

Het melden van ongewenst gedrag op universiteiten

Waarom is dit zo moeilijk en wat moet er anders?

Susanne Täuber en Kim Loyens

Ook op universiteiten komt ongewenst gedrag voor. Welke vormen zijn dat en waarom is het zo moeilijk om dit bespreekbaar te maken of te melden?

Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden om het melden eenvoudiger en veiliger te maken? Susanne Täuber en Kim Loyens lichten het toe en geven concrete aanbevelingen voor de werkvloer en adviezen over hoe de voedingsbodem van sociale onveiligheid kan worden aangepakt.

Het thema sociale veiligheid is niet meer weg te denken in onze samenleving. De afgelopen jaren stonden de media vol met berichten over ongewenst gedrag in verschillende sectoren, waaronder de media en de sport, maar ook in de academische wereld. Voor slachtoffers is het heel moeilijk om dit bespreekbaar te maken. En als zij dit melden, krijgen ze vaak te maken met negatieve reacties, uitsluiting, pestgedrag of intimidatie. Wat kunnen universiteiten doen om klagen en melden over sociale onveiligheid toegankelijker te maken? Hoe kunnen zij voorkomen dat melders de volle laag krijgen als zij ongewenst gedrag aankaarten?

Ongewenst gedrag op universiteiten

Onderzoek van de vakbonden FNV en VAWO toont dat de helft van werknemers op Nederlandse universiteiten ervaring heeft met ongewenst gedrag zoals roddelen, het bewust achterhouden van informatie, intimidatie en machtsmisbruik door een hoogleraar of leidinggevende, buitensluiting, ongelijke behandeling of discriminatie (zie figuur 1).¹ Dit is vergelijkbaar met internationaal onderzoek.² Uit ervaringen van slachtoffers blijkt dat ongewenst gedrag vaak gepaard gaat met wetenschappelijk wangedrag: 'Mijn werk werd geplagieerd door een vooraanstaande hoogleraar. Mij werd gezegd te zwijgen of ik moest vrezen voor mijn baan.'

Ook komt sabotage van wetenschappelijke loopbanen regelmatig voor, onder andere door het weigeren van promoties en onzichtbaar maken van prestaties.³ Over het algemeen zijn vrouwen, personen met een buitenlandse afkomst en minderheden vaker slachtoffer van ongewenst gedrag. Toch maakt slechts een fractie hier melding van. Van de ruim 26.000 personen die volgens de UniSafe-studie te maken kreeg met gendergebaseerd geweld op de universiteit, maakte slechts 13% hier melding van.⁴

Het onderzoek van de vakbonden wijt het gebrek aan sociale veiligheid vooral aan slecht leiderschap, de sterke hiërarchie en de hoge werkdruk. Dat komt overeen met wetenschappelijk onderzoek hiernaar. Middelen schaarsheid dwingt wetenschappers in onderlinge competitie te gaan, waarbij pestende collega's de eigen carrièrekansen vergroten.⁵ De sterke machts- en afhankelijkheidsrelaties evenals de competitieve cultuur zorgen ervoor dat machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag veel voorkomen, maar moeilijk bespreekbaar zijn.⁶ Vage promotiecriteria als 'excellentie' en 'collegialiteit', evenals tijdelijke contracten, bieden ruimte voor willekeur en het smoren van academische vrijheid.

Melden in een onveilige werkomgeving

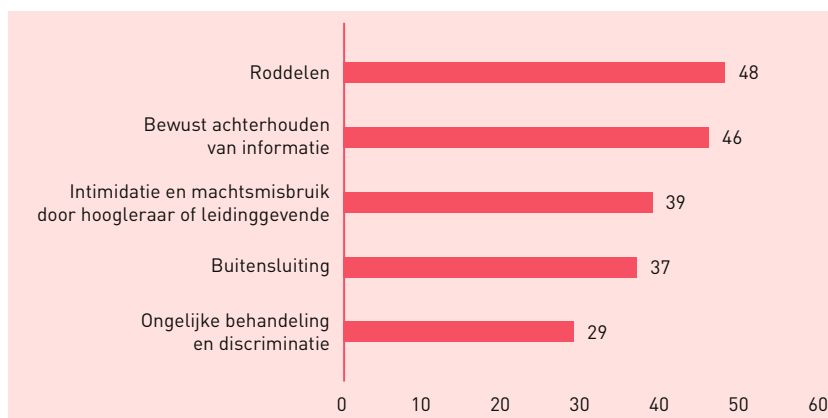
De vakbonden spraken in 2019 hun verwachting uit dat een sociaal veiligere werkomgeving op universiteiten zou voortkomen uit bewustwording en erkenning dat het om een structureel, niet een incidenteel probleem gaat. Met de invulling van ombudsfuncties op alle universiteiten, die in de cao van 2020 is afgesproken, leek een verdere goede stap gezet. Toch concludeerde de Arbeidsinspectie in 2021 niet te verwachten dat universiteiten met de aangeleverde actieplannen de problemen op het gebied van onder andere ongewenst gedrag en discriminatie kunnen oplossen.

De media berichten nog steeds regelmatig over schrijnende verhalen van ongewenst gedrag dat jarenlang, soms decennia, voortduurt. Een recent voorbeeld betreft een hoogleraar aan de Universiteit Leiden, die zich schuldig zou hebben gemaakt aan een stelselmatig patroon van zwartmaken, machtsmisbruik, genderdiscriminatie, kleineren in het openbaar en de voortdurende dreiging dat het carrièreverloop van de klagers zou worden beschadigd. Collegevoorzitter Annetje Ottow laat in een persbericht weten geraakt te zijn door het feit dat 'deze klachten zo lang hebben kunnen bestaan en dit gedrag zoveel mensen heeft kunnen beschadigen.'

Intimidatie als instrument

Het aanklaarten van misstanden, zoals ongewenst gedrag, is en blijft risicovol voor melders. Vergeldingsmaatregelen zijn de regel, niet de uitzondering. Meerdere klokkenluiders die het wetenschappelijk wangedrag van Lorenza Colzato bij de Universiteit Leiden hebben aangekaart, hebben hulp nodig van therapeuten. Een van hen zegt: 'Ik heb geen prettige herinneringen aan de affaire. Het levert heel veel stress op en het is ondraaglijk gebleken om dit zonder psychische hulp aan te kunnen. Ik volg traumatherapie en heb minstens twee keer per week een sessie. (...) Die hulp heb ik zelf ingeschakeld. Vanuit de universiteit heb ik niets aangeboden gekregen.'

Sociale onveiligheid gaat voor een groot deel uit van leidinggevendenden die veel positionele macht over de melder hebben.⁷ Die macht kan misbruikt worden om de melder direct of indirect aan te pakken. Zo wordt bijvoorbeeld het melden op zich graag geframed als aanwijzing voor een gebrek aan *soft skills*. Ook wordt kritiek van een werknemer op de leidinggevende weggezet als een gebrek aan communicatieve vaardigheden, wat



Figuur 1 Soorten ongewenst gedrag in universiteiten (FNV & VAWO 2019).

vervolgens aanleiding is voor allerlei verbetertrajecten die het slachtoffer moet ondergaan.⁸ Ook de weerbaarheidstrainingen die in veel universiteiten georganiseerd worden – hoe goedbedoeld ook – kunnen de indruk wekken dat het probleem bij het slachtoffer ligt en niet (enkel) bij de dader.

Het 'wegwerken' van melders

De meest kwalijke reactie op het melden van ongewenst gedrag is de melder te betichten van het creëren van een onveilige werkomgeving, zoals vaak gebeurt met klokkenluiders. Onderzoek laat bovendien zien dat het afschilderen van melders als mentaal onstabiel en onbetrouwbaar een vaak gebruikte tactiek is.⁹ Vervolgens kan op grond van een verstoorde arbeidsverhouding actief aangestuurd worden op exit, zoals een van de auteurs zelf heeft ondervonden.¹⁰ Dit is in strijd met de arbowetgeving, maar ook met de wettelijk verplichte bescherming van klokkenluiders.

Loyens en Raat schrijven dat vriendjespolitiek, oneerlijk gedrag zoals ongelijke behandeling, maar ook pesten en intimideren vrijwel altijd het goed functioneren van de organisatie aantasten.¹¹ Het betreft dus meldingen van integriteitsschendingen, waarvoor een benadelingsverbod geldt. De werkgever mag de melder niet 'wegwerken' vanwege de melding – en toch komt dat met regelmaat voor. Ook vertrouwenspersonen en personen die meldingen behandelen in organisaties riskeren represailles. Het is dus een goede zaak dat de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders, in tegenstelling tot de vorige, ook bescherming biedt voor mensen die een melder bijstaan (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of vakbondsvertegenwoordiger), en voor hen die een interne melding in behandeling nemen of onderzoeken.¹²

Problematisch is verder dat melders bij represailles doorgaans persoonlijk opdraaien voor juridisch



Illustratie: Tamar Rubinstein

advies. De werkgever kan daarentegen met publieke middelen HR-juristen bekostigen om de melder 'weg te werken'. Op die manier financiert de belastingbetaler het voortzetten van de structureel sociaal onveilige werkomgeving in universiteiten. Het Huis voor Klokkeluiders pleit dan ook terecht voor een fonds voor juridische bijstand, psychosociale steun en financiële hulp. De nieuwe wet voorziet er wel in dat het Huis sancties kan opleggen als werkgevers de verplichting om een (behoorlijke) interne meldregeling te hebben niet naleven, zoals voorzien in artikel 23 van de EU-richtlijn. Deze bevoegdheid treedt echter voorlopig nog niet in werking in verband met de noodzakelijke uitvoerings- en handhavingstoets en vereiste nadere regelgeving bij of krachtens een algemene maatregel van bestuur. Het is de hoop dat (de mogelijkheid van) extern toezicht zal leiden tot een verbetering van de aanpak door universiteiten van ongewenst gedrag.

Maatregelen voor veilig melden

Er zijn verschillende maatregelen mogelijk op de werkvloer om melden veiliger te maken. Vertrouwenspersonen, HR-medewerkers en anderen die zich dagelijks met meldingen en klachten bezighouden, horen over voldoende middelen (onder andere tijd, geschikte ruimtes, continuïteit van mensen in plaats van projectgebaseerde aanpak) te beschikken om hun werk goed te kunnen doen. Daar hoort een professionele opleiding bij,

regelmatige bijscholing en intervisie. Deze maatregelen blijven echter symptoombestrijding zolang de bronnen van sociale onveiligheid niet worden aangepakt. Het gevaar is dan dat de klachtbehandelaars zelf slachtoffer worden van intimidatie en machtsmisbruik wanneer zij hun werk 'te goed' doen, of dat ze medeplichtig worden aan het tot zwijgen brengen van slachtoffers en zo meewerken aan het in stand houden van sociale onveiligheid.¹³ Een effectieve aanpak van sociale veiligheid op universiteiten vraagt dus vooral om een aanpak bij de bron. We formuleren hieronder aanbevelingen die structureel van aard zijn en de noodzaak van toezicht en handhaving benadrukken omdat de huidige focus op zelfregulering van universiteiten niet tot voldoende resultaat leidt.¹⁴

Een belangrijke bron van sociale onveiligheid op universiteiten is de **sterke hiërarchie en afhankelijkheidsrelaties**, omdat zij integriteitsschendingen – zoals intimidatie, discriminatie en machtsmisbruik – faciliteren. Dit kan aangepakt worden door:

- preciaire arbeidsverhoudingen en tijdelijke contracten af te bouwen;
- alle taken en verantwoordelijkheden van wetenschappers te erkennen en waarderen;
- alle wetenschappers die promovendi begeleiden als promotor aan te merken, ongeacht hun functietitel;
- alertheid van toezichthoudende instanties op programma's met hoofdzakelijk visa-afhankelijke werknemers, universiteiten die vooral eigen alumni in dienst nemen, en instellingen waar medewerkers die behoren tot ondervertegenwoordigde groepen structureel in lagere posities worden ingeschaald, minder vaak promotie krijgen, of vaker vertrekken.

Effectieve handhaving vergt interne meldkanalen:

- die minimaal voldoen aan de voorwaarden in de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders;
- waarover universiteiten actief communiceren;
- die ingebed zijn in een cultuur waarin betrokkenen zich veilig voelen om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken, en indien nodig te melden;
- waarbij mensen die meldingen behandelen, zoals vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen, onafhankelijke posities bekleden, actief gesteund worden door hun leidinggevenden en de middelen en mogelijkheden hebben om hun rol naar behoren uit te oefenen;
- waarbij in het geval van vergelding de Arbeids- en Onderwijsinspectie daadkrachtig op kan treden.

Er moet voor **betere rechtsbescherming van melders** van sociaal onveilige situaties gezorgd worden. Meldingen van ongewenst gedrag moeten:

- indien nodig, als aanwijzing voor integriteits-schendingen behandeld worden;
- mogelijk zijn bij een intern en extern meldpunt met bescherming, en hierover moeten universiteiten actief communiceren.

Melders, klokkenluiders en klachtenbehandelaars zijn gebaat bij **structurele monitoring van sociale veiligheid**. Manieren om dit vorm te geven zijn:

- het aanleveren van kengetallen door academische instellingen over sociale veiligheid, zoals het aantal meldingen van ongewenst gedrag, de aard van de meldingen, de tevredenheid van melders over de afhandeling van hun melding, en de demografische kenmerken van melders en daders (voor zover dat is toegestaan);
- in kaart brengen hoeveel publieke middelen universiteiten inzetten voor juridische procedures tegen werknemers die melding hebben gemaakt van ongewenst gedrag;
- toetsing door onafhankelijke partijen of interne meldprocedures zijn verenigbaar met behoorlijk bestuur en met de Wet bescherming klokkenluiders.

Conclusie

Het melden van ongewenst gedrag is nog steeds risicovol in universiteiten. Ondanks stappen in de goede richting, riskeren slachtoffers weggezet te worden als mentaal onstabiel, onbetrouwbaar of onbekwaam. Er zijn meer fundamentele maatregelen nodig die inwerken op de voedingsbodem van ongewenst gedrag. De sterke machts- en afhankelijkheidsrelaties op universiteiten en de hieraan gekoppelde informele normen ondermijnen steevast formele meldregelingen en klachtenprocedures. Samen met een gebrek aan expliciete steun voor en bescherming van vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen, leidt dit tot een meld- en zorgstructuur die als onveilig wordt ervaren. Dat maakt dat er na jarenlang beleid tegen enerzijds pesten en intimidatie en anderzijds meldregelingen voor klokkenluiders, maar een fractie van de mensen die ermee te maken krijgen, melding doet van sociaal onveilige werksituaties en ongewenst gedrag. Onze aanbevelingen bieden concrete handvatten om hier verandering in te brengen. Ook kan het programma *Erkennen en waarden* hieraan bijdragen, mits de nodige 'commitment' en langdurige inspanning van alle betrokkenen gegarandeerd kan worden.

Dr. S. Täuber is aangesteld bij het departement sociologie van de Universiteit van Amsterdam. Dr. K. Loyens is hoofddocent aan de Universiteit Utrecht.

Noten

- 1 FNV & VAWO, *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten. Onderzoeksresultaten*, 2019.
- 2 A. Abbott, 'Stress, anxiety, harassment: huge survey reveals pressures of scientists' working lives', *Nature* 2020/577, p. 460-461.
- 3 M. Naezer e.a., *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*, commissioned by The Dutch Network of Women Professors (LNVH), 2019.
- 4 UniSafe, 'Results from the largest European survey on gender-based violence in academia', 7 november 2022, unisafe-gbv.eu.
- 5 S. Täuber & M. Mahmoudi, 'How bullying becomes a career tool', *Nature Human Behaviour* (6) 2022/4, p. 475.
- 6 I. Breetvelt, 'Sociale onveiligheid wordt onvoldoende bij de bron aangepakt', *ScienceGuide*, 24 oktober 2022.
- 7 S. Täuber e.a., 'Harassment as a consequence and cause of inequality in academia: A narrative review', *Eclinical-Medicine* 2022/49.
- 8 Young Academy Groningen, *Harassment at the University of Groningen*, Universiteit Groningen 2021.
- 9 K. Kenny e.a., 'Mental health as a weapon: Whistleblower retaliation and normative violence', *Journal of Business Ethics* 2019/160, p. 801-815.
- 10 Giulia Fabrizi, 'RUG wil voorvechter sociale veiligheid ontslaan om verstoorde werkrelatie', *ukrant.nl*, 3 februari 2023. (Inmiddels is zij ontslagen, *red.*)
- 11 Kim Loyens en Caroline Raat, 'Melden van integriteits-schendingen: Hoe kan het beter?', *Riskcompliance.nl*, 4 april 2022.
- 12 Wetbeschermingklokkenluiders.nl > Wat is er veranderd > Uitbreiding kring van beschermden.
- 13 D. Fernando & A. Prasad, 'Sex-based harassment and organizational silencing: How women are led to reluctant acquiescence in academia', *Human Relations* (72) 2019/10, p. 1565-1594.
- 14 Deze adviezen zijn gebaseerd op aanbevelingen van de landelijke adviescommissie divers en inclusief hoger onderwijs en onderzoek (KNAW, *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk*, 2022), en aanbevelingen die tot stand kwamen door interdisciplinaire samenwerking van beide auteurs met collega-wetenschappers, met de bedoeling om vanuit verschillende specialismen (o.a. gender studies, intimidatie, klokkenluiders en anti-corruptie) een standpunt in te nemen over deze thematiek (Täuber e.a. 2022).