wat staat er over ongewenst gedrag in de Arbowet?' op [gezondverbond.nl](http://gezondverbond.nl).
- 2 Paul Herfs en Sytske Teppema, De ombudsman personeel in het hoger onderwijs: een onbetwiste aanwinst, *Tijdschrift voor Klachtrecht* 2015, nr. 1.

Dr. P.G.P. Herfs is vertrouwenspersoon personeel aan de Universiteit Utrecht.