



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Datum
21 mei 2019
Contactpersoon
E.B.I. Moors

Telefoon
020 525 6955
Bijlagen
-

Uw kenmerk
-
Ons kenmerk
cor19/020

Onderwerp

Ongevraagd advies inzake systeemfactoren, sociale onveiligheid en de functie vertrouwenspersoon

Geacht College,

De COR denkt graag met u mee over het voorkomen en inperken van schade als gevolg van sociaal ongewenste omgangsvormen (in Engels: harassment¹), die niet alleen het karakter van seksuele intimidatie hebben, maar minstens zozeer het karakter van pesten en wetenschappelijke sabotage². Uit recent onderzoek van de vakbonden VAWO en FNV onder universitair personeel is gebleken dat ruim 30% van de werknemers het bewust achterhouden van informatie, intimidatie door een hoger geplaatste of uitsluiting ervaren heeft³.

De afhankelijkheidsrelatie met machtige, beoordelende hoogleraren (hiërarchie) is van grote invloed op het academisch loopbaanperspectief van jonger WP (m.n. promovendi, onderzoekers en docenten). Dat loopbaanperspectief komt in een sterk competitieve context tot stand door publicaties, promotie, onderzoeksacquisitie, bevordering en/of (vaste) aanstelling. Gunstige beoordelingen door hoger geplaatste wetenschappers, zijn daarvoor onontbeerlijk en jong WP is veelal in competitie met elkaar om de gunsten van hoogleraren. Supervisie, vakinhoudelijk gezag en beoordelingsmacht van deze hoger geplaatsten, derailleren soms tot vormen van machtsmisbruik, waarvan de ondergeschikte die er slachtoffer van wordt geen melding maakt, uit angst zijn loopbaanperspectief onherstelbaar te schaden. Zowel slachtoffers als daders als omstanders - waaronder ook leidinggevendenden - hebben belang bij het verzwijgen van de misstanden. Maar op termijn zijn het belang van de organisatie, het personeel en de maatschappij natuurlijk helemaal niet gediend bij het verzwijgen in plaats van oplossen van dergelijke misstanden, vanwege materiële en immateriële (psychosociale) schade.

Erkenning van dit probleem, dat onlosmakelijk verbonden is met de sterk hiërarchische universitaire verhoudingen en de schaarste aan academische posities, is noodzakelijk om de systeemfactoren te veranderen die machtsmisbruik, uitbuiting en uitsluiting mogelijk maken.

¹ Waarbinnen het rapport *Harassment in Dutch academia Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions* van de LNVH (2019) voor de academische wereld een nader onderscheid maakt naar de volgende verschijningsvormen: scientific sabotage, sexual harassment, physical and verbal threats, denigration, exclusion, and problematising "special needs".

² Iemand onzichtbaar maken door zijn auteurschap te minimaliseren, informatie onthouden, aanmerken als incompetent, fysiek of financieel aantasten van iemands onderzoeksproject

³ Totta (2019) *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten*

Ons kenmerk
cor19/u020

Beoordelingsstructuur moet sterker in balans

De top-down vakinhoudelijke beoordelingsstructuur moet sterker in balans gehouden worden dan momenteel het geval is, door bij functionering en beoordeling van hoger geplaatste wetenschappers nadrukkelijk ervaringen van ondergeschikten bottom-up te betrekken, dit zwaar gewicht toe te kennen en door het tweezijdige karakter van het jaargesprek zorgvuldig te bewaken. Wanneer klachten gegrond zijn, moet het corrigerend vermogen effectief worden ingezet. Juist wanneer het ongewenste omgangsvormen van machtige leidinggevendenden betreft.

Vertrouwenspersoon als een volwaardige functie, los van de hiërarchische lijn

De vertrouwenspersoon is een functie waarop iemand aangesteld dient te worden; het zal dan gaan om een combinatiefunctie, d.w.z. één functie waarbinnen elementen van twee functieprofielen worden gecombineerd⁴. Volgens de functieniveaumatrix van UFO is vertrouwenspersoon een functie die wordt uitgeoefend op de niveaus 3, 2 en 1 met als salarisschalen 9, 10 en 11

(<https://vsnu.nl/files/documenten/CAO/functieniveaumatrix.pdf> kolom P&O; zie voor de functiebeschrijving [https://fws.e-office.com/VSNU/fws.nsf/wwwpdf/Vertrouwenspersoon5/\\$File/Vertrouwenspersoon5.pdf](https://fws.e-office.com/VSNU/fws.nsf/wwwpdf/Vertrouwenspersoon5/$File/Vertrouwenspersoon5.pdf)).

Het is niet slechts een rol, zoals bestuurders het doen voorkomen: *De rol van vertrouwenspersoon wordt uitgeoefend binnen de eigen functie. De leidinggevende zal, binnen alle redelijkheid, tijd en ruimte faciliteren* (vacature vertrouwenspersoon FEB 2 mei 2019). Aan de niveaus waarop de functie van vertrouwenspersoon wordt uitgeoefend, wordt binnen de UvA zo geen recht gedaan. Voorts is de faciliteringswijze door leidinggevende a.h.w. naar eigen inzicht en ad hoc, ook ondeugdelijk. Een vaste toegekende werktijdumfang per week is passend, zoals de COR reeds (in 2016, cor16/u020, en recentelijk, cor19/u017) in ongevraagde adviezen aan u heeft laten weten. Hierover zijn de COR en de vakbond (VAWO) een andere mening toegedaan dan BING, het bureau dat een quick scan uitvoerde naar de vertrouwenspersoon aan de UvA.

Een tweede reden om de vertrouwenspersoon als volwaardige functie te laten bekleden is gelegen in het feit dat bij excessen op gebied van ongewenst gedrag nogal eens sprake lijkt van vormen van psychopathologie (gedragsstoornissen, persoonlijkheidsstoornissen) waarbij het achterhalen van feiten en het bemiddelen zonder enig besef mogelijk daarmee van doen te hebben, een mission impossible is. Aspecten zoals charisma, jovialiteit, leugenachtigheid, inconsistentie en manipulatief gedrag die zich bij cluster-B persoonlijkheidsstoornissen voordoen (borderline-, narcistic-, antisocial personality disorder⁵) maken het een vertrouwenspersoon erg moeilijk en brengen hem/haar makkelijk op een dwaalspoor. Ook de dynamiek die ontstaat in de directe sociale omgeving (daders, omstanders, slachtoffers) moet overzien worden om voldoende beeld van een casus te krijgen. Dat vereist enige klinisch-psychologische of sociaalpsychiatrische kennis dat middels scholing bijgebracht moet worden. Ook de bemiddelingsvaardigheden⁶ stellen eisen aan de te volgen scholing en praktijkoefening. Bovendien moet de vertrouwenspersoon die over geaggregeerde kennis van casussen beschikt, in staat zijn om te signaleren naar bestuur en beleidsadvies te geven over omgangsvormen en organisatiecultuur. De functie(omvang) moet ruimte bieden voor (bij)scholing en volwaardige functie-uitoefening waarbij de onafhankelijkheid van de functie wordt geborgd.

4 Zie p.14 van de UFO-handleiding https://www.vsnu.nl/files/ufo_handleiding_2019.pdf

5 Zie <https://dsm.psychiatryonline.org/doi/book/10.1176/appi.books.9780890425596>

6 Het *Rapport quick scan vertrouwenspersonen* uit 2019 adviseert geen bemiddelende maar louter voor klager een steunende rol van de vertrouwenspersoon, in afwijking van de UFO-functiebeschrijving.

Ons kenmerk
cor19/u020

Onafhankelijke ombudsfunctie

De COR is positief over uw initiatief om een onafhankelijke⁷ ombudsfunctie (opnieuw) in te stellen, zoals verzocht door de COR in de reactie op het Concept Kader Diversiteitsbeleid (cor19/u013), en over het feit dat nu ook al via de Nationale Ombudsman eventuele klachten kunnen worden ingediend (<https://www.nationaleombudsman.nl/waarmee-kunnen-wij-u-helpen/overheidsinstanties/universiteit-van-amsterdam>). Deze kan onafhankelijk en onpartijdig onderzoek doen naar situaties van sociale onveiligheid. De vertrouwenspersonen kunnen dan beter niet in de (de)centrale hiërarchische lijn geplaatst zijn (werving en selectie via P&O, benoeming door en verantwoording aan decaan of CvB) maar direct onder de ombudspersoon vallen.

P&O-adviseurs en bedrijfsartsen dragen bij aan sociale veiligheid

P&O-adviseurs dienen hun adviserende taak naar de werknemers toe ook in geval van sociale onveiligheid uit te voeren: *Voeren van begeleidende gesprekken met medewerkers ten aanzien van knelpunten in de werksituatie en mogelijke oplossingen hiervoor; Bemiddelen in conflictsituaties (tussen leidinggevende en medewerker, medewerkers onderling; Signaleren van knelpunten op het gebied van Arbo en bijdragen aan mogelijke structurele verbeteringen)*⁸. De positie van HR lijkt zo verklonken met de hiërarchische structuur dat het directe organisatiebelang maar al te makkelijk het belang van het personeel overschaduwde. Meer onafhankelijkheid van de P&O-kolom zou wenselijk zijn.

Werknemers kunnen duidelijker geattendeerd worden op hun toegangsrecht tot het bedrijfsmaatschappelijk werk. Bedrijfsartsen die via hun arbeidsomstandigheden-spreekuur of spreekuurcontact vanwege ziekteverzuim geïnformeerd worden over situaties van sociale onveiligheid dienen dat signaal niet te negeren maar ruimte te krijgen voor hoor en wederhoor⁹ en in het kader van hun kerntaak (het beschermen, bewaken en bevorderen van de gezondheid van werkenden) een advies te geven dat vanuit hun professionaliteit zinvol lijkt en waarbij niet alleen werkhervatting of re-integratie aan de orde kan zijn, maar vooral ook een interventieplan dat past bij de problematiek.

Verandering bedrijfscultuur

Macht en/of sterrenstatus zijn nooit een reden waarom ongewenste sociale omgangsvormen vergaand getolereerd mogen worden en klachten daarover genegeerd of ontmoedigd mogen worden. Het bovenstaande betreft concrete klachtvoorzieningen ter demping van schade door harassment. Daarnaast blijft het voorkomen van harassment belangrijk. Daarin speelt de academische organisatiecultuur en -structuur een belangrijke rol. Het meer-ogen-principe bij individuele supervisie is een structurele maatregel.

Ook op het gebied van de bedrijfscultuur kan verandering worden ingezet. Het taalgebruik in beleidsdocumenten dat verwijst naar *the idea of academic work as a “struggle” and academics as “fighters”* of ‘wetenschap als topsport’ vermijden, onnodige competitie voorkomen en terughoudendheid met individuele toerekening van resultaten die in gezamenlijke inspanning tot stand zijn gekomen, zouden elementen moeten zijn in het bevorderen van een minder competitieve en meer op samenwerking gerichte organisatiecultuur, waarin de werkgever en namens hem leidinggevend

⁷ Die onpartijdig, fair en betrouwbaar opereert zoals dat ook door ombudspersonen aan Canadese universiteiten gebeurt, zie Paul Herfs Ombudsman: geen overbodige luxe, pleidooi voor een nuttige functionaris *Thema hoger onderwijs*.

⁸ Zie functiebeschrijving P&O-adviseur in UFO

⁹ Zie Stecr Werkwijzer Arbeidsconflicten (https://www.verefi.nl/?wpfb_dl=474)

Ons kenmerk
cor19/u020

hun zorgplicht serieus nemen. Het cultiveren van wetenschappelijk sterrendom kan wel wat minder. Bestuurders zouden minder gepreoccupeerd moeten zijn met het imago en imagoschade en meer met een werkelijk constructief en veilig arbeidsklimaat voor iedere werknemer creëren.

In de medewerkersmonitor voor de UvA en ACTA zou onder ‘wetenschappelijk ongewenst gedrag’ in het hoofdstuk sociale veiligheid, nadrukkelijk ruimte moeten zijn voor ‘wetenschappelijke sabotage’. Wetenschappelijk ongewenst gedrag is primair op eigen bevoordeling gericht, wetenschappelijke sabotage is dat ook, maar dan door een collega of ondergeschikte gericht te benadelen. De psychosociale schade van wetenschappelijke sabotage kan daardoor groter zijn.

De COR ziet het in dit verband ook als zijn taak om kritisch te zijn op de definitie macht inzake waarden, prioriteiten en betekenisgeving.

Vertrouwelijk informeren van de medezeggenschap

De COR zou graag vertrouwelijk op de hoogte gesteld willen worden van onderzoeken naar situaties van sociale onveiligheid. Aangezien de COR instemmingsbevoegdheid heeft op de klachtvoorziening (art.27 lid 1 sub j WOR) waarvan de vertrouwenspersoon een belangrijk onderdeel vormt, is het kwalijk dat de raad van het onderzoeksrapport over de ex-hoogleraar waarover NRC in het artikel (15/05/2019) uitvoerig berichtte, geen kennis heeft kunnen nemen en daardoor niet kan beoordelen waar het in de UvA klachtvoorziening in deze casus misging en hoe de misstand grootschalig en langdurig kon worden. Zo’n extreme casus biedt inzicht in de zwakheden van de klachtvoorziening. Dat inzicht missen is onwenselijk en o.i. niet in de geest van de WOR. De COR zou daarom het onderzoeksrapport alsnog onder geheimhouding (art.20 WOR) ter inzage willen krijgen.

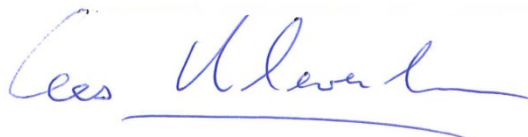
Samenvattend:

- 1) Feedbackinformatie van ondergeschikten wordt gebruikt bij de beoordeling en waar nodig het corrigeren van leidinggevendend;
- 2) Vertrouwenspersoon als een volwaardige functie met passende tijdsfacilitering en los van de hiërarchische lijn;
- 3) Onafhankelijke ombudsfunctie instellen;
- 4) P&O-adviseurs en bedrijfsartsen dragen vanuit hun functie bij aan sociale veiligheid;
- 5) Cultuurverandering bewerkstelligen (minder competitie, meer samenwerking, minder zwijgen);
- 6) De medezeggenschap vertrouwelijk informeren over lopende onderzoeken op het gebied van sociale veiligheid.

Hoogachtend,



Gerwin van der Pol,
Voorzitter



Cees Kleverlaan,
Vicevoorzitter